

REPORT

Mitbestimmungsreport Nr. 88, 03. 2026

Das I.M.U. ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

ÖKONOMISCHE EFFEKTE DER UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG – EINE LITERATURSTUDIE

Robert Scholz und Navid Armeli

AUF EINEN BLICK

- Der vorliegende Report untersucht systematisch, welche wirtschaftlichen Effekte die Unternehmensmitbestimmung hat. Grundlage ist ein zweistufiges Rechercheverfahren, aus dem nach Bereinigung 384 wissenschaftliche Publikationen mit Schwerpunkt auf der Unternehmensmitbestimmung resultieren.
- Aus diesem Fundus wurden 63 quantitative Studien identifiziert, die die Effekte der Unternehmensmitbestimmung berechnen. Diese Forschung ist international geprägt: 40 % (25) der Studien stammen von Autor*innen an ausländischen Einrichtungen (vor allem USA), 68 % (43) sind englischsprachig. Der wissenschaftliche Diskurs wird zu über 80 % von Ökonom*innen bestimmt, interdisziplinäre Arbeiten sind selten.
- Die quantitative Forschung konzentriert sich auf die paritätische Mitbestimmung: 86 % (54) der Arbeiten untersuchen die paritätische Mitbestimmung, 75 % (47) die Drittelbeteiligung und 13 % (8) die Montanmitbestimmung.
- Insgesamt kommen 33% (21) der Studien zu positiven Effekten der Unternehmensmitbestimmung, weitere 33% (21) berechnen weder positive noch negative Effekte (neutral), 14% (9) positive und negative Effekte und 19% (12) kalkulieren negative Effekte. Nur knapp ein Fünftel der Studien kommt demnach zum Ergebnis, dass die Unternehmensmitbestimmung negative Wirkungen hat, wobei das vor allem für die Kapitalmarktbewertung gilt. Hinsichtlich Innovationen, Investitionen und wirtschaftliche Leistungs- bzw. Erfolgskennzahlen, wie Produktivität, Rentabilität und Profitabilität, kommt die Forschung zum Schluss, dass es mehrheitlich positive oder zumindest neutrale Effekte der Mitbestimmung gibt.

INHALT

1	Einleitung und Zielsetzung des Reports	3
2	Methodisches Vorgehen	4
2.1	Recherche in bestehenden Studien	4
2.2	Recherche in Datenbanken	4
2.3	Überblick zum Ergebnis der Recherchen	5
3	Charakterisierung der übergeordneten Debatte zur Unternehmensmitbestimmung	6
3.1	Leitthemen der Forschung	6
3.2	Forschungsmethoden und Publikationsformate	7
4	Ergebnisse quantitativer Studien zu den Effekten der Unternehmensmitbestimmung	8
4.1	Charakterisierung der Studien hinsichtlich Untersuchungsziel, Aufbau und Struktur	8
4.2	Studienergebnisse im Überblick	9
4.3	Studien im Zeitverlauf und Mehrfachpublikationen	12
5	Zusammenfassung	12
ANHANG 1		15
ANHANG 2		36

AUTORENSCHAFT

Dr. Robert Scholz

Referatsleitung Research
robert-scholz@boeckler.de

Navid Armeli

Referatsleitung Wirtschaft
navid-armeli@boeckler.de

1 EINLEITUNG UND ZIELSETZUNG DES REPORTS

Welche wirtschaftlichen Effekte hat die Unternehmensmitbestimmung? Diese Frage interessiert nicht nur die Wissenschaft, sondern auch Praktiker*innen und vor allem politische Akteure. Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat gilt als Besonderheit des deutschen Corporate-Governance-Systems. Als Rechtsrahmen ermöglicht sie Beschäftigten Mitsprache in wichtigen Unternehmensentscheidungen. Die Form der Mitbestimmung (paritätisch, drittelbeteiligt oder keine) hängt neben der Rechtsform von der Unternehmensgröße ab: In Kapitalgesellschaften mit mehr als 2.000 Beschäftigten besetzen Beschäftigte die Hälfte der Aufsichtsratssitze. Die gesetzliche Legitimation der Unternehmensmitbestimmung beruhte vornehmlich auf partizipativen und demokratischen Argumenten. Im globalen Standortwettbewerb müssen sich auch partizipative Governance-Strukturen zunehmend an ihrer ökonomischen Wirkung messen lassen. Die Frage nach den wirtschaftlichen Effekten der Aufsichtsratsmitbestimmung gewinnt dadurch an Bedeutung.

Diese Studie verfolgt einen anderen Ansatz als eine datenbasierte Analyse: Sie wertet systematisch aus, welche Aussagen die existierende wissenschaftliche Literatur zu den Effekten der Unternehmensmitbestimmung macht. Wissenschaftliches Publizieren folgt bestimmten Qualitätsstandards. Bevor ein Beitrag in einer Fachzeitschrift erscheint, durchläuft er ein Begutachtungsverfahren. Die Herausgeber*innen stellen sicher, dass mindestens zwei Gutachter*innen den Text kritisch „auf Herz und Nieren“ prüfen. Diese Verfahren heißen „doppelt-blind“, weil weder die Gutachter*innen wissen, wer den Beitrag verfasst hat, noch die Autor*innen die Gutachter*innen kennen. Nur bei ausreichender Berücksichtigung der Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge aus den Gutachten wird der Beitrag publiziert. Dieses Verfahren ist ein Teil der Qualitätssicherung in der Wissenschaft. Auch Studien, die nicht diesem strengen Verfahren unterliegen, orientieren sich daran und werden zumindest mit „Peers“ oder „kritischen Freunden“ diskutiert. Indem die vorliegende Untersuchung auf den wissenschaftlichen Teil der Debatte zur Unternehmensmitbestimmung zurückgreift, bleiben bestimmte Perspektiven aus journalistischen Texten oder öffentlichkeitswirksamen Beiträgen politischer Akteure außen vor – gerade in Zeiten von Desinformation ist eine valide Datenbasis besonders wichtig.

Zwar existieren Überblicksstudien zur Mitbestimmungsforschung, allerdings mit drei Einschränkungen: Erstens liegt der Fokus meist auf der betrieblichen Mitbestimmung und weniger auf der Unternehmensmitbestimmung (vgl. Jirjahn 2011). Zweitens geben manche Arbeiten zwar einen Überblick zur Mitbestimmungsforschung, treffen aber keine weiteren Aussagen zu Themen, zeitlichem Verlauf oder angewandten Methoden (vgl. Graefen 2018). Drittens liegen viele Überblicksstudien zeitlich zurück, sodass eine Aktualisierung neuere Arbeiten einschließen sollte. Ausgehend von dieser Forschungslage legt die vorliegende Studie erstmals einen systematischen, umfassenden und detaillierten Überblick zum Forschungsstand der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland vor.

Die systematische Recherche erfasst zahlreiche Arbeiten zur Mitbestimmung insgesamt. Daher stellt der vorliegende Report nach Vorstellung der Methoden (**Kapitel 2**) zunächst den wissenschaftlichen Diskurs zur Unternehmensmitbestimmung in seiner gesamten Bandbreite dar (**Kapitel 3**). **Kapitel 4** konzentriert sich dann auf die quantitativen Studien, die Effekte der Unternehmensmitbestimmung empirisch berechnen. Diese Studien werden nicht nur charakterisiert und typisiert, sondern auch hinsichtlich der Effekte der Mitbestimmung untersucht: Wirkt die Mitbestimmung im Aufsichtsrat überhaupt auf wirtschaftliche Indikatoren und, wenn ja, positiv oder negativ? **Kapitel 5** fasst die Ergebnisse abschließend zusammen und diskutiert deren Implikationen.

Infobox 1

Lesehinweis

Dieser Report fokussiert auf die Mitbestimmung im Aufsichtsrat und nicht auf die betriebliche Mitbestimmung. Im Folgenden werden die Begriffe „Unternehmensmitbestimmung“ (oder abgekürzt: „Mitbestimmung“) und „Mitbestimmung im Aufsichtsrat“ synonym verwendet.

2 METHODISCHES VORGEHEN

Dieses Kapitel erläutert die Vorgehensweise bei der systematischen Literaturanalyse. Im ersten Schritt werden bestehende Literaturstudien und umfassende Überblicksarbeiten durchgesehen. Im zweiten Schritt folgt eine Recherche in ausgewählten Datenbanken, um weitere beziehungsweise neuere Arbeiten zu identifizieren. So wird transparent, wie die relevanten Studien ermittelt wurden.

2.1 Recherche in bestehenden Studien

Um Studien zu den Effekten der Unternehmensmitbestimmung zu finden, wurden zunächst Arbeiten identifiziert, die bereits einen entsprechenden Literaturüberblick bieten. **Tabelle 1** listet diese Überblicksstudien auf. Die meisten erfassen sowohl die betriebliche Mitbestimmung als auch die Unternehmensmitbestimmung. Daher wurden bei der Durchsicht jene Beiträge ausgewählt, die sich explizit mit der Unternehmensmitbestimmung befassen. Insgesamt wurden aus mehr als 620 Titeln 312 mit entsprechendem Fokus ausgewählt.

2.2 Recherche in Datenbanken

In einem zweiten Schritt wurden die bestehenden Studien um neuere beziehungsweise weitere ergänzt. Dazu wurden wissenschaftliche Datenbanken genutzt. Da diese Datenbanken unterschiedliche Schwerpunkte haben, wurden verschiedene einbezogen. **Tabelle 2** zeigt die verwendeten Datenbanken im Überblick mit den erzielten Treffern und der getroffenen Auswahl. Ziel war eine Balance

zwischen Quantität und Qualität der Treffer. Grundsätzlich wurde in allen Datenbanken mit dem gleichen Suchbefehl begonnen (siehe **Hinweis unter Tabelle 2**). Allerdings kann die Anzahl der Treffer sehr niedrig oder sehr hoch ausfallen. Grundsätzlich wurden juristische Arbeiten im engeren Sinne, also Kommentare zu Gesetzestexten und Ähnliches, von der Analyse ausgeschlossen. Um die Trefferzahl handhabbar zu halten, aber nicht zu eng zu fassen, wurde über Filter nachjustiert – etwa durch Ausschluss bestimmter Disziplinen (zum Beispiel bei JSTOR) oder Weglassen von Begriffen wie „Effekt“ und „Regression“ im Suchbefehl (zum Beispiel bei BASE). Insgesamt wurden über diese Recherche circa 500 Treffer erzielt, wovon 165 nach Durchsicht der Titel und Abstracts als relevant eingestuft wurden.

Exkurs: Nutzung KI-gestützter Recherchen

Es erscheint naheliegend, für Literaturrecherchen auch KI-gestützte Werkzeuge beziehungsweise Large Language Models (LLM) wie ChatGPT oder Perplexity zu nutzen. Das sind relevante Plattformen, die ebenfalls getestet wurden. Allerdings sprechen aus wissenschaftlicher Sicht aktuell zwei gravierende Nachteile gegen ihren Einsatz (Oertner 2024).

Der erste Nachteil besteht darin, dass solche LLM-Systeme gelegentlich „halluzinieren“, das heißt falsche oder sachlich nicht belegbare Informationen generieren. Ein LLM arbeitet mit Wahrscheinlichkeiten, mit denen bestimmte Wörter kombiniert werden. Ein Schlagwort wird

Tabelle 1

Überblick zu bestehenden Literaturstudien

	Fokus auf betriebliche (BMB) und/oder Unternehmensmitbestimmung (UMB)	Anzahl der genannten Quellen	... davon ausgewählt
Funder, M. (1995)	BMB + UMB	nicht erfasst	15
Dilger, A. (2003)	BMB + UMB	92	14
Jirjahn, U. (2006)	BMB + UMB	siehe Jirjahn (2011)	siehe Jirjahn (2011)
Greifenstein, R./Kißler, L. (2010)	BMB + UMB	nicht erfasst	42
Jirjahn, U. (2011)	BMB + UMB	179	36
Graefen, T. (2018)	BMB + UMB	312	117
Scholz, R./Vitols, S. (2019)	UMB	38	38
Worker Participation (2025)	UMB	60	50
Summe		621+	312

Quelle: Eigene Erhebung und Zusammenstellung.

Überblick zu Datenbankrecherchen

Datenbank	Fokus der Datenbank	Anzahl der Treffer	... davon ausgewählt
BASE Search	eine der weltweit größten Suchmaschinen für wissenschaftliche Web-Dokumente	47	27
Econbiz	virtuelle Fachbibliothek für Wirtschaftswissenschaften, betrieben vom Leibniz- Informationszentrum Wirtschaft	154	11
JSTOR	digitale Bibliothek ausgewählter Fachzeitschriften, vor allem Retrodigitalisierung (d.h. Zugriff auf ältere Beiträge)	161	44
Proquest	Informationsdienstleister, enthält u. a. EconLit, die Datenbank der American Economic Association (AEA)	84	38
Web of Science	Plattform mit mehreren wissenschaftlichen Online-Zitations- und Literaturdatenbanken	48	27
ZBW	klassischer Katalog/OPAC des Gemeinsamen Bibliotheksverbunds (https://opac.lbs-zbw.gbv.de/)	30	18
Summe		524	165

Quelle: Eigene Erhebung und Zusammenstellung.

I.M.U.

Hinweis: Der Befehl zum Abruf lautete: ((Unternehmensmitbestimmung OR „Co-determination“ OR codetermination) AND (Aufsichtsrat OR board) AND (Deutschland OR Germany) AND (economic* OR wirtschaft* OR ökonomisch*) AND (Effekt OR effect) AND (regression)).

in Verbindung mit einem bestimmten Autor*innennamen gefunden (Schlagwort ⇒ Autor*in). Der Name taucht wiederum in Verbindung mit einer bestimmten Zeitschrift häufig auf (Autor*in ⇒ Zeitschrift). Das LLM interpretiert eine Verknüpfung und ordnet dem Schlagwort die Zeitschrift zu (Schlagwort ⇒ Zeitschrift). Diese Logik führt jedoch zu Fehlern, denn die Autor*innen sind trotz gleich oder ähnlich klingenden Namen nicht identische Personen. So entstehen Halluzinationen, bei denen Autor*innen, Titel und Fachzeitschriften aus völlig anderen Disziplinen kombiniert werden.

Der zweite Nachteil besteht darin, dass viele große wissenschaftliche Verlage ihre Datenbanken und Bestände nicht für LLM-Modelle freigeben. Daher kann zum Beispiel ChatGPT nicht auf diese Datenbanken zugreifen und findet folglich auch nicht die entsprechenden Quellen. Die KI kann nur die Quellen nutzen, die ohne Bezahlschranke zugänglich sind. In Kombination mit den Halluzinationen kann es vorkommen, dass beispielsweise nur englischsprachige medizinische Zeitschriften im Ergebnis erscheinen – nicht, weil sie relevant sind, sondern weil die KI nur dort suchen kann. Für die generelle Nutzung im Rahmen wissenschaftlicher Recherchen sind solche KI-gestützten Werkzeuge daher noch nicht leistungsfähig genug, vor allem hinsichtlich der Einhaltung guter wissenschaftlicher Praxis (Frisch, Hagenström, Reeg 2023).

2.3 Überblick zum Ergebnis der Recherchen

Die Sichtung existierender Publikationen ergab im ersten Arbeitsschritt 312 Studien zur Unternehmensmitbestimmung. Die Recherche in den wissenschaftlichen Datenbanken fügte weitere 165 hinzu, sodass zusammen 477 Studien vorliegen. Da die Arbeitsschritte unabhängig voneinander durchgeführt wurden, traten Dopplungen auf: Arbeiten, die sowohl in einer der Literaturlisten als auch (erneut) in einer oder mehreren Datenbanken erschienen. Diese Redundanzen verringern jedoch zugleich den Einfluss von Subjektivität der Auswahl, denn Titel, die unabhängig voneinander in mehreren Listen auftauchen, sind offenbar besonders relevant. Nach Bereinigung der Dopplungen verblieben 334 Titel, die durch 50 weitere nach dem Schneeballsystem ergänzt wurden. Dieser Schritt unterliegt einer gewissen Subjektivität. Manche Arbeiten werden jedoch wiederholt zitiert, obwohl sie weder in den bestehenden Überblicksstudien noch in den Datenbanken erscheinen. Im Erhebungsprozess ergab sich ein Dilemma: entweder diese Schneeballstudien einbeziehen und eine gewisse Subjektivität akzeptieren – oder sie ausschließen und eine unvollständige Literaturerfassung in Kauf nehmen. Da diese Literaturanalyse aber ein möglichst hohes Maß an Vollständigkeit anstrebt, wurden die Schneeballstudien integriert (sie wurden aber extra gekennzeichnet, siehe Anhang 1 und 2).

Zusammenfassung der Vorgehensweise bei der Recherche

Arbeitsschritt	Ziel	Anzahl der Treffer	...davon ausgewählt
Existierende Studien nutzen	bestehende Literaturstudien	621+	312
Neue Recherche	wissenschaftliche Datenbanken	524	165
<i>Summe</i>		<i>1.145+</i>	<i>477</i>
Bereinigung um Doppelte	Titel, die in mehreren Listen auftauchen		143 (abzgl.)
<i>Verbleiben</i>			<i>334</i>
Zuzüglich weiterer Fälle	Ergänzung nach „Schneeballsystem“		50 (hinzu)
<i>Summe</i>			<i>384</i>

Quelle: Eigene Erhebung und Zusammenstellung.

LMU

3 CHARAKTERISIERUNG DER ÜBERGEORDNETEN DEBATTE ZUR UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG

Die Frage nach den Effekten der Unternehmensmitbestimmung ist in eine umfassende Debatte eingebettet, die von Wissenschaftler*innen und weiteren Akteur*innen geführt wird. Daher betrachtet das folgende **Kapitel 3** zunächst die gesamte Liste mit den 384 Titeln. Welche Leitthemen gibt es? In welchem Zeitraum findet die Forschung statt? Welche Methoden werden genutzt? Wo wird publiziert? Die Beantwortung dieser Fragen liefert wichtige Erkenntnisse zur bisherigen Debatte zur Unternehmensmitbestimmung.

3.1 Leitthemen der Forschung

Jeder wissenschaftliche Beitrag verfolgt einen inhaltlichen Fokus, nach dem er kategorisiert werden kann. Dies zeigt, welche Themen relevant sind und welchen Anteil sie in der Auseinandersetzung haben. Zwar unterliegt auch dieser Schritt einer gewissen Subjektivität, aber es geht hier um die groben Linien. Zunächst wurden 13 detaillierte Themen identifiziert, die nach der Auswertung zu fünf Themenfeldern zusammengefasst wurden. Im Folgenden werden die thematischen Schwerpunkte der Mitbestimmungsforschung dargestellt.

Das erste und größte Themenfeld (40 %, 154 Studien) umfasst die „Debatte zum Für und Wider der Unternehmensmitbestimmung“. Dazu gehören Literaturstudien und Referenzlisten, grundlegende Überblicksdarstellungen zur Mitbestimmung und Arbeiten, die aus den Kommissionen zur Mitbestimmung resultieren (zusammen 30 Beiträge). 124 Arbeiten diskutieren mit unterschiedlicher Pointierung die Vor- und Nachteile der Unternehmensmitbestimmung – allerdings ohne die Argumente mit eigenen empirischen Belegen

zu untermauern. Die Anzahl der Beiträge zeigt: In der Literatur findet eine intensive Debatte zur Unternehmensmitbestimmung statt.

Ein zweites Themenfeld (ca. 19 %, 74 Studien) fokussiert auf Aspekte der Unternehmenssteuerung. Dazu zählen Themen wie Vergütung der Vorstände und Struktur der Anteilseigner (21), die Geschlechterverteilung (18), die Funktion und Arbeitsweise des Aufsichtsrats (17), Nachhaltigkeit/CSR/ESG (11) und Personalmanagement/Gute Arbeit (7). Diese Studien betrachten eher strukturelle Charakteristika und operative Gesichtspunkte der Unternehmen hinsichtlich Zusammensetzung und Funktionsweise der Aufsichtsräte. Mitbestimmung im engeren Sinn steht nicht im Fokus, wird aber referenziert. Bei der Geschlechterverteilung spielt sie beispielsweise eine Rolle, weil die Geschlechterquote im Aufsichtsrat nur für paritätisch mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen verpflichtend gilt. Ähnliche Verknüpfungen gibt es beim Thema Nachhaltigkeit oder im Personalmanagement.

Das dritte Themenfeld (16 %, 63 Studien) untersucht die Effekte der Unternehmensmitbestimmung mit quantitativen Methoden. Im Unterschied zum ersten Themenfeld, das Vor- und Nachteile analysiert, aber nur andere Arbeiten zitiert, nutzen diese Studien eigene Datensätze und statistische Verfahren. Sie messen, ob die Unternehmensmitbestimmung überhaupt einen Effekt auf bestimmte abhängige Variablen hat (etwa Profitabilität, Investitionsquote) – und wenn ja, ob dieser positiv oder negativ ist und wie groß er ausfällt. Aufgrund der Relevanz dieser Studien und der Möglichkeit, sie anhand ausgewählter Vergleichskriterien gegenüberzustellen, werden sie in **Kapitel 4** einer genaueren Analyse unterzogen.

Das vierte Themenfeld (ca. 16 %, 62 Arbeiten) nimmt eine grenzüberschreitende beziehungsweise Makro-Perspektive ein. Arbeitnehmerbeteiligung auf Aufsichtsratsebene gibt es auch

in anderen Ländern; dafür wird die Abkürzung „BLER“ („Board Level Employee Representation“) verwendet. Diese Forschung versteht Unternehmensmitbestimmung nicht im engeren organisationssoziologischen Sinn und betrachtet nicht ihre direkten Effekte auf einzelne Unternehmen. Stattdessen untersucht sie ihre Rolle als Institution und ihre Funktion für die Demokratie. Häufig handelt es sich um ländervergleichende Studien, sowohl innerhalb Europas als auch darüber hinaus. Die Entstehung dieses Forschungsstrangs ist eng verknüpft mit der Intensivierung grenzüberschreitender Aktivitäten in den letzten Jahrzehnten.

Das fünfte Themenfeld (8 %, 31 Studien) adressiert das Gesellschaftsrecht etwa je zur Hälfte mit zwei Schwerpunkten: erstens die Unternehmensmitbestimmung bei (grenzüberschreitenden) Verschmelzungen, zweitens die Arbeitnehmerbeteiligung beziehungsweise Unternehmensmitbestimmung in SE-Gesellschaften. Diese Arbeiten sind keine rein juristischen Texte im engeren Sinn (wie Kommentare, Rechtsauslegungen oder Gutachten), sondern interdisziplinäre Auseinandersetzungen an der Schnittstelle zwischen Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre und Jura – häufig als Dissertationen.

oder Geschlechterverteilung (Gender). Hintergrund ist unter anderem das Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter, das für börsennotierte, paritätisch mitbestimmte Unternehmen gilt. Zweitens wurde das Gesellschaftsrecht wichtiger, vor allem durch intensivierte grenzüberschreitende Aktivitäten und Diskussionen zur europäischen Aktiengesellschaft SE (Societas Europaea). Diese Rechtsform wird mit der Mitbestimmung in Verbindung gebracht, weil sie genutzt werden kann, um die deutschen Mitbestimmungsgesetze zu umgehen. Die Debatten zu den Aspekten der Unternehmenssteuerung und zum Gesellschaftsrecht sind jüngst allerdings etwas rückläufig. Das dritte Themenfeld, das seit der Jahrtausendwende an Bedeutung gewonnen hat, ist BLER. Mit der zunehmenden Internationalisierung der Unternehmen und der Institutionen (Globalisierung, Europäisierung) wurde auch die Frage relevanter, welche Konsequenzen dies für die Beschäftigten und ihre Vertretungsorgane hat. In diesem Zusammenhang etablierte sich Forschung zu Vor- und möglichen Nachteilen nationaler politökonomischer Regime. Diese Debatte hält weiterhin an.

3.2 Forschungsmethoden und Publikationsformate

Forschungsmethoden

Nach dem Überblick zu den Themenfeldern und deren zeitlicher Entwicklung stellt sich die Frage, wie die Untersuchungen methodisch vorgehen. Reine Expertisen, das heißt Arbeiten ohne eigene empirische Erhebung, machen 62 % der Studien aus. Diese literaturbasierten und argumentativ vorgehenden Beiträge sind vor allem in der Debatte zum Für und Wider der Unternehmensmitbestimmung, in den BLER/Makro-Arbeiten und im Bereich des Gesellschaftsrechts zu finden. Mit quantitativen Methoden arbeiten 29 % der Studien, das heißt, sie nutzen Daten und statistische Verfahren. Darunter fallen alle Arbeiten zu den Effekten der Unternehmensmitbestimmung und auch BLER/Makro-Studi-

Tabelle 4 zeigt die Studien unterteilt nach Themenfeldern im Überblick (ganz linke und ganz rechte Spalte). Die Gegenüberstellung mit den Kohorten des Erscheinungsjahres macht die Schwerpunktsetzungen im Zeitverlauf deutlich. Der Höhepunkt der übergeordneten Debatte zur Unternehmensmitbestimmung lag zwischen 2005 und 2014. Im Einzelnen reicht die Debatte zum Für und Wider am weitesten zurück (bereits vor 1984), in jüngerer Zeit ist sie jedoch weniger intensiv. Quantitative Studien, die die Effekte der Unternehmensmitbestimmung messen, wurden noch vor der Jahrtausendwende präsenter – und die Diskussionen dazu halten an. Nach der Jahrtausendwende gewannen drei andere Themenfelder an Bedeutung. Erstens die Diskussion zu Aspekten der Unternehmenssteuerung – etwa Vorstandsvergütung, Eignerstrukturen

Tabelle 4

Debatte zur Unternehmensmitbestimmung nach Themenfeldern und Kohorten

Themenfeld	bis 1984	1985- 1994	1995- 2004	2005- 2014	2015- 2024	Summe
Für und Wider der Unternehmensmitbestimmung	21	14	33	60	26	154
Aspekte der Unternehmenssteuerung	8	5	8	30	23	74
Effekte der Unternehmensmitbestimmung	3	3	11	24	22	63
BLER/Makro-Perspektive	4	7	6	23	22	62
Gesellschaftsrecht	1	1	0	21	8	31
Summe	37	30	58	158	101	384

en. Einen qualitativen Ansatz verfolgen 6 %, etwa mit Experteninterviews als empirischer Datenbasis. Dieses methodische Vorgehen ist besonders in den Arbeiten zu den Aspekten der Unternehmenssteuerung zu finden, wenn beispielsweise Mandats-träger*innen in Expertengesprächen zur Funktionsweise von Aufsichtsräten befragt werden. Schließlich nutzen 3 % der Studien gemischte Methoden, also Kombinationen aus qualitativen und quantitativen Methoden.

Publikationsformate

In der wissenschaftlichen Literatur gibt es unterschiedliche Publikationsformate. Für die Auswertung wurden folgende unterschieden: fachwissenschaftliche Zeitschriftenaufsätze, Sammelbände oder Sammelbandbeiträge, Diskussionspapiere, Reports und Monografien. Zeitschriftenaufsätze zeichnen sich durch inhaltliche Tiefe und ein obligatorisches Begutachtungsverfahren aus (in der Regel doppelt-blind, wie in der Einleitung beschrieben). Sammelbände werden meist von einem Herausgeberteam koordiniert, um unterschiedliche Autor*innen beziehungsweise Perspektiven zu einem Thema zusammenzubringen, oft auf Basis vorangegangener Konferenzen. Diskussionspapiere werden in der Regel von Universitäten, wissenschaftlichen Instituten oder Lehrstühlen veröffentlicht, häufig mit Vorabergebnissen zu einer spezifischen Fragestellung oder zur Sammlung von Feedback vor einer Zeitschrifteneinreichung. Reports sind Berichte, Analysen oder Ausarbeitungen institutioneller Herausgeber (Verbände, Gewerkschaften etc.), die nicht eindeutig den anderen Kategorien zuzuordnen sind. Monografien schließlich sind Bücher, die sich vertieft einem Thema widmen.

Der größte Teil der Debatte zur Unternehmensmitbestimmung findet mit 41 % in wissenschaftlichen Zeitschriften statt, was als Qualitätsmerkmal interpretiert werden kann. Weitere 18 % sind Monografien, viele davon Dissertationen. 14 % der Veröffentlichungen erscheinen als Sammelbände oder Sammelbandbeiträge, 9 % als Diskussionspapiere. Die verbleibenden 18 % sind Reports, das heißt, etwa ein Fünftel der Forschung stammt nicht aus dem engeren Kreis rein wissenschaftlicher Einrichtungen, sondern von weiteren Stakeholder*innen. Die Debatte zum Für und Wider der Unternehmensmitbestimmung wird in allen Publikationsformaten geführt. Die Arbeiten zu den Aspekten der Unternehmenssteuerung und die BLER/Makro-Studien erscheinen vor allem in Zeitschriften und als Monografien. Anteilig im Vergleich zu den anderen Themenfeldern finden sich die meisten Monografien aber im Bereich Gesellschaftsrecht. Die Studien zu den Effekten der Unternehmensmitbestimmung erscheinen fast ausschließlich als Zeitschriftenartikel und Diskussionspapiere.

4 ERGEBNISSE QUANTITATIVER STUDIEN ZU DEN EFFEKTEN DER UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG

Nach der Darstellung der übergeordneten Debatte in Kapitel 3 widmet sich dieses Kapitel den 63 quantitativen Publikationen, die die Effekte der Unternehmensmitbestimmung berechnen. Damit lässt sich beantworten, ob die Mitbestimmung von Arbeitnehmer*innenvertretungen im Aufsichtsrat Auswirkungen auf ausgewählte Kennzahlen der Unternehmensentwicklung hat – und wenn ja, ob sie positiv oder negativ sind. Auch aus methodischer Sicht ist die Auseinandersetzung mit der Unternehmensmitbestimmung ein spannendes Forschungsfeld. Einerseits lassen sich Regressionen nutzen, um den Einfluss unabhängiger Variablen (zum Beispiel Mitbestimmung) auf abhängige Variablen (zum Beispiel Produktivität) zu messen. Andererseits ermöglicht die Forschung Event-Studien: Allein oder oft in Verbindung mit Regressionsmethoden wird gemessen, wie sich etwa die Einführung des Mitbestimmungsgesetzes 1976 (das Ereignis) auf die Produktivität ausgewirkt hat – ein Vorher/Nachher-Vergleich unter Kontrolle begleitender Variablen. Die quantitativen Studien werden nachfolgend anhand verschiedener Merkmale charakterisiert, um – analog zur übergeordneten Debatte – eine Gesamteinschätzung zu ermöglichen. Dazu werteten die Autoren des vorliegenden Reports die Aufsätze hinsichtlich der Wirkung zunächst unabhängig voneinander aus – nach dem Vier-Augen-Prinzip –, besprachen etwaige Differenzen gemeinsam und ordneten die Aufsätze den entsprechenden Kategorien zu.

4.1 Charakterisierung der Studien hinsichtlich Untersuchungsziel, Aufbau und Struktur

Zunächst: Wer sind die Autor*innen dieser Studien? 72 Personen haben 129 Autor*innenschaften, das heißt 2,05 Autor*innenschaften pro Aufsatz. Es gibt 21 Alleinautor*innen und 42 Ko-Autor*innenschaften (davon 25 Duos und 17 Publikationen mit 3 oder mehr Autor*innen). Für die zwei Drittel der Aufsätze, die in Ko-Autor*innenschaft entstanden sind, gibt es zwei typische Konstellationen: entweder Professor*innen mit Doktorand*innen oder die Zusammenarbeit von Wissenschaftler*innen, die sich methodisch oder inhaltlich ergänzen.

Die Arbeiten entstehen nicht nur zu zwei Dritteln in Teamarbeit, sondern sind auch stark international geprägt (vgl. Tabelle 5). 40 % der Forschung stammt von Personen, die an ausländischen Einrichtungen arbeiten (vor allem in den USA). 19 % entstanden durch Kooperation zwischen deutschen und ausländischen Forscher*innen (vor allem Deutschland/Großbritannien und Deutschland/USA). Nur 41 %

stammen ausschließlich von Forscher*innen aus Deutschland. Sprachlich sind 43 der 63 Studien auf Englisch verfasst. Insgesamt zeigt sich: Die Forschung zu den konkreten Effekten der Unternehmensmitbestimmung ist keine rein deutsche Debatte, sondern Bestandteil der internationalen Forschung.

Publikationsformate und disziplinäre Zuordnung

Wo wird publiziert und aus welchen Disziplinen kommen die Autor*innen? 42 der 63 Publikationen sind als Artikel in einer Fachzeitschrift erschienen, 10 als Diskussionspapiere, 5 als Reports, 4 als Monografien und 2 als Sammelbandbeiträge. Die häufigsten Zeitschriften sind Schmollers Jahrbuch (BWL/VWL) (6), Journal of Financial Economics (BWL) (3), Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik (VWL) (2), Industrielle Beziehungen (SOWI) (2), Journal of Business Economics (BWL) (2). Disziplinär verteilen sich die Autor*innen wie folgt: 43 % Volkswirtschaftslehre (27 Personen), 41 % Betriebswirtschaftslehre (26 Personen), 6 % Sozialwissenschaften (4), 5 % Politökonomie (3), 5 % Betriebswirtschaftslehre und Sozialwissenschaften (3). Der wissenschaftliche Diskurs zu den Effekten der Unternehmensmitbestimmung wird also bei den quantitativen Studien zu über 80 % von Ökonom*innen bestimmt. Zugleich wird sichtbar, dass interdisziplinäre Arbeiten – also Kooperationen unterschiedlicher Fachdisziplinen – sehr selten sind.

Methodisches Vorgehen und Samples

Wie gehen die Studien vor? Die Studien betrachten zwischen 22 und 786 Unternehmen, im Durchschnitt 205 Unternehmen. Die Transparenz der Berichterstattung beeinflusst das Sample: 60 % untersuchen börsennotierte Unternehmen (38 Arbeiten), 19 % börsennotierte und nicht börsennotierte Unternehmen (12), 5 % nicht börsennotierte Unternehmen (3) und 16 % spezifizieren das Sample nicht näher (10). Methodisch nutzen 70 % Regressionen (44 Studien), 25 % kombinieren Regressions- und Event-Studien (16) und 5 % arbeiten ausschließlich mit Event-Studien (3). Zwei Arbeiten sind Querschnittsstudien, die nur ein Jahr betrachten; die restlichen nutzen Panel-Daten und analysieren einen Zeitraum von mindestens 2 bis maximal 34 Jahren – im Durchschnitt 12,7 Jahre.

Untersuchte Mitbestimmungstypen

Welcher Mitbestimmungstyp wird betrachtet? Sechs Studien fokussieren ausschließlich auf die Drittelbeteiligung, 13 auf die Parität und 3 auf die Montanmitbestimmung. 36 untersuchen sowohl Drittelbeteiligung als auch Parität, 5 alle drei Formen. Zusammengefasst: 86 % der Arbeiten (54) beziehen die paritätische Mitbestimmung mit ein,

Quantitative Studien zur Unternehmensmitbestimmung nach institutioneller Anbindung und Autorenschaft

Autorenschaft	Allein	Team	Summe
Nur aus Deutschland	6 (9 %)	20 (32 %)	26 (41 %)
Kooperation Deutschland/Ausland	--	12 (19 %)	12 (19 %)
Nur aus dem Ausland	15 (24 %)	10 (16 %)	25 (40 %)
Summe	21 (33 %)	42 (67 %)	63 (100 %)

Quelle: Eigene Erhebung und Zusammenstellung.

I.M.U.

75 % die Drittelbeteiligung (47), aber nur 13 % die Montanmitbestimmung (8). Der Schwerpunkt liegt damit deutlich auf den Auswirkungen der paritätischen Mitbestimmung.

4.2 Studienergebnisse im Überblick

Nach der Charakterisierung der Studien stellt sich die zentrale Frage: Zu welchen Ergebnissen gelangen die Studien hinsichtlich der Wirkung der Unternehmensmitbestimmung? Um Vergleichbarkeit herzustellen, wurden die Untersuchungen erneut in Themenfelder unterteilt. Dabei ließen sich vier Schwerpunktthemen identifizieren: Zukunftsorientierung, Governance, Beschäftigung und wirtschaftliche Performanz. Tabelle 6 und Anhang 2 zeigen die Studien im Überblick.

Zukunftsorientierung (8 Studien)

Acht Arbeiten untersuchen den Effekt der Unternehmensmitbestimmung auf Innovationen und Investitionen. Als Indikator für die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens dient die Anzahl der im Jahr erteilten Patente. Bei Investitionsaktivitäten werden verschiedene Kennzahlen genutzt: der Kapitalstock (alle verfügbaren Produktionsmittel), die Gewinnrücklagen (aus denen üblicherweise Investitionen getätigt werden), die Kapitalinvestitionsrate (Anteil des Investitionsvolumens am Kapitalstock) sowie das Verhältnis von Goodwill zu Eigenkapital (erlaubt Rückschlüsse auf Akquisitionsneigung und Häufigkeit von Zukäufen). Von diesen 8 Arbeiten kommen 7 zu positiven und eine Studie zu neutralen – das heißt weder zu positiven noch zu negativen – Effekten. Die Forschung gelangt also zu dem Ergebnis: Mitbestimmung wirkt positiv auf die Zukunftsorientierung beziehungsweise die Innovations- und Investitionsaktivitäten der Unternehmen.

Governance (13 Studien)

Dreizehn Studien untersuchen die Ausführung der Kernkompetenzen des Aufsichtsrats: dessen Funktionsweise (6) und die Vorstandsvergütung (7). Bei der Funktionsweise des Aufsichtsrats geht es darum, wie gut er seiner Kontrollaufgabe nachkommt, etwa bei der Prüfung der Finanzberichterstattung.

Die Audit-Qualität wird beispielsweise an der Nutzung von Bilanzierungsspielräumen gemessen: Inwieweit nimmt ein Unternehmen bewusst buchhalterische Anpassungen (discretionary accruals) vor, um Ergebnis und Finanzlage besser aussehen zu lassen? Ein weiterer Indikator für die Kontrollfunktion des Aufsichtsrats ist das Ausmaß der Steuervermeidung, gemessen durch die Buch-Steuer-Differenz, den Unterschied zwischen rechnerischem und steuerlichem Gewinn. Auch die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung zählt zu den Kernkompetenzen des Aufsichtsrats. Entsprechende Studien, die den Effekt der Mitbestimmung auf die Vorstandsvergütung messen, untersuchen etwa Unterschiede bei der Zusammensetzung von fixer und variabler Vergütung, vertikale Vergütungsunterschiede zwischen Vorstand und Belegschaft (Pay Ratio) sowie Pay-for-Performance. Letzteres misst die Sensitivität der Vorstandsvergütung gegenüber Veränderungen der Unternehmensperformance (in der Literatur zum Beispiel über die Eigenkapitalrendite) und zeigt, wie stark die Vergütung an den wirtschaftlichen Erfolg gekoppelt ist. Im Ergebnis: 7 Studien berechnen neutrale, 3 positive, 2 negative und eine Studie sowohl positive als auch negative Effekte der Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Dieses gemischte Bild lässt den Schluss zu, dass Mitbestimmung in Governance-Fragen vorwiegend neutrale Effekte hat, also weder positive noch negative Auswirkungen.

Beschäftigung (7 Studien)

Sieben Arbeiten setzen zwei Schwerpunkte: Beschäftigungsentwicklung (4) und Löhne (3). Bei der Beschäftigungsentwicklung untersuchen die Studien, ob Unternehmensmitbestimmung in Ver-

bindung mit Beschäftigungsaufbau oder Überbesetzung beziehungsweise hohen Auslastungsquoten steht. Bei den Löhnen geht es um die Frage, ob Mitbestimmung steigende Bruttolöhne der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten begünstigt. Auch hier gibt es ein gemischtes Bild: 2 Studien messen neutrale, 2 positive, 2 negative und eine sowohl positive als auch negative Effekte.

Zwei Studien berechnen einen bremsenden Effekt der Mitbestimmung auf die Beschäftigungsentwicklung, allerdings mit einer problematischen Ausgangshypothese: Sie nehmen an, dass Unternehmensmitbestimmung einen positiven Effekt auf das Beschäftigungswachstum hat. Diese Annahme lässt sich theoretisch kaum begründen: Warum sollte Mitbestimmung direkt für Beschäftigungswachstum ursächlich sein? Entscheidungen über Personalaufbau in unterschiedlichen Geschäftsbereichen werden in der Regel nicht im Aufsichtsrat getroffen. Dagegen unterliegen Entscheidungen über Personalabbau und Standortschließungen als Teil der zustimmungspflichtigen Geschäfte deutlich direkter dem Einflussbereich der Mitbestimmung im Aufsichtsrat und bieten damit eine konkrete Möglichkeit, Arbeitsplätze zu erhalten. Insofern wäre eher ein dämpfender Effekt auf die Beschäftigungsentwicklung insgesamt zu erwarten: Bevor es zu einem vorschnellen „hire and fire“ kommt, würden Mitbestimmungsgremien im Sinne der Beschäftigungssicherung dafür eintreten, das bestehende Beschäftigungspotenzial auszuschöpfen, das heißt, lieber versetzen und gegebenenfalls weiterbilden, statt zu entlassen und neu einzustellen. Der bremsende Effekt der Mitbestimmung auf die Beschäftigungsentwicklung ist folglich mit Einschränkungen zu interpretieren.

Tabelle 6

Effekte der Unternehmensmitbestimmung in den untersuchten quantitativen Studien

Fokus der Studie	Neutral (weder positiv noch negativ)	Positiv	Gemischt (positiv und negativ)	Negativ	Summe	Bewertung
Zukunftsorientierung	1	7	0	0	8	positiv
Innovation	0	2	0	0	2	
Investitionen	1	5	0	0	6	
Governance	7	3	1	2	13	neutral
Funktionsweise Aufsichtsrat	3	2	0	1	6	
Vorstandsvergütung	4	1	1	1	7	
Beschäftigung	2	2	1	2	7	gemischt
Beschäftigungsentwicklung	1	1	0	2	4	
Löhne	1	1	1	0	3	
Wirtschaftliche Performanz	11	9	7	8	35	gemischt
Wirtschaftlichkeit	3	7	4	1	15	positiv
Wirtschaftlichkeit u. Kapitalmarktbewertung	8	1	3	2	14	neutral
Kapitalmarktbewertung	0	1	0	5	6	negativ
Summe	21 (33%)	21 (33%)	9 (15%)	12 (19%)	63 (100%)	positiv und neutral

Wirtschaftliche Performanz (35 Studien)

Von den insgesamt 63 ausgewerteten Studien untersuchen 35 wirtschaftliche Leistungsindikatoren im engeren Sinn. Auch hier zeigt sich kein einheitliches Bild: 11 Arbeiten kommen zu neutralen, 9 zu positiven, 8 zu negativen und 7 zu gemischten (sowohl positiven als auch negativen) Effekten. Eine genauere Betrachtung nach Indikatorentypen liefert ein noch differenzierteres Bild:

Wirtschaftlichkeit

Fünfzehn Forschungsarbeiten konzentrieren sich auf klassische Kennzahlen der Wirtschaftlichkeit. Sie untersuchen den Effekt der Mitbestimmung auf die Fähigkeit von Unternehmen, Profite zu erzielen (Rentabilität und Profitabilität), und wie effizient sie dabei ihre Ressourcen einsetzen (Produktivität). Als Messgrößen dienen gängige Kennzahlen der Unternehmenssteuerung:

- Profitabilität: zum Beispiel NOPAT (Net Operating Profit After Taxes bzw. Gewinn nach Steuern), EBIT und die EBIT-Marge (Earnings Before Interest and Taxes bzw. Gewinn vor Zinsen und Steuern);
- Rentabilität: zum Beispiel operativer Cashflow, Umsatzrendite, Gesamt- und Eigenkapitalrendite;
- Produktivität: zum Beispiel Wertschöpfung pro Mitarbeiter, Working Capital, Gesamtfaktorproduktivität (Umsatz geteilt durch [Materialkosten, Kapital- und Arbeitskosten]).

Das Ergebnis: 7 Arbeiten berechnen positive, 4 gemischte (sowohl positive als auch negative), 3 neutrale und nur eine Studie kommt zu negativen Effekten. In Hinblick auf Wirtschaftlichkeit kommt die Forschung also mehrheitlich zum Ergebnis, dass die Mitbestimmung positive Effekte hat.

Wirtschaftlichkeit und Kapitalmarktbewertung

Vierzehn Forschungsarbeiten betrachten beide Dimensionen zugleich. Die Kapitalmarktbewertung wird vor allem über das Kurs-Buchwert-Verhältnis und das Tobinsche Q gemessen – Letzteres setzt die Marktbewertung eines Unternehmens ins Verhältnis zur Summe seiner Vermögenswerte. Auch Shareholder-Value-Kennzahlen wie die Aktienrendite oder Dividendenauszahlungen fließen in die Berechnungen ein.

Bei dieser gleichzeitigen Betrachtung von Wirtschaftlichkeit und Kapitalmarktbewertung überwiegt die Neutralität: 8 Studien gelangen zu neutralen, 3 zu gemischten (sowohl positiven als auch negativen), 2 zu negativen und eine Arbeit zu positiven Effekten. Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat hat aus wissenschaftlicher Sicht also weder einen eindeutig positiven noch negativen Einfluss, wenn beide Dimensionen einbezogen werden.

Kapitalmarktbewertung

Zuletzt analysieren 6 Studien ausschließlich die Kapitalmarktbewertung, die sie anhand von Kennzahlen wie dem Kurs-Buchwert-Verhältnis (KBV), dem Tobinschen Q und den Dividendenausschüttungen messen. Zwei Eventstudien berechnen zudem „abnormale Renditen“, das heißt die geschätzte Differenz zwischen der tatsächlichen und der erwarteten Rendite, wenn die Unternehmensmitbestimmung – das untersuchte Ereignis – nicht eingeführt worden wäre.

Hier zeigt sich ein deutlich negatives Bild: 5 der 6 Studien zur Kapitalmarktbewertung konstatieren negative, nur eine positive Effekte. Die fünf Arbeiten mit negativen Befunden kommen zum Ergebnis, dass Mitbestimmung die Kapitalmarktbewertung senkt und damit den Shareholder-Value reduziert. Allerdings ist es wichtig, zu betonen, dass Mitbestimmung nicht die einzige Ursache für niedrigere Kapitalmarktbewertungen ist. Zwei alternative Erklärungen sind denkbar. Zum einen könnten Brancheneffekte eine Rolle spielen: Mitbestimmung ist tendenziell stärker in „traditionellen“ Branchen verankert (zum Beispiel Automobilindustrie, Maschinenbau, Chemie), die aus strukturellen Gründen geringere Wachstumsraten aufweisen als etwa Tech-Unternehmen (Scholz 2026). Wenn sich Kursentwicklungen an zukünftigen Geschäftserwartungen orientieren, begrenzt dies das Aufwärtspotenzial – unabhängig von der Mitbestimmung selbst. Zum anderen könnte eine Überbewertung der Vergleichsgruppe vorliegen. Wachstumsorientierte Unternehmen, in denen Mitbestimmung weniger stark verankert ist, sind z.B. am Kurs-Gewinn-Verhältnis gemessen tendenziell höher bewertet. Bewertung ist also immer relativ: Ob ausgewählte Unternehmen unterbewertet erscheinen, hängt auch davon ab, wie stark andere überbewertet sind. Insgesamt resümiert die Forschung zur Kapitalmarktbewertung jedoch einen negativen Effekt der Mitbestimmung im Aufsichtsrat.

Gesamtfazit der 63 ausgewerteten Studien

- 21 Arbeiten: positive Effekte
- 21 Arbeiten: neutrale Effekte (weder positiv noch negativ)
- 9 Arbeiten: gemischte Effekte (positiv und negativ)
- 12 Arbeiten: negative Effekte

Nur knapp ein Fünftel der Forschung konstatiert negative Effekte der Unternehmensmitbestimmung, wobei sich diese negativen Effekte primär auf die Kapitalmarktbewertung beziehen. Bei Innovationen, Investitionen und wirtschaftlichen Kennzahlen wie Produktivität, Rentabilität und Profitabilität überwiegen hingegen positive oder zumindest neutrale Befunde deutlich.

Abschließend folgen zwei relevante methodische Anmerkungen.

4.3 Studien im Zeitverlauf und Mehrfachpublikationen

Studien werden im Zeitverlauf positiver

Die Forschungsergebnisse haben sich im Zeitverlauf deutlich gewandelt:

- 1995–2004 (11 Studien): mehrheitlich negativ (5) oder neutral (4);
- 2005–2014 (24 Studien): mehrheitlich neutral (11) oder positiv (6);
- 2015–2024 (22 Studien): deutlich mehrheitlich positiv (13), je 3 in den anderen drei Kategorien.

Diese Entwicklung ist besonders interessant, weil sie zeitlich mit einem methodischen Wandel in den Wirtschaftswissenschaften korreliert. Die ökonometrische Forschung hat sich zunehmend empirisch-quantitativen Methoden zugewandt und setzt verstärkt auf quasi-experimentelle Forschungsdesigns, die kausale Rückschlüsse ermöglichen sollen. Angrist und Pischke (2009) sprechen von einer „credibility revolution“ – einer Glaubwürdigkeitsrevolution, die einen stärkeren Fokus auf Randomisierung und höhere Qualitätsstandards bei Forschungsdesigns und Datenanalyse zur Folge hatte. Falls dieser Trend tatsächlich eine Verbesserung der empirischen Forschungsmethoden widerspiegelt, sollte der Tatsache Gewicht beigemessen werden, dass neuere Studien tendenziell positive Effekte der Unternehmensmitbestimmung konstatieren.

Umgang mit Mehrfachpublikationen

In einem letzten Schritt wurde berücksichtigt, dass einige Studien nicht vollständig unabhängig voneinander sind. Teilweise verwenden die Autor*innen ähnliche Datensätze oder entwickeln Fragestellungen schrittweise weiter und publizieren sukzessive. Der typische Ablauf: Zunächst erscheint ein Diskussionspapier, das dann bei wissenschaftlichen Zeitschriften eingereicht wird. Zusammen mit den Kommentaren der Gutachter*innen wird der Beitrag überarbeitet. Der finale Zeitschriftenaufsatz ist daher meist nicht identisch mit dem ursprünglichen Diskussionspapier (zumindest nicht im hier betrachteten Sample). Aber auch wenn die Arbeiten nach den wichtigsten Autor*innen zusammengefasst werden, um solche potenziellen Mehrfachpublikationen zu berücksichtigen, bleiben die Ergebnisse dieses Kapitels unverändert. Nur aus Platzgründen werden diese gruppierten Ergebnisse nicht zusätzlich präsentiert. **Anhang 1** enthält eine Tabelle mit allen untersuchten Studien, inklusive der gemessenen Effekte.

5 ZUSAMMENFASSUNG

Welche wirtschaftlichen Effekte hat die Unternehmensmitbestimmung? Dieser Frage nähert sich der vorliegende Report durch ein zweistufiges, transparentes Rechercheverfahren.

Erste Recherche: Auswertung bestehender Literaturlisten und Übersichten mit über 600 Treffern, davon etwa 300 relevante Titel im Kontext der Unternehmensmitbestimmung.

Zweite Recherche: Systematische Durchsichtung aktueller Datenbanken zur Identifikation weiterer und neuerer Publikationen mit mehr als 500 Treffern, davon über 150 zur Unternehmensmitbestimmung.

Nach Bereinigung von Dopplungen und irrelevanten Titeln resultierten 384 Studien mit explizitem Fokus auf Unternehmensmitbestimmung. Es sind immerhin fast 400 Titel, die sich mit der Rolle der Unternehmensmitbestimmung befassen – ein deutlicher Hinweis auf die zentrale Bedeutung des Themas in der fachwissenschaftlichen Diskussion. Diese umfassende Auflistung ist ein Novum. Bisherige Übersichtsstudien betrachteten meist beide Formen der Mitbestimmung (betrieblich und im Aufsichtsrat) ohne klare Trennung und konzentrierten sich faktisch auf die betriebliche Mitbestimmung. Das transparente, replizierbare Vorgehen in der Recherche bildet die gesamte Debatte ab, einschließlich kritischer Perspektiven auf die Unternehmensmitbestimmung.

Die 384 identifizierten Publikationen lassen sich fünf großen Themenfeldern in der übergeordneten Debatte zuordnen:

- 1 Für und Wider der Unternehmensmitbestimmung (154 Arbeiten): Erörterung der Sachlage ohne eigene empirische Befunde. Diese Debatte hat sich jüngst „abgekühlt“.
- 2 Effekte der Unternehmensmitbestimmung (63 Arbeiten): Quantitative Studien zu messbaren wirtschaftlichen Auswirkungen. Diese Debatte läuft weiter.
- 3 Board-Level Employee Representation (BLER) (62 Arbeiten) im internationalen Vergleich: Wie lassen sich Arbeitnehmer*inneninteressen in verschiedenen (nationalen) institutionellen Kontexten auf Aufsichtsratsebene einbringen? Auch diese Debatte bleibt vital.
- 4 Unternehmenssteuerung (Corporate Governance) (57 Arbeiten): Diese Diskussionslinie hat an Vitalität verloren.
- 5 Gesellschaftsrechtliche Fragen (48 Arbeiten): Diese Debatte hat ebenfalls an Vitalität verloren.

Die Themenfelder 2 und 3 umfassen zusammen 125 Arbeiten und bilden den Schwerpunkt der aktuellen Forschung.

Von den 384 Publikationen berechnen 63 Studien konkrete Effekte der Unternehmensmitbestimmung. Diese empirische Forschung ist international verankert:

- 40 % der Forscher*innen arbeiten an ausländischen Einrichtungen (vor allem USA);
- 68 % der Arbeiten (43 Studien) sind in englischer Sprache verfasst;
- 84 % der Forscher*innen stammen aus BWL und VWL, die übrigen aus den Sozial- und Politikwissenschaften.

Die Unternehmensmitbestimmung ist somit kein rein deutsches Forschungsthema, sondern genießt internationale wissenschaftliche Aufmerksamkeit. Bemerkenswert ist allerdings die geringe interdisziplinäre Forschungskooperation.

Die Auswertung der 63 empirischen Studien ergibt folgendes Gesamtbild:

- 21 Arbeiten: positive Effekte
- 21 Arbeiten: neutrale Effekte (weder positiv noch negativ)
- 9 Arbeiten: gemischte Effekte (positiv und negativ)
- 12 Arbeiten: negative Effekte

Nur knapp ein Fünftel der Studien konstatiert negative Effekte, wobei sich diese primär auf die Kapitalmarktbewertung beziehen. Bei Innovationen, Investitionen und wirtschaftlichen Kennzahlen wie Produktivität, Rentabilität und Profitabilität überwiegen hingegen positive oder zumindest neutrale Effekte der Unternehmensmitbestimmung.

Dieser Report liefert einen systematischen Literaturüberblick über die empirische Forschung zu den ökonomischen Effekten der Unternehmensmitbestimmung. Die transparente Datenbankrecherche sowie die nachvollziehbare Auswahl und Durchsicht der Literatur ermöglichen die Replikation der Ergebnisse – auch wenn die vollständige Erfassung aller relevanten Literatur in der Praxis ein schwer erreichbares Ideal bleibt. Denn trotz Einhaltung wissenschaftlicher Standards und höchstmöglicher Transparenz bleibt der übliche Disclaimer, dass auch diese Untersuchung nicht den Anspruch auf absolute Vollständigkeit erhebt. Auf Basis der vorliegenden Studie kann die zukünftige Debatte aber besser verfolgt und eingeordnet werden. Zudem ist mit genug zeitlichem Abstand eine Aktualisierung möglich. Die Ergebnisse zeigen: Die Effekte der Unternehmensmitbestimmung werden in der Literatur kontrovers diskutiert. Insgesamt überwiegen jedoch positive Befunde. Dabei sind zwei Erkenntnisse besonders relevant: Zum einen zeigen sich positive Effekte auf operative Leistungskennzahlen wie Produktivität, Profitabilität und Innovationsfähigkeit; zum anderen attestieren neuere Studien der Mitbestimmung tendenziell positivere Effekte als ältere Arbeiten. Diese Befunde sollten in der weiterführenden wissenschaftlichen Debatte über das Für und Wider der Mitbestimmung Berücksichtigung finden. Darüber hinaus sind die Ergebnisse für Praktiker*innen in Aufsichtsräten und nicht zuletzt für die Politik relevant, die den rechtlichen Rahmen der Corporate Governance gestaltet.

Angrist, J. D./Pischke, J. S. (2010): The Credibility Revolution in Empirical Economics: How Better Research Design Is Taking the Con out of Econometrics. In: *Journal of Economic Perspectives* 24 (2), S. 3–30. <https://doi.org/10.1257/jep.24.2.3>

Dilger, A. (2003): Economic Effects of Co-Determination. In: Müller-Jentsch, W./Weitbrecht, H.: *The Changing Contours of German Industrial Relations*. München, Mering, S. 119–135.

Frisch, K./Hagenström, F./Reeg, N. (2023): Textgenerierende KI und gute wissenschaftliche Praxis. In: *Zeitschrift für Bibliothekswesen und Bibliographie* 70 (6), S. 326–336. <https://doi.org/10.3196/186429502370667>

Funder, M. (1995): Stand und Perspektiven der Mitbestimmung. Von der institutionenorientierten Mitbestimmung zur Industrial-Relations-Forschung. Eine Literaturstudie. HBS-Manuskripte Nr. 187. Düsseldorf.

Graefen, T. (2018): Bibliographie zur Mitbestimmung. Düsseldorf.

Greifenstein, R./Kißler, L. (2010): Mitbestimmung im Spiegel der Forschung. Eine Bilanz der empirischen Untersuchungen 1952–2010. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung 123. Berlin.

Jirjahn, U. (2006): Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland. Überblick über den Stand der Forschung und Perspektiven für zukünftige Studien. In: *Sozialer Fortschritt* 55 (9), S. 215–226. <https://www.jstor.org/stable/24512983>

Jirjahn, U. (2011): Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update. In: *Schmollers Jahrbuch* 131 (1), S. 3–57. <https://doi.org/10.3790/schm.131.1.3>

Oertner, M. (2024): ChatGPT als Recherchetool? In: *Bibliotheksdienst* 58 (5), S. 259–297. <https://doi.org/10.1515/bd-2024-0042>

Scholz, R. (2026): Aktionärsinteressen und Beschäftigteninteressen. Dividendenpolitik, Mitbestimmung und stabile Beschäftigung. Mitbestimmungsreport 86. Düsseldorf.

Scholz, R./Vitols, S. (2019): Board-level codetermination: A driving force for corporate social responsibility in German companies? In: *European Journal of Industrial Relations* 25 (3), S. 233–246. <https://doi.org/10.1177/0959680119830566>

Worker Participation (Hg.) (2025): Database, other research. Abruf für die Recherche am 28.02.2025. <https://worker-participation.eu/other-research>,



Alle Links wurden zuletzt
am 11.03.2026 geprüft

VERÖFFENTLICHUNGEN ZU WIRTSCHAFTLICHEN EFFEKTEN DER UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG

(*) = Studien identifiziert nach „Schneeballsystem“ und (Q) = quantitative Studien

1. **Abel, J./Ittermann, P. (Hg.) (2001):** Mitbestimmung an den Grenzen? Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Europa. München, Mering.
2. **Abelshauser, W. (1999):** Vom wirtschaftlichen Wert der Mitbestimmung: Neue Perspektiven ihrer Geschichte in Deutschland. In: Streeck, W./Kluge, N. (Hg.): Mitbestimmung in Deutschland. Tradition und Effizienz. Frankfurt a.M., New York, S. 224–238.
3. **Adams, M. (2006):** Die dunklen Seiten der Mitbestimmung. In: Wirtschaftsdienst 86 (11), S. 699–704.
<https://doi.org/10.1007/s10273-006-0582-0>
4. **Adams, R. B./Funk, P. (2012):** Beyond the Glass Ceiling: Does Gender Matter? In: Management Science 58 (2), S. 219–235.
<http://www.jstor.org/stable/41406385>
5. **Addison, J. T. (2009):** The Economics of Codetermination: Lessons from the German Experience. London, New York.
6. **Addison, J. T./Schnabel, C. (2011):** Worker Directors: A German Product that Did Not Export? In: Industrial Relations 50 (2), S. 354–374.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2011.00639.x>
7. **Addison, J. T./Schnabel, C./Wagner, J. (1995):** German Industrial Relations: An Elusive Exemplar. In: Industrielle Beziehungen 2 (1), S. 25–45.
<http://www.jstor.org/stable/23275970>
8. **Addison, J. T./Schnabel, C./Wagner, J. (2005):** Die mitbestimmungsfreie Zone aus ökonomischer Sicht. Diskussionspapiere des Lehrstuhls VWL, insbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
9. **AllBright Stiftung (Hg.) (2023):** Einsam an der Spitze. Unternehmen holen Frauen in die Vorstände, aber in der Regel nur eine. Berlin. (*)
10. **Arbeitskreis Unternehmerische Mitbestimmung (Hg.) (2009):** Entwurf einer Regelung zur Mitbestimmungsvereinbarung sowie zur Größe des mitbestimmten Aufsichtsrats. ILF Working Paper No. 103. Institute for Law and Finance Frankfurt, Goethe-Universität Frankfurt a.M. (*)
11. **Artus, I./Behrens, M./Keller, B./Matiaske, W./Nienhäuser, W./Rehder, B./Wirth, C. (Hg.) (2016):** Developments in German Industrial Relations. Newcastle upon Tyne.
12. **Ballerstedt, K./Wiedemann, H. (1977):** Das Mitbestimmungsgesetz zwischen Gesellschafts-, Arbeits- und Unternehmensrecht. In: Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht 6 (2), S. 133–171.
13. **Balsmeier, B./Bermig, A./Dilger, A. (2013):** Corporate Governance and Employee Power in the Boardroom: An Applied Game Theoretic Analysis. In: Journal of Economic Behavior & Organization 91, S. 51–74.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jebo.2013.04.004> (Q)
14. **Balsmeier, B./Dilger, A./Geyer, H. (2011):** Machtindex und Drittmitbestimmung: Differenzierter Arbeitnehmereinfluss und dessen Konsequenzen. In: Schmollers Jahrbuch 131 (1), S. 133–152.
<https://doi.org/10.3790/schm.131.1.133> (Q)
15. **Bamberg, U./Bürger, M./Mahnkopf, B./Martens, H./Tiemann, J. (1987):** Aber ob die Karten voll ausgereizt sind ... 10 Jahre Mitbestimmungsgesetz in der Bilanz. Köln.
16. **Bamberg, U./Dzielak, W./Hindrichs, W./Martens, H./Peter, G. (1984):** Praxis der Unternehmensmitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz 76. Eine Problemstudie. Graue Reihe der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 13. Düsseldorf.

17. **Baums, T./Frick, B. (1996):** Co-determination in Germany: The impact on the Market Value of the Firm. Conference Paper Columbia Law School. (*) (Q)
18. **Baums, T./Frick, B. (1998):** Co-determination in Germany: The impact of court decisions on the market value of firms. In: *Economic Analysis* 1 (2), S. 143–161. (Q)
19. **Baums, T./Frick, B. (1999):** The Market Value of Codetermined Firm. In: Blair, M. M./Roe, M. J. (Hg.): *Employees and Corporate Governance*. Washington, D.C., S. 206–235. (Q)
20. **BDA/BDI (Hg.) (2004):** Mitbestimmung modernisieren. Bericht der Kommission Mitbestimmung. Berlin.
21. **BDA/BDI (Hg.) (2006):** Stellungnahme der Mitglieder der Mitbestimmungskommission. Berlin.
22. **Beile, J./Feuchte, B./Homann, B. (2010):** Corporate Social Responsibility (CSR) und Mitbestimmung. Edition der Hans-Böckler-Stiftung Bd. 248. Düsseldorf.
23. **Belloc, F. (2016):** Employee Representation Legislations and Innovation: Evidence from Manufacturing Sectors. FEEM Working Paper No. 004.2016. Mailand.
24. **Belloc, F. (2019):** Institutional Complementarities between Labour Laws and Innovation. In: *Journal of Institutional Economics* 15 (2), S. 235–258.
<https://doi.org/10.1017/S1744137418000139>
25. **Belot, F./Waxin, T. (2022):** Mandatory employee board representation: Good news for family firms? In: *International Review of Law and Economics* 71, S. 1–18.
<https://doi.org/10.1016/j.irl.2022.106084>
26. **Benelli, G./Loderer, C./Lys, T. (1987):** Labor Participation in Corporate Policy-Making Decisions: West Germany's Experience with Codetermination. In: *Journal of Business* 60 (4), S. 553–575.
<http://www.jstor.org/stable/2352961> (Q)
27. **Bermig, A./Frick, B. (2010):** Board Size, Board Composition, and Firm Performance: Empirical Evidence from Germany. SSRN-Paper.
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1623103> (Q)
28. **Bermig, A./Frick, B. (2011a):** Determinanten der „Übergröße“ deutscher Aufsichtsräte. In: *Schmollers Jahrbuch* 131 (1), S. 169–194.
<https://doi.org/10.3790/schm.131.1.169> (Q)
29. **Bermig, A./Frick, B. (2011b):** Mitbestimmung und Unternehmensperformance: Der Einfluss von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat auf den Unternehmenswert. In: *Die Betriebswirtschaft* 71 (3), S. 281–304. (Q)
30. **Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) (1998a):** Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven. Bericht der Kommission Mitbestimmung. Gütersloh.
31. **Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) (1998b):** Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven: Empfehlungen der Kommission Mitbestimmung – Empfehlungen zur zukünftigen Gestaltung der Mitbestimmung. Kurzfassung. Gütersloh.
32. **Biehler, H. (2009):** Zur Mitbestimmungspraxis in den deutschen Allianz-Unternehmen nach der Gründung der Allianz SE. München.
33. **Bley, N./Hartmann, V./Orians, W. (2015):** CSR aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ein Handbuch. Weinheim.
34. **BMAS (Hg.) (2017):** Weißbuch. Arbeiten 4.0. Arbeit weiter denken. Berlin.
35. **Boehmer, E. (2001):** Germany. In: Gugler, K. (Hg.): *Corporate Governance and Economic Performance*. Oxford, S. 96–120.

36. **Boneberg, F. (2009):** Die Aufsichtsratslücke im Dienstleistungssektor: Ausmaß und Bestimmungsgründe. In: Industrielle Beziehungen 16 (4), S. 349–366.
https://doi.org/10.1688/1862-0035_IndB_2009_04_Boneberg (Q)
37. **Boneberg, F. (2010):** Die gegen das Drittelbeteiligungsgesetz verstoßende Aufsichtsratslücke im Dienstleistungssektor existiert: Replik zu „Das Fehlen eines Aufsichtsrates muss nicht rechtswidrig sein“ von Alexander Dilger in Industrielle Beziehungen, 16 (4): 367–375. In: Industrielle Beziehungen 17 (1), S. 102–107.
<https://www.jstor.org/stable/23279922>
38. **Boneberg, F. (2011a):** One-third Co-determination in German Supervisory Boards and its Economic Consequences. New Evidence for Employment. In: Schmollers Jahrbuch 131 (1), S. 107–131.
<https://doi.org/10.3790/schm.131.1.107> (Q)
39. **Boneberg, F. (2011b):** The Economic Consequences of One-third Co-determination in German Supervisory Boards. First Evidence for the Service Sector from a New Source of Enterprise Data. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 231 (3), S. 440–457.
<https://www.jstor.org/stable/23813440> (Q)
40. **Bontrup, H. J./Müller, J. (Hg.) (2006):** Wirtschaftsdemokratie. Alternative zum Shareholder-Kapitalismus. Hamburg.
41. **Bossler, M./Mosthaf, A./Schank, T. (2020):** Are Female Managers More Likely to Hire More Female Managers? Evidence from Germany. In: ILR Review 73 (3), S. 676–704.
<https://doi.org/10.1177/0019793919862509>
42. **Bozhinov, V./Joecks, J./Scharfenkamp, K. (2021):** Gender spillovers from supervisory boards to management boards. In: Managerial and Decision Economics 42 (5), S. 1317–1331.
<https://doi.org/10.1002/mde.3311>
43. **Brinkmann-Herz, D. (1972):** Entscheidungsprozesse in den Aufsichtsräten der Montanindustrie. Eine empirische Untersuchung über die Eignung des Aufsichtsrates als Instrument der Arbeitermitbestimmung. Berlin.
44. **Brinkmann-Herz, D. (1975):** Die Unternehmensmitbestimmung in der BRD: Der lange Weg einer Reformidee. Köln.
45. **Bürger, M. (1991):** Mitbestimmung ohne Parität: Aufsichtsratsbeteiligung nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1952. Köln.
46. **Campagna, S./Eulerich, M./Fligge, B./Scholz, R./Vitals, S. (2020):** Entwicklung der Wettbewerbsstrategien in deutschen börsennotierten Unternehmen. Der Einfluss der Mitbestimmung auf die strategische Ausrichtung und deren Performanz. Mitbestimmungsreport Nr. 57. Düsseldorf.
https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007654 (Q)
47. **Chyz, J. A./Eulerich, M./Fligge, B./Romney, M. A. (2023):** Codetermination and aggressive reporting: Audit committee employee representation, tax aggressiveness, and earnings management. In: Journal of International Accounting, Auditing and Taxation 51 (C), 100543.
<https://doi.org/10.1016/j.intaccaudtax.2023.100543> (Q)
48. **Cioffi, J. W. (2003):** Public Law and Private Power: The Comparative Political Economy of Corporate Governance in the United States and Germany. Ithaca, London.
49. **Claassen, D. (2016):** Supervisory Board Compensation Structure, Employee Representation, and Earnings Management: Evidence from German Boards. SSRN-Paper.
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2482487> (Q)
50. **Conchon, A. (2011a):** Employee Representation in Corporate Governance. Part of the Economic or the Social Sphere? ETUI Working Paper 8/2011. Brüssel.
51. **Conchon, A. (2011b):** Board-level employee representation rights in Europe – Facts and trends. ETUI Report 121. Brüssel.
52. **Conchon, A./Gold, M./Kluge, N. (2010):** „In the union and on the board“: experiences of board-level employee representatives across Europe. Brüssel. (*)

53. **Cremers, J./Stollt, M./Vitols, S. (Hg.) (2013):** A decade of experience with the European Company. Brüssel.
54. **Dammann, J./Eidenmüller, H. (2021):** Codetermination: A Poor Fit for U.S. Corporations. In: Columbia Business Law Review 2020 (3).
<https://doi.org/10.52214/cblr.v2020i3.7809>
55. **Däubler, W. (2007):** Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat – ein falscher Traum? In: Hänlein, A./Roßnagel, A.: Wirtschaftsverfassung in Deutschland und Europa – Festschrift für Bernhard Nagel. Kassel, S. 267–278. (*)
56. **De Spiegelaere, S./Vitols, S. (2024):** The European Participation Index (EPI) and inequality: a multi-dimensional cross-national comparative measure of worker participation. In: Transfer: European Review of Labour and Research 30 (2), S. 143–160.
<https://doi.org/10.1177/10242589241252412>
57. **Debus, M. (2010):** Evaluation des Aufsichtsrats: Theoretische Grundlagen und empirische Befunde. Wiesbaden.
58. **Demirović, A. (2008):** Mitbestimmung und die Perspektiven der Wirtschaftsdemokratie. In: WSI-Mitteilungen 61 (7), S. 387–393. (*)
59. **Deppe, F./von Freyberg, J./Kievenheim, C./Meyer, R./Werkmeister, F. (2015):** Kritik der Mitbestimmung. Partnerschaft oder Klassenkampf? 2. Aufl., Frankfurt a.M.
60. **DGB-Bundesvorstand (Hg.) (2004):** Stellungnahme des DGB-Bundesvorstandes, Abt. Mitbestimmung und Rechtspolitik zu dem Bericht der „Kommission Mitbestimmung“ von BDA und BDI. Berlin.
61. **DGB-Bundesvorstand (Hg.) (2016):** Offensive Mitbestimmung: Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung. Berlin.
62. **Diefenbacher, H./Kißler, L./Nutzinger, H. G./Teichert, V. (Hg.) (1984):** Mitbestimmung: Norm und Wirklichkeit. Fallstudie aus einem Großbetrieb der Automobilindustrie. Frankfurt a.M., New York.
63. **Diefenbacher, H./Nutzinger, H. G. (Hg.) (1984a):** Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen im internationalen Vergleich. Konzepte und Formen der Arbeitnehmerpartizipation Band 2. Heidelberg.
64. **Diefenbacher, H./Nutzinger, H. G. (Hg.) (1984b):** Mitbestimmung: Theorie, Geschichte, Praxis. Konzepte und Formen der Arbeitnehmerpartizipation Band 1. Heidelberg.
65. **Dilger, A. (2003):** Economic Effects of Co-determination. In: Müller-Jentsch, W./Weitbrecht, H.: The Changing Contours of German Industrial Relations. München, Mering, S. 119–135.
66. **Dilger, A. (2009):** Das Fehlen eines Aufsichtsrats muss nicht rechtswidrig sein. In: Industrielle Beziehungen 16 (4), S. 367–375.
https://doi.org/10.1688/1862-0035_IndB_2009_04_Dilger
67. **Dittmann, I./Maug, E./Schneider, C. (2008):** How Preussag Became TUI: A Clinical Study of Institutional Blockholders and Restructuring in Europe. In: Financial Management 37 (3), S. 571–598.
<http://www.jstor.org/stable/20486668>
68. **Domadenik, P./Prašnikar, J./Svejnar, J. (2008):** Restructuring of Firms in Transition: Ownership, Institutions and Openness to Trade. In: Journal of International Business Studies 39 (4), S. 725–746.
<http://www.jstor.org/stable/25483296>
69. **Doucouliaagos, C. (1995):** Worker Participation and Productivity in Labor-Managed and Participatory Capitalist Firms: A Meta-Analysis. In: ILR Review 49 (1), S. 58–77.
<https://doi.org/10.2307/2524912>
70. **du Plessis, J. J./Großfeld, B./Luttermann, C./Saenger, I./Sandrock, O./Casper, M. (2012):** German Corporate Governance in International and European Context. 2. Aufl., Berlin, Heidelberg.
71. **Dukes, R. (2005):** The Origins of the German System of Worker Representation. In: Historical Studies in Industrial Relations 19, S. 31–62. (*)

72. **Duran, M./Pull, K. (2014):** Der Beitrag der Arbeitnehmervertreter zur fachlichen und geschlechtlichen Diversität von Aufsichtsräten: Erkenntnisse aus einer qualitativ-explorativen Analyse. In: Industrielle Beziehungen 21 (4), S. 329–351.
<https://doi.org/10.1688/IndB-2014-04-Duran>
73. **Dyballa, K./Kraft, K. (2015):** Does Codetermination Affect the Composition of Variable Versus Fixed Parts of Executive Compensation? ZEW Discussion Paper 15-053. Mannheim. (Q)
74. **Dyballa, K./Kraft, K. (2020):** How Do Labor Representatives Affect Incentive Orientation of Executive Compensation? In: CESifo Economic Studies 66 (1), S. 60–90.
<https://doi.org/10.1093/cesifo/ifz010> (Q)
75. **Eckartsberg, D. (1979):** Auswirkungen der Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf die Unternehmenspolitik von Aktiengesellschaften unter besonderer Berücksichtigung des Mitbestimmungsgesetzes vom 4. Mai 1976. Hagen.
76. **Edwards, J./Eggert, W./Weichenrieder, A. J. (2006):** The Measurement of Firm Ownership and Its Effect on Managerial Pay. CESifo Working Paper 1774. München. (Q)
77. **Edwards, J./Eggert, W./Weichenrieder, A. J. (2009):** Corporate Governance and Pay for Performance: Evidence from Germany. In: Economics of Governance 10, S. 1–26.
<https://doi.org/10.1007/s10101-008-0050-y> (Q)
78. **Egbringhoff, J./Mutz, G. (2008):** Corporate Social Responsibility und Corporate Citizenship. Die Rolle der Arbeitnehmervertretung und Auswirkungen auf die Beschäftigten. In: Backhaus-Maul, H./Biedermann, C./Nährlich, S./Polteraue, J. (Hg.): Corporate Citizenship in Deutschland. Wiesbaden, S. 219–236.
https://doi.org/10.1007/978-3-531-90952-3_12
79. **Eidenmüller, H./Engert, A./Hornuf, L. (2009):** Incorporating under European Law: The Societas Europaea as a Vehicle for Legal Arbitrage. In: European Business Organization Law Review 10 (1), S. 1–33.
<https://doi.org/10.1017/S1566752909000019>
80. **Emmons, W. R./Schmid, F. A. (1998):** Universal Banking, Allocation of Control Rights, and Corporate Finance in Germany. Working Paper 1998-001A. Federal Reserve Bank of St. Louis.
81. **Emmons, W. R./Schmid, F. A. (2001):** Corporate governance, entrenched labor, and economic growth. Working Paper 2001-023A. Federal Reserve Bank of St. Louis. (Q)
82. **Eulerich, M./Fligge, B./Imdieke, A. (2022):** Does codetermination reduce shareholder value? Board-level employee representation, firms' market value, and operational performance. SSRN-Paper.
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3729150> (*) (Q)
83. **Eulerich, M./Fligge, B./Scholz, R./Vitols, S./Campagna, S. (2022):** Unternehmenskäufe und -übernahmen in Deutschland. Entwicklung, Goodwill und Mitbestimmung. Mitbestimmungsreport Nr. 74. Düsseldorf. (Q)
https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008387
84. **Fabbri, F./Marin, D. (2016):** What Explains the Rise in Executive Pay in Germany? A Panel Data Analysis for 1977–2009. In: The Scandinavian Journal of Economics 118 (2), S. 235–263.
<https://doi.org/10.1111/sjoe.12141>
85. **Faleye, O./Mehrotra, V./Morck, R. (2006):** When Labor Has a Voice in Corporate Governance. In: Journal of Financial and Quantitative Analysis 41 (3), S. 489–510. <https://www.jstor.org/stable/27647259> (*)
86. **Fauver, L./Fuerst, M. E. (2006):** Does good corporate governance include employee representation? Evidence from German corporate boards. In: Journal of Financial Economics 82 (3), S. 673–710.
<https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2005.10.005> (Q)
87. **Fetzer, T. (2010):** Defending Mitbestimmung: German trade unions and European company law regulation (1967–2000). In: Economic and Industrial Democracy 31 (4), S. 24–39.
<https://doi.org/10.1177/0143831X10375633>

88. **Feuchte, B. (2011):** Unternehmensmitbestimmung und freiwillige Unternehmensverantwortung (CSR). In: Ulshöfer, G./ Feuchte, B. (Hg.): Finanzmarktakteure und Corporate Social Responsibility. Ordnungspolitik, Transparenz, Anlagestrategien. Wiesbaden, S. 85–100.
89. **FidAR (Hg.) (2024):** Women-on-Board-Index 185. Berlin. (*)
90. **Fiss, P. C./Zajac, E. J. (2004):** The Diffusion of Ideas over Contested Terrain: The (Non)adoption of a Shareholder Value Orientation among German Firms. In: Administrative Science Quarterly 49 (4), S. 501–534.
<http://www.jstor.org/stable/4131489>
91. **Fiss, P. C./Zajac, E. J. (2006):** The Symbolic Management of Strategic Change: Sensegiving via Framing and Decoupling. In: The Academy of Management Journal 49 (6), S. 1173–1193.
<http://www.jstor.org/stable/20159826>
92. **FitzRoy, F. R./Kraft, K. (1993):** Economic Effects of Codetermination. In: Scandinavian Journal of Economics 95 (3), S. 365–375.
<https://www.jstor.org/stable/3440362> (Q)
93. **FitzRoy, F. R./Kraft, K. (2005):** Co-determination, Efficiency and Productivity. In: British Journal of Industrial Relations 43 (2), S. 233–247.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2005.00353.x> (Q)
94. **Flickinger, M./Wrage, M./Tuschke, A./Bresser, R. (2016):** How CEOs Protect Themselves Against Dismissal: A Social Status Perspective. In: Strategic Management Journal 37 (6), S. 1107–1117.
<https://doi.org/10.1002/smj.2382>
95. **Forcillo, D. (2017):** Codetermination: The Presence of Workers on the Board. A Depth Analysis. SSRN-Paper.
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3055636> (*)
96. **Franca, V./Strojin Štampar, A. (2021):** Board level employee representative independence: Myth or reality? Theoretical analysis and empirical research – the case for Slovenia. In: Annals of Public and Cooperative Economics 92 (4), S. 569–585.
<https://doi.org/10.1111/apce.12303> (*)
97. **Franks, J./Mayer, C. (2001):** Ownership and Control of German Corporations. In: The Review of Financial Studies 14 (4), S. 943–977.
<http://www.jstor.org/stable/2696732>
98. **Franz, M./Henn, S./Weingarten, J. (2016):** BRIC-Investitionen in Deutschland. Berlin.
99. **Franz, W. (2005):** Die deutsche Mitbestimmung auf dem Prüfstand – Bilanz und Vorschläge für eine Neuausrichtung. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 38 (2/3), S. 268–283.
100. **Freeman, R. B./Medoff, J. L. (1984):** What Do Unions Do? New York.
101. **Frick, B. (2005):** Kontrolle und Performance der mitbestimmten Unternehmung – rechtsökonomische Überlegungen und empirische Befunde. In: Windolf, P. (Hg.): Finanzmarktkapitalismus. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft 45. Wiesbaden, S. 418–440.
102. **Frick, B. (2006):** Reform der deutschen Unternehmensmitbestimmung: Unverzichtbar oder überflüssig? In: Wirtschaftsdienst 86 (11), S. 705–711.
<https://doi.org/10.1007/s10273-006-0582-0>
103. **Frick, B./Kluge, N./Streeck, W. (Hg.) (1999):** Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung. Tradition und Effizienz. Frankfurt a.M., New York.
104. **Frick, B./Speckbacher, G./Wentges, P. (1999):** Arbeitnehmermitbestimmung und moderne Theorie der Unternehmung – Zugleich einige Anmerkungen zum Aufsatz von Schmid und Seger. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft 69 (7), S. 745–763. (*)

105. **Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.) (2005):** Mitbestimmung in Zeiten der Globalisierung. Bremsklotz oder Gestaltungskraft? Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschaftspolitik. Bonn.
106. **Funder, M. (1995):** Stand und Perspektiven der Mitbestimmung. Von der institutionenorientierten Mitbestimmungs- zur Industrial-Relations-Forschung. Eine Literaturstudie. HBS-Manuskripte Nr. 187. Düsseldorf.
107. **Furubotn, E. G. (1981):** Codetermination and the Efficient Partitioning of Ownership Rights in the Firm. In: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft 137 (4), S. 702–709.
<https://www.jstor.org/stable/40750478>
108. **Furubotn, E. G. (1988):** Codetermination and the Modern Theory of the Firm: A Property-Rights Analysis. In: Journal of Business 61 (2), S. 165–181.
<https://www.jstor.org/stable/2352898>
109. **Furubotn, E. G./Wiggins, S. N. (1984):** Plant Closings, Worker Reallocation Costs and Efficiency Gains to Labor Representation on Boards of Directors. In: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft 140 (1), S. 176–192.
<https://www.jstor.org/stable/40750685>
110. **Gantenbein, P./Volonté, C. (2019):** Corporate governance in the European context. In: Die Unternehmung 73 (2), S. 122–145.
<https://www.jstor.org/stable/26696762>
111. **Geffers, J. S. (2016):** Deutsche Mitbestimmung als Erfolgsfaktor der Automobilindustrie im internationalen Vergleich. Kassel.
112. **Gerlach, F. (2012):** Innovation und Mitbestimmung. Empirische Untersuchungen und Literaturstudien. Düsseldorf.
113. **Gerlach, F./Ziegler, A. (2010):** Das deutsche Modell auf dem Prüfstand – Innovationen in der Krise. In: WSI-Mitteilungen 63 (2), S. 63–70.
114. **Gerum, E. (1998):** Mitbestimmung und Corporate Governance: Bestandsaufnahme und Perspektiven der Mitbestimmung in Unternehmen und Konzernen. Expertise für das Projekt „Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen“ der Bertelsmann-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung. Gütersloh.
115. **Gerum, E. (2007):** Das deutsche Corporate Governance-System: Eine empirische Untersuchung. Stuttgart.
116. **Gerum, E./Steinmann, H./Fees, W. (1988):** Der mitbestimmte Aufsichtsrat – eine empirische Untersuchung. Stuttgart.
117. **Gerum, E./Debus, M. (2006):** Die Größe des Aufsichtsrates als rechtspolitisches Problem – Einige empirische Befunde. Marburger Corporate Governance Forschung Diskussionspapier Nr. 1. Marburg.
118. **Gerum, E./Wagner, H. (1998):** Economics of Labor Co-Determination in View of Corporate Governance. In: Hopt, K. J./Kanda, H./Roe, M. J./Wymeersch, E./Prigge, S. (Hg.): Comparative Corporate Governance: The State of the Art and Emerging Research. Oxford, S. 341–360.
119. **Giertz, J.-P./Scholz, R. (2018):** Strategische Personalarbeit ohne eigenständigen Personalvorstand? In: WSI-Mitteilungen 71 (2), S. 140–149.
<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2018-2-140> (*)
120. **Gietzen, N. (2013):** Unternehmensmitbestimmung, Corporate Governance und der Deutsche Corporate Governance Kodex. Tübingen.
121. **Goergen, M./Manjon, M. C./Renneboog, L. (2008):** Recent Developments in German Corporate Governance. In: International Review of Law and Economics 28 (3), S. 175–193.
<https://doi.org/10.1016/j.irle.2008.06.003> (*)
122. **Gold, M. (2011):** „Taken on board“: An evaluation of the influence of employee board-level representatives on company decision-making across Europe. In: European Journal of Industrial Relations 17 (1), S. 41–56.
<https://doi.org/10.1177/0959680110392276> (*)

123. **Gorton, G./Schmid, F. A. (2000a):** Class Struggle Inside the Firm: A Study of German Codetermination. NBER Working Paper 7945. Cambridge, MA. (Q)
124. **Gorton, G./Schmid, F. A. (2000b):** Universal banking and the performance of German firm. In: Journal of Financial Economics 58 (1–2), S. 29–80.
[https://doi.org/10.1016/S0304-405X\(00\)00066-0](https://doi.org/10.1016/S0304-405X(00)00066-0) (Q)
125. **Gorton, G./Schmid, F. A. (2004):** Capital, Labor, and the Firm: A Study of German Codetermination. In: Journal of the European Economic Association 2 (5), S. 863–905.
<https://doi.org/10.1162/1542476042782260> (Q)
126. **Gotto, B. (2019):** Ein schöngeredeter Misserfolg? Erinnerungen an das 1976er Mitbestimmungsgesetz. Arbeitspapier aus der Kommission „Erinnerungskulturen der sozialen Demokratie“. Düsseldorf. (*)
127. **Götzen, U. (2002):** Moderne Unternehmensführung, ökonomischer Erfolg und die Rolle der Mitbestimmung. Forum Mitbestimmung und Unternehmen. Düsseldorf, Gütersloh.
128. **Graefen, T. (2018):** Bibliographie zur Mitbestimmung. Düsseldorf.
129. **Gralla, R./Kraft, K. (2011):** Die Wirkung von Eigentümerkonzentration und Mitbestimmung auf die Produktivität. In: Schmollers Jahrbuch 131 (1), S. 153–167.
<https://doi.org/10.3790/schm.131.1.153> (Q)
130. **Greer, C. R./Shearer, J. C. (1981):** Foreign Ownership Effects on NLRB Representation Elections. In: Journal of International Business Studies 12 (3), S. 9–23.
<http://www.jstor.org/stable/154508>
131. **Gregorič, A. (2022):** Board-level worker representation. GLO Discussion Paper 1136, Global Labor Organization. Essen. (*)
132. **Gregorič, A./Kato, T./Larsen, C. B. L. (2024):** Internal Promotion or External Hire? Staffing Management Positions When Employees Have a Seat in the Boardroom. IZA DP 17304. Bonn. (*)
133. **Gregorič, A./Poulsen, T. (2020):** When Do Employees Choose to Be Represented on the Board of Directors? Empirical Analysis of Board-Level Employee Representation in Denmark. In: British Journal of Industrial Relations 58, S. 241–272.
<https://doi.org/10.1111/bjir.12490>
134. **Gregorič, A./Rapp, M. S. (2019):** Board-Level Employee Representation (BLER) and Firms’ Responses to Crisis. In: Industrial Relations 58 (3), S. 376–422.
<https://doi.org/10.1111/irel.12241> (*)
135. **Greifenstein, R. (2011):** Perspektiven der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland: Ungerechtfertigter Stillstand auf der politischen Baustelle? Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
136. **Greifenstein, R./Kißler, L. (2010):** Mitbestimmung im Spiegel der Forschung. Eine Bilanz der empirischen Untersuchungen 1952–2010. Berlin.
137. **Gurdon, M. A./Rai, A. (1990):** Codetermination and Enterprise Performance: Empirical Evidence from West Germany. In: Journal of Business Economics 42 (4), S. 289–302.
[https://doi.org/10.1016/0148-6195\(90\)90038-E](https://doi.org/10.1016/0148-6195(90)90038-E) (Q)
138. **Hackethal, A./Schmidt, R. H./Tyrell, M. (2005):** Banks and German Corporate Governance: On the Way to a Capital Market-Based System? Working Paper Series: Finance & Accounting, No. 146. Goethe-Universität Frankfurt am Main, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften. Frankfurt a.M.
<http://hdl.handle.net/10419/23411>
139. **Hammer, T. H./Currall, S. C./Stern, R. N. (1991):** Worker Representation on Boards of Directors: A Study of Competing Roles. In: ILR Review 44 (4), S. 661–680.
<https://doi.org/10.2307/2524455>

140. **Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) (2004):** Zur aktuellen Kritik der Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Düsseldorf.
141. **Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) (2007):** Ergebnisse der „Biedenkopfkommission“ – Regierungskommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung. Eine Zusammenfassung der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
142. **Hans-Böckler-Stiftung/Institut für prospektive Analysen (Hg.) (2015):** Mitbestimmung 2035 – Vier Szenarien. Einladung zur Diskussion über die Zukunft der Mitbestimmung. Düsseldorf.
143. **Harnay, S./Manseri, R./Rebérioux, A. (2024):** Labor Empowerment in Corporate Boards: The Devil Is in the Details. In: *Industrial Relations* 64 (2), S. 200–228.
<https://doi.org/10.1111/irel.12363> (*)
144. **Haw, I.-M./Hu, B./Wu, D./Zhang, X. (2018):** Having a Finger in the Pie: Labor Power and Corporate Payout Policy. In: *Financial Management* 47 (4), S. 993–1027.
<https://doi.org/10.1111/fima.12211>
145. **Heathfield, D. F. (Hg.) (1977):** The Economics of Co-Determination. London.
146. **Helm, J. A. (1986):** Codetermination in West Germany: What difference has it made? In: *West European Politics* 9 (1), S. 32–53.
147. **Hexel, D. (Hg.) (2005):** Corporate Social Responsibility (CSR) – neue Handlungsfelder für Arbeitnehmervertretungen. Dokumentation des Workshops des DGB in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung. Berlin.
148. **Hexel, D. (Hg.) (2009):** Never change a winning system. Erfolg durch Mitbestimmung. Marburg.
149. **Hexel, D./Thannisch, R. (2006):** Bilanz und Weiterentwicklung der Mitbestimmung in ökonomischer Betrachtung. In: *Wirtschaftsdienst* 86 (11), S. 695–699.
<https://doi.org/10.1007/s10273-006-0582-0>
150. **Hillebrandt, S./Ratzinger-Sakel, N. V. S. (2021):** Codetermination on the audit committee: An analysis of potential effects on audit quality. In: *International Journal of Auditing* 25 (2): 283–302.
<https://doi.org/10.1111/ijau.12213> (*) (Q)
151. **Hirsch-Kreinsen, H./Minssen, H. (Hg.) (2017):** Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. 2. Aufl., Baden-Baden.
152. **Holst, E. (2006):** Women in Managerial Positions in Europe: Focus on Germany. In: *Management Revue* 17 (2), S. 122–142.
<http://www.jstor.org/stable/41771572>
153. **Holst, E./Kirsch, A. (2014):** Financial sector: Share of women in top decision-making bodies remains low. In: *DIW Economic Bulletin* 5 (4), S. 49–58.
154. **Holst, E./Schimeta, J. (2011):** Twenty-nine women to 906 men: Continuing gender inequality on the boards of Germany's top companies. In: *DIW Weekly Report* 7 (4), S. 19–28.
155. **Holst, E./Schimeta, J. (2012):** Passed over for promotions: Women still severely underrepresented on financial sector boards. In: *DIW Economic Bulletin* 2 (4), S. 15–23.
156. **Holst, E./Wiemer, A. (2010):** Women Still Greatly Underrepresented on the Top Boards of Large Companies. In: *DIW Weekly Report* 6 (7), S. 45–53.
157. **Höpner, M. (2003):** Wer beherrscht die Unternehmen? Shareholder Value, Managementherrschaft und Mitbestimmung in Deutschland. Frankfurt a.M.
158. **Höpner, M. (2004):** Unternehmensmitbestimmung unter Beschuss. Die Mitbestimmungsdebatte im Licht der sozialwissenschaftlichen Forschung. In: *Industrielle Beziehungen* 11 (4), S. 347–379.
<https://www.jstor.org/stable/23277350>
159. **Höpner, M. (2007):** Coordination and Organization: The Two Dimensions of Nonliberal Capitalism. MPIfG Discussion Paper 07/12. Köln.

160. **Höpner, M./Müllenborn, T. (2010):** Mitbestimmung im Unternehmensvergleich. Ein Konzept zur Messung des Einflusspotentials der Arbeitnehmervertreter im mitbestimmten Aufsichtsrat. In: Industrielle Beziehungen 17 (1), S. 7–29.
https://doi.org/10.1688/1862-0035_IndB_2010_01_Hoepner
161. **Höpner, M./Waclawczyk, M. (2012):** Opportunismus oder Ungewissheit? Mitbestimmte Unternehmen zwischen Klassenkampf und „Spielarten des Kapitalismus“. MPIfG Discussion Paper 12/1. Köln.
162. **Hopt, K. J. (1994):** Labor Representation on Corporate Boards: Impacts and Problems for Corporate Governance and Economic Integration in Europe. In: International Review of Law and Economics 14 (2), S. 203–214.
[https://doi.org/10.1016/0144-8188\(94\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0144-8188(94)90019-1)
163. **Hopt, K. J. (2015):** Law and Corporate Governance: Germany within Europe. In: Journal of Applied Corporate Finance 27 (4), S. 8–15.
<https://doi.org/10.1111/jacf.12141> (*)
164. **Hörisch, F. (2009):** Unternehmensmitbestimmung im nationalen und internationalen Vergleich: Entstehung und ökonomische Auswirkungen. Berlin, Münster. (Q)
165. **Hörisch, F. (2010):** Mehr Demokratie wagen – auch in der Wirtschaft. Die Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung in Zeiten der Finanz- und Wirtschaftskrise. Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
166. **Hörisch, F. (2012):** The Macro-Economic Effect of Codetermination on Income Equality. SSRN-Paper.
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2187264>
167. **Hornuf, L./Mohamed, A./Schwienbacher, A. (2019):** The Economic Impact of Forming a European Company. In: JCMS: Journal of Common Market Studies 57 (4), S. 659–674.
<https://doi.org/10.1111/jcms.12839>
168. **Houseman, S. N. (1991):** Industrial Restructuring with Job Security: The Case of European Steel. Cambridge, MA. (*)
169. **Institut der deutschen Wirtschaft (Hg.) (2008):** Perspektiven der Mitbestimmung in Deutschland: Wissenschaftliche Round-Table-Jahrestagung 24. Oktober 2007 in Berlin. Köln.
170. **Institut für Marxistische Studien und Forschungen IMSF (Hg.) (1972):** Mitbestimmung als Kampfaufgabe. Grundlagen – Möglichkeiten – Zielrichtungen. Eine theoretische, ideologiekritische und empirische Untersuchung zur Mitbestimmungsfrage in der Bundesrepublik. Köln.
171. **Jackson, G. (2005):** Employee representation in the board compared: A fuzzy sets analysis of corporate governance, unionism and political institutions. In: Industrielle Beziehungen 12 (3), S. 252–279.
<https://www.jstor.org/stable/23277235>
172. **Jacobsen, J. (2014):** Vereinbarungen über Mitbestimmungsfragen im Konzern. Baden-Baden.
173. **Jäger, S./Noy, S./Schoefer, B. (2022):** The German Model of Industrial Relations: Balancing Flexibility and Collective Action. In: The Journal of Economic Perspectives 36 (4), S. 53–80.
<https://doi.org/10.1257/jep.36.4.53>
174. **Jäger, S./Schoefer, B./Heining, J. (2021):** Labor in the Boardroom. In: The Quarterly Journal of Economics 136 (2), S. 669–725.
<https://doi.org/10.1093/qje/qjaa038> (Q)
175. **Jakobi, T. (2007):** Konfessionelle Mitbestimmungspolitik – Arbeitsbeziehungen bei Caritas und Diakonie am Beispiel des Krankenhaussektors. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung 88. Berlin.
176. **Jansen, P./Seul, O. (Hg.) (2009):** Das erweiterte Europa: Arbeitnehmerbeteiligung an der Entscheidungsfindung im Unternehmen – Traditionen im Westen, Innovationen im Osten? Bern, Wien.
177. **Jansen, T. (2011):** Entscheidungsfindung zwischen Interessenvertretung und ökonomischer Rationalität: Eine Fallstudie im paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat. Berlin.

178. **Jansen, T. (2012):** Unternehmensmitbestimmung als Arrangement von Politik und Ökonomie: Eine Fallstudie im mitbestimmten Aufsichtsrat. In: Soziale Welt 63 (2), S. 163–181. <https://www.jstor.org/stable/41698725>
179. **Jansen, T. (2013):** Mitbestimmung in Aufsichtsräten. Wiesbaden.
180. **Jensen, M. C./Meckling, W. H. (1976):** Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. In: Journal of Financial Economics 3 (4), S. 305–360.
[https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
181. **Jensen, M. C./Meckling, W. H. (1979):** Rights and Production Functions: An Application to Labor-Managed Firms and Codetermination. In: The Journal of Business 52 (4), S. 469–506.
<http://www.jstor.org/stable/2352442>
182. **Jin, Q./Ma, H./Schmid, T./Zhang, G. (2024):** Employee Board Representation and Capital Investment. In: Management Science 71 (8), S. 6707–6728 .
<https://doi.org/10.1287/mnsc.2023.03495> (*) (Q)
183. **Jirjahn, U. (2006):** Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland. Überblick über den Stand der Forschung und Perspektiven für zukünftige Studien. In: Sozialer Fortschritt 55 (9), S. 215–226.
<https://www.jstor.org/stable/24512983>
184. **Jirjahn, U. (2011):** Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update. In: Schmollers Jahrbuch 131 (1), S. 3–57.
<https://doi.org/10.3790/schm.131.1.3>
185. **Joecks, J./Pull, K./Vetter, K. (2013):** Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance: What Exactly Constitutes a „Critical Mass?“. In: Journal of Business Ethics 118 (1), S. 61–72.
<https://doi.org/10.1007/s10551-012-1553-6>
186. **Joecks, J./Pull, K./Scharfenkamp, K. (2023):** Women directors and firm innovation: The role of women directors' representative function. In: Managerial and Decision Economics 44 (2), S. 1203–1214.
<https://doi.org/10.1002/mde.3742>
187. **Judith, R. (Hg.) (1986):** 40 Jahre Mitbestimmung. Erfahrungen, Probleme, Perspektiven. Köln.
188. **Junkes, J./Sadowski, D. (1999):** Mitbestimmung im Aufsichtsrat: Steigerung der Effizienz oder Ausdünnung von Verfügungsrechten? In: Frick, B./Kluge, N./Streeck, W. (Hg.): Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung. Frankfurt a.M., New York, S. 53–88.
189. **Jürgens, U./Lippert, I. (2012):** Corporate Governance und Arbeitnehmerbeteiligung in den Spielarten des Kapitalismus: Pfade der Unternehmensentwicklung in der Automobilzulieferindustrie in Deutschland, Schweden und den USA. Berlin.
190. **Jürgens, U./Lippert, I./Gaeth, F. (2008):** Information, Kommunikation und Wissen im Mitbestimmungssystem. Eine Umfrage unter Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat. Baden-Baden.
191. **Jürgens, U./Sadowski, D./Schuppert, G. F./Weiss, M. (Hg.) (2007):** Perspektiven der Corporate Governance. Bestimmungsfaktoren unternehmerischer Entscheidungsprozesse und Mitwirkung der Arbeitnehmer. Baden-Baden.
192. **Kamp, L./Simon, N. (2005):** Mitbestimmung als Faktor nachhaltiger Unternehmensentwicklung. In: WSI-Mitteilungen 58 (8), S. 459–465.
193. **Kaplan, S. N. (1994):** Top Executives, Turnover, and Firm Performance in Germany. In: Journal of Law, Economics, & Organization 10 (1), S. 142–159.
<http://www.jstor.org/stable/764817>
194. **Kaserer, C./Moldenhauer, B. (2006):** Insider ownership and corporate performance: evidence from Germany. CEFS Working Paper Series 2005-1. München. (Q)
195. **Kaufman, B. E./Taras, D. G. (Hg.) (2000):** Nonunion Employee Representation. History, Contemporary Practice and Policy. New York.

196. **Keller, B. (2008):** Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive. 7. Aufl., München.
197. **Keller, B./Werner, F. (2007):** Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) – Eine empirische Analyse der ersten Fälle. In: WSI-Mitteilungen 60 (11), S. 604–612.
198. **Keller, B./Werner, F. (2010):** Industrial democracy from a European Perspective – The Example of SEs. In: Economic and Industrial Democracy 31 (4S), S. 40–54.
<https://doi.org/10.1177/0143831X10375728>
199. **Kim, E. H./Maug, E./Schneider, C. (2018):** Labor Representation in Governance as an Insurance Mechanism. In: Review of Finance 22 (4), S. 1251–1289.
<https://doi.org/10.1093/rof/rfy012> (Q)
200. **Kißler, L. (1992):** Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland. Modell und Wirklichkeit. Marburg.
201. **Kißler, L./Greifenstein, R./Schneider, K. (2011):** Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland. Eine Einführung. Wiesbaden.
202. **Kittner, M. (Hg.) (1984–1993):** Gewerkschaftsjahrbuch: Daten, Fakten, Analysen. Köln.
203. **Klös, H.-P./Stettes, O. (2006):** Unternehmensmitbestimmung auf dem Prüfstand. In: Wirtschaftsdienst 86 (11), S. 691–695.
<https://doi.org/10.1007/s10273-006-0582-0>
204. **Kluge, N./Maschke, M. (2015):** Die Zukunft guter Arbeit: Für ein besseres Leben durch Mitbestimmung. In: Hoffmann, R./Bogedan, C. (Hg.): Arbeit der Zukunft – Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen. Frankfurt a.M., S. 207–223.
205. **Kluge, N./Scholz, R. (2022):** Die vergessene Ressource. Mitbestimmung für gute Arbeit und gute Einkommen. In: Gröbel, R./Dransfeld-Haase, I. (Hg.): Strategische Personalarbeit in der Transformation. Partizipation und Mitbestimmung für ein erfolgreiches HRM. Frankfurt a.M., S. 167–188.
206. **Kluge, N./Stollt, M. (Hg.) (2006):** Die Europäische Aktiengesellschaft – Perspektiven für eine Europäische Unternehmensmitbestimmung. Brüssel.
207. **Kocka, J. (2006):** Geschichte und Zukunft der Mitbestimmung. In: Magazin Mitbestimmung 4/2006.
<https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-exklusiv-online-geschichte-und-zukunft-der-mitbestimmung-11293.htm>
208. **Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung (Hg.) (2006):** Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission mit Stellungnahmen der Vertreter der Unternehmen und der Vertreter der Arbeitnehmer. o. O.
209. **Köstler, R./Müller, M./Sick, S. (2013):** Aufsichtsratspraxis. Handbuch für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Frankfurt a.M.
210. **Kraft, K. (2001):** Codetermination as a Strategic Advantage? In: International Journal of Industrial Organization 19 (3–4), S. 543–566.
[https://doi.org/10.1016/S0167-7187\(99\)00018-1](https://doi.org/10.1016/S0167-7187(99)00018-1) (Q)
211. **Kraft, K. (2006):** Die Effizienzwirkungen der gesetzlichen Mitbestimmung. In: Wirtschaftsdienst 86 (11), S. 708–711.
<https://doi.org/10.1007/s10273-006-0582-0>
212. **Kraft, K. (2017):** Productivity and Distribution Effects of Codetermination in an Efficient Bargaining. ZEW Discussion Paper 17-039. Mannheim. (Q)
213. **Kraft, K./Stank, J. (2004):** Die Auswirkungen der gesetzlichen Mitbestimmung auf die Innovationsaktivität deutscher Unternehmen. In: Schmollers Jahrbuch 124 (3), S. 421–449.
<https://doi.org/10.3790/schm.124.3.421> (Q)
214. **Kraft, K./Stank, J./Dewenter, R. (2011):** Co-determination and innovation. In: Cambridge Journal of Economics 35 (1), S. 145–172.
<https://doi.org/10.1093/cje/bep080> (Q)

215. **Kraft, K./Ugarković, M. (2006):** Gesetzliche Mitbestimmung und Kapitalrendite. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 226 (5), S. 588–604.
<https://doi.org/10.1515/9783110511802-007> (Q)
216. **Krause, R./Mulder, B. J. (2017):** Mitbestimmung mit EU-Recht vereinbar. Juristische Kommentierungen zu den Schlussanträgen des Generalanwalts im Verfahren Erzberger/TUI. Mitbestimmungsreport Nr. 34. Düsseldorf.
https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006598
217. **Krenn, M. (2015):** The role of codetermination in shareholder oriented corporate governance reform: the case of executive remuneration disclosure. In: International Journal of Corporate Governance 6 (2–4): 178–193.
<https://doi.org/10.1504/IJCG.2015.074689> (Q)
218. **Krolop, I. (2010):** Mitbestimmungsvereinbarungen im grenzüberschreitenden Konzern. Berlin.
219. **Kühne, K./Sadowski, D. (2008):** Empirische Mitbestimmungsforschung und Öffentlichkeit. IAAEG Discussion Paper 01/2008. Trier.
220. **Kunze, A./Scharfenkamp, K. (2022):** Gender Diversity, Labour in the Boardroom and Gender Quotas. IZA Discussion Paper 15691. Bonn.
221. **Lauschke, K. (2006):** Mehr Demokratie in der Wirtschaft. Die Entstehungsgeschichte des Mitbestimmungsgesetzes von 1976. Düsseldorf.
222. **Lauschke, K. (2007):** Die halbe Macht. Mitbestimmung in der Eisen- und Stahlindustrie 1945 bis 1989. Essen.
223. **Leienbach, V. (1980):** Die Mitbestimmungswahlen der Arbeitnehmervertreter zum Aufsichtsrat: Eine sozialpolitische Analyse. Köln.
224. **Lin, C./Schmid, T./Xuan, Y. (2018):** Employee representation and financial leverage. In: Journal of Financial Economics 127 (2), S. 303–324.
<https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2017.12.003> (*) (Q)
225. **Lin, C./Schmid, T./Sun, Y. (2024):** Employee Representation and the Manager-to-Worker Pay Ratio. In: The Review of Corporate Finance Studies 2024, S. 1–37.
<https://doi.org/10.1093/rcfs/cfae021> (Q)
226. **Lippert, I. (2008):** Perspektivenverschiebungen in der Corporate Governance: Neuere Ansätze und Studien der Corporate-Governance-Forschung. WZB Discussion Paper SP II 2008-302. Berlin.
227. **Lippert, I./Jürgens, U. (2005):** Leitende Angestellte im Informations- und Wissenssystem „Aufsichtsrat“. In: Industrielle Beziehungen 12 (3), S. 280–305.
228. **Lompe, K./Blöcker, A./Marquardt, B./Rölke, P./Weis, H. (2003):** Bilanz und Perspektiven der Montanmitbestimmung. Entwicklungen, Erfahrungen, Herausforderungen. Berlin.
229. **Lompe, K./Weis, H. (2001):** Gelebte Montanmitbestimmung: Ergebnisse empirischer Untersuchungen in drei Unternehmen. In: Industrielle Beziehungen 8 (4), S. 408–429.
230. **Lopatta, K./Böttcher, K./Jaeschke, R. (2017):** When Labor Representatives Join Supervisory Boards: Empirical Evidence of the Relationship Between the Change to Parity Codetermination and Working Capital and Operating Cash Flows. In: Journal of Business Economics 88 (1), S. 1–39.
<https://doi.org/10.1007/s11573-017-0860-x> (Q)
231. **Lopatta, K./Böttcher, K./Lodhia, S. K./Tideman, S. A. (2020a):** Parity Co-determination at the Board Level and Labor Investment Efficiency: Evidence on German Listed Firms. In: Journal of Business Economics 90 (1), S. 57–108.
<https://doi.org/10.1007/s11573-019-00930-9> (*) (Q)
232. **Lopatta, K./Böttcher, K./Lodhia, S. K./Tideman, S. A. (2020b):** The Relationship Between Gender Diversity and Employee Representation at the Board Level and Non-Financial Performance: A Cross Country Study. In: The International Journal of Accounting 55 (1), S. 2050001.
<https://doi.org/10.1142/S1094406020500018> (*)

233. **Lubitz, R. (2005):** Sicherung und Modernisierung der Unternehmensmitbestimmung. München.
234. **Ludwig, P. M. (2014):** Mitbestimmung im europäischen Konzern: Die Beteiligung konzernangehöriger Arbeitnehmer nach dem europarechtlichen Mitbestimmungsstatut. Baden-Baden.
235. **Maier, M. (2016):** Die Übertragbarkeit der Mitbestimmungsvereinbarung gem. § 21 SEBG auf Konzernsachverhalte. Tübingen.
236. **Mallin, C. A. (2004):** Corporate Governance. Oxford.
237. **Martens, H. (2008):** Standortkonflikte und Mitbestimmung. Arbeitspapier aus dem Projekt Standortkonflikte, SfS Dortmund.
238. **Martens, H./Peter, G. (Hg.) (1989):** Mitbestimmung und Demokratisierung. Stand und Perspektiven der Forschung. Wiesbaden.
239. **McCain, R. A. (1980):** A Theory of Codetermination. In: Zeitschrift für Nationalökonomie 40 (1/2), S. 65–90.
<https://www.jstor.org/stable/41798018>
240. **McCain, R. A. (1989):** Codetermination, Collective Bargaining, Commitment, and Sequential Games. In: Nutzinger, H. G./Backhaus, J. (Hg.): Codetermination. A Discussion of Different Approaches. Berlin, Heidelberg, S. 103–128.
241. **McCain, R. A. (1992):** Transaction Costs, Labor Management, and Codetermination. In: Jones, D. C./Svejnar, J. (Hg.): Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms Vol. 4. Greenwich, CT/London, S. 205–222.
242. **McGaughey, E. (2015):** The Codetermination Bargains. The History of German Corporate and Labour Law. LSE Legal Studies Working Paper 10/2015. London.
243. **Michel, H. (2007):** Co-determination in Germany: The Recent Debate. Workplace Democracy Workshops Working Paper Series 4. Frankfurt a.M.
244. **Milert, W./Tschirbs, R. (2016):** Vom Wert der Mitbestimmung: Betriebsräte und Aufsichtsräte in Deutschland seit 1945. Düsseldorf.
245. **Mitbestimmungskommission (Hg.) (1970):** Mitbestimmung im Unternehmen. Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen mit der Mitbestimmung. Stuttgart.
246. **Möhring, K./Teney, C./Buss, C. (2019):** Who supports gender quotas for company leadership? An empirical analysis of determinants of support and rejection among German citizens. In: Soziale Welt 70 (2), S. 121–143.
<https://www.jstor.org/stable/27004972>
247. **Müllenborn, T. (2015):** Der Einfluss von Arbeitnehmern im Aufsichtsrat auf die Vorstandsvergütung: Eine institutionelle Perspektive. Berlin. (Q)
248. **Müller, H. (1986):** Mitbestimmung im Aufsichtsrat und Kontrolle in der Unternehmenspraxis. Eine empirische Untersuchung zur Handhabung repräsentativer Mitbestimmung in einem Mitarbeiterunternehmen. Frankfurt a.M.
249. **Müller, H.-E. (1989):** Wirtschaftsprüfung und Mitbestimmung: Der Jahresabschluß nach dem Bilanzrichtliniengesetz. Stuttgart.
250. **Müller-Jentsch, W. (2008):** Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie. Wiesbaden.
251. **Müller-Jentsch, W. (2018):** Seven decades of industrial relations in Germany: Stability and change through joint learning processes. In: Employee Relations 40 (4), S. 634–653.
<https://doi.org/10.1108/ER-01-2017-0016>
252. **Müller-Jentsch, W./Ittermann, P. (2000):** Industrielle Beziehungen. Daten, Zeitreihen, Trends 1950–1999. Frankfurt a.M.
253. **Müller-Jentsch, W./Weitbrecht, H. (Hg.) (2003):** The Changing Contours of German Industrial Relations. München, Mering.

254. **Niedenhoff, H.-U. (2005):** Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland. 14. Aufl., Köln.
255. **Niedenhoff, H.-U. (2007):** Mitbestimmung im europäischen Vergleich. In: IW-Trends 32 (2), S. 3–17.
256. **Nienerza, M. (2005):** Unternehmerische Mitbestimmung in grenzüberschreitenden Konzernen. Köln.
257. **Nienhäuser, W. (2021):** Unternehmen: Diktaturen oder Demokratien? Debatten zur Reform der Unternehmensverfassung. In: Industrielle Beziehungen 28 (3), S. 283–316.
<https://doi.org/10.3224/indbez.v28i3.04>
258. **Nietsch, M. (2005):** Corporate Governance and Company Law Reform: A German Perspective. In: Corporate Governance 13 (3), S. 368–376.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2005.00431.x>
259. **Nutzinger, H. G. (1983a):** Methodische Probleme der Bewertung von mitbestimmten Entscheidungs- und Kontrollstrukturen im Unternehmen. In: Kießler, O./Kittner, M./Nagel, B. (Hg.): Unternehmensverfassung, Recht und Betriebswirtschaftslehre. Köln u. a., S. 225–240.
260. **Nutzinger, H. G. (1983b):** Empirical Research into German Codetermination: Problems and Perspectives. In: Economic Analysis and Workers' Management 17 (4), S. 361–382. (*)
261. **Nutzinger, H. G. (Hg.) (1999):** Perspektiven der Mitbestimmung. Historische Erfahrungen und moderne Entwicklungen vor europäischem und globalem Hintergrund. Marburg.
262. **Nutzinger, H. G./Backhaus, J. (Hg.) (1999):** Codetermination. A Discussion of Different Approaches. Berlin, Heidelberg.
263. **O'Sullivan, M. (2003):** Employees and Corporate Governance. In: Cornelius, P. K./Kogut, B. (Hg.): Corporate Governance and Capital Flows in a Global Economy. New York, Oxford, S. 105–132. (*)
264. **Ocak, O. (2016):** Die zivilgesellschaftliche Unternehmensmitbestimmung und ihre verfassungs- und europarechtliche Bewertung. Baden-Baden.
265. **Oetjen, H./Zoll, R. (Hg.) (1994):** Gewerkschaften und Beteiligung – eine Zwischenbilanz. Münster.
266. **Osbuild, R. (1994):** Codetermination and Efficiency: Some Market Failure Arguments Revisited. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 213 (1), S. 31–39.
<https://doi.org/10.1515/jbnst-1994-0103>
267. **Otten, J./Heugens, P. (2007):** Extending the managerial power theory of executive pay: A cross national test. MPRA Paper No. 6778. München.
268. **Overland, C./Samani, N. (2021):** The Sheep Watching the Shepherd: Employee Representation on the Board and Earnings Quality. In: European Accounting Review 31 (5), S. 1299–1336.
<https://doi.org/10.1080/09638180.2021.1919169> (*)
269. **Pagano, M./Volpin, P. F. (2005):** The Political Economy of Corporate Governance. In: The American Economic Review 95 (4), S. 1005–1030.
<https://doi.org/10.1257/0002828054825646> (*)
270. **Page, R. (2011):** Co-determination in Germany – A Beginner's Guide. 5. Aufl., Düsseldorf.
271. **Paster, T. (2012):** Do German Employers Support Board-level Codetermination? The Paradox of Individual Support and Collective Opposition. In: Socio-Economic Review 10 (3), S. 471–495.
<https://doi.org/10.1093/ser/mwr017>
272. **Paster, T. (2018):** How Do Business Interest Groups Respond to Political Challenges? A Study of the Politics of German Employers. In: New Political Economy 23 (6), S. 674–689.
<https://doi.org/10.1080/13563467.2018.1384453>
273. **Pejovich, S. (Hg.) (1978):** The Codetermination Movement in the West: Labor Participation in the Management of Business Firms. Lexington, MA.

274. **Petry, S. (2009):** The Wealth Effects of Labor Representation on the Board – Evidence from German Codetermination Legislation. Working Paper. UCLA Anderson School of Management. (Q)
275. **Petry, S. (2018):** Mandatory Worker Representation on the Board and Its Effect on Shareholder Wealth. In: Financial Management 47 (1), S. 25–54.
<https://doi.org/10.1111/fima.12181> (Q)
276. **Pistor, K. (1999):** Codetermination: A Sociopolitical Model with Governance Externalities. In: Blair, M. M./Roe, M. J. (Hg.): Employees and Corporate Governance. Washington, D.C., S. 163–193.
277. **Potthoff, E. (1957):** Der Kampf um die Montan-Mitbestimmung. Köln.
278. **Potthoff, E./Blume, O./Duvernell, H. (1962):** Zwischenbilanz der Mitbestimmung. Tübingen.
279. **Potthoff, E./Trescher, K./Theisen, M. R. (2003):** Das Aufsichtsratsmitglied. Ein Handbuch der Aufgaben, Rechte und Pflichten. 6. Aufl., Stuttgart.
280. **Pries, L. (2006):** Hat Mitbestimmung in der globalisierten Welt eine Zukunft? IAW Arbeitspapier Nr. 18. Bremen.
281. **Prigge, S. (1998):** A Survey of German Corporate Governance. In: Hopt, K. J./Kanda, H./Roe, M. J./Wymeersch, E./Prigge, S. (Hg.): Comparative Corporate Governance – The State of the Art and Emerging Research. Oxford, S. 943–1044.
282. **Pütz, L. (2015):** Unternehmensmitbestimmung in kommunalen Kapitalgesellschaften: Eine Untersuchung des Spannungsverhältnisses zwischen dem Demokratieprinzip des Grundgesetzes und der Unternehmensmitbestimmung. Berlin.
283. **Raabe, N. (2011):** Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat: Theorie und Wirklichkeit in deutschen Aktiengesellschaften. Berlin.
284. **Ramsay, H. (1991):** The Community, the Multinational, Its Workers and Their Charter: A Modern Tale of Industrial Democracy? In: Work, Employment & Society 5 (4), S. 541–566.
<http://www.jstor.org/stable/23745944>
285. **Rapp, M. S./Wolff, M. (2019):** Mitbestimmung im Aufsichtsrat und ihre Wirkung auf die Unternehmensführung. Eine empirische Analyse vor dem Hintergrund der Finanz- und Wirtschaftskrise. Study 424 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf. (*) (Q)
286. **Redeker, N. (2022):** The Politics of Stashing Wealth: The Decline of Labor Power and The global Rise in Corporate Savings. In: The Journal of Politics 84 (2), S. 975–991.
<https://doi.org/10.1086/716298> (Q)
287. **Renaud, S. (2007):** Dynamic Efficiency of Supervisory Board Codetermination in Germany. In: Labour 21 (4/5), S. 689–712.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2007.00387.x> (Q)
288. **Renaud, S. (2008):** Arbeitnehmermitbestimmung im Strukturwandel. Marburg. (Q)
289. **Richter, B. (1983):** Der mitbestimmte Aktiengesellschaftskonzern. Eine ökonomisch-empirische Analyse zum Mitbestimmungsgesetz 1976. Köln.
290. **Rinninsland, G. (1990):** Die Auswirkungen des MitbestG 1976 auf Gesellschaften mit beschränkter Haftung: Eine empirische Analyse der Machtstrukturen, Konfliktfelder und Entscheidungsprozesse zwischen Gesellschafterversammlung, Aufsichtsrat und Geschäftsführung. München.
291. **Roe, M. J. (1994):** Strong Managers, Weak Owners: The Political Roots of American Corporate Finance. Princeton.
292. **Roe, M. J. (1999):** Codetermination and German Securities Markets. In: Blair, M. M./Roe, M. J. (Hg.): Employees and Corporate Governance. Washington, D.C., S. 206–235.
293. **Roe, M. J. (2003):** Political Determinants of Corporate Governance. Political Context, Corporate Impact. Oxford. (*)

294. **Rose, E./Köstler, R. (2014):** Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE). 2. Aufl., Frankfurt a.M.
295. **Rosenbohm, S. (2013):** Verhandelte Arbeitnehmerbeteiligung. Ein empirischer Vergleich der Formen vor und nach der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft. In: Industrielle Beziehungen 20 (1), S. 8–35.
https://doi.org/10.1688/1862-0035_IndB_2013_01_Rosenbohm
296. **Rosenbohm, S. (2014):** Verhandelte Mitbestimmung: die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft. Frankfurt a.M.
297. **Roßmann, N. (2011):** Unternehmensmitbestimmung und grenzüberschreitende Verschmelzungen in der Europäischen Union. Hamburg.
298. **Roth, M. (2010):** Employee Participation, Corporate Governance and the Firm: A Transatlantic View Focused on Occupational Pensions and Co-Determination. In: European Business Organization Law Review 11, S. 51–85.
<https://doi.org/10.1017/S1566752910100044> (*)
299. **Sadowski, D. (2022):** Board-level co-determination in Germany – The importance and economic impact of fiduciary duties. In: Matiaske, W./Alewell, D./Leßmann, O. (Hg.): The „Betrieb“ as Corporate Actor. Management Review, Vol. 33, Special Edition. Baden-Baden, S. 250–273.
<https://doi.org/10.5771/9783957103963-251> (*)
300. **Sadowski, D./Junkes, J./Lindenthal, S. (1999):** Labour Co-Determination and Corporate Governance in Germany: The Economic Impact of Marginal and Symbolic Rights. Quint-Essenzen 60. Trier.
https://doi.org/10.1007/978-3-642-59499-1_8 (*)
301. **Sadowski, D./Junkes, J./Lindenthal, S. (2000):** The German Model of Corporate and Labor Governance. In: Comparative Labor Law and Policy Journal 22 (1), S. 33–66. (*)
302. **Sadowski, D./Junkes, J./Lindenthal, S. (2001):** Gesetzliche Mitbestimmung in Deutschland: Idee, Erfahrungen und Perspektiven aus ökonomischer Sicht. In: Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht 30 (1), S. 110–145. (*)
303. **Samani, N./Overland, C./Sabelfeld, S. (2023):** The role of the EU non-financial reporting directive and employee representation in employee-related disclosures. In: Accounting Forum 47 (2), S. 278–306.
<https://doi.org/10.1080/01559982.2022.2158773> (*)
304. **Sanders, W. G./Tuschke, A. (2007):** The Adoption of Institutionally Contested Organizational Practices: The Emergence of Stock Option Pay in Germany. In: The Academy of Management Journal 50 (1), S. 33–56.
<http://www.jstor.org/stable/20159840>
305. **Schindeldecker, K. (2014):** Die paritätisch mitbestimmte GmbH. Frankfurt a.M.
306. **Schmid, F. A./Seger, F. (1998):** Arbeitnehmermitbestimmung, Allokation von Entscheidungsrechten und Shareholder Value. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft (ZfB) 68 (5), S. 453–473. (Q)
307. **Schmitt, N. (2015):** Zum Potential einer festen Geschlechterquote. In: DIW Wochenbericht 82 (40), S. 887–897.
308. **Scholz, R. (2017a):** German Model or German Models? The spatial distribution of capital and labour in the corporate governance of stock listed companies. WZB Discussion Paper SP III 2017-301. Berlin.
309. **Scholz, R. (2017b):** Der MB-ix und ‚Gute Arbeit‘ – Was wir messen können. Wirkungen der Mitbestimmung auf Personalstruktur und Arbeitsbedingungen. Mitbestimmungsförderung Report 32. Düsseldorf.
https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006580 (*)
310. **Scholz, R. (2018):** Neuer Index macht die Mitbestimmung von Arbeitnehmern in Unternehmen erstmals vergleichbar. In: Katapult – Magazin für Kartografie und Sozialwissenschaft, H. 8, S. 60–67. (*)
311. **Scholz, R. (2020):** Regionale Gestaltung von Arbeit: Beschäftigung, Mitbestimmung, Personalaufwand und Ausbildung in den 50 größten Unternehmen in Berlin. WZB Discussion Paper SP III 2020-301. Berlin.
312. **Scholz, R. (2021):** Labour in the Board and Good Work: How to Measure and Evidence from Germany. In: Management Revue 32 (3), S. 219–243.

313. **Scholz, R. (2023):** Unternehmensmitbestimmung und die sozialökologische Transformation. Zusammenhang zwischen Mitbestimmungsindex und ESG-Kriterien in börsennotierten Unternehmen. Mitbestimmungsreport Nr. 79. Düsseldorf.
https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008751 (*)
314. **Scholz, R. (2024):** Die Unternehmensmitbestimmung stärkt eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft. In: WSI-Mitteilungen 77 (2), S. 149–151.
<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2024-2-149> (*)
315. **Scholz, R./Eng, J. (2024):** Effekte der Beteiligung. Mitbestimmung macht die Arbeitswelt demokratischer und nachhaltiger. In: WZB-Mitteilungen 185, S. 38–41. (*)
316. **Scholz, R./Vitols, S. (2016):** Der Mitbestimmungsindex MB-ix. Wirkungen der Mitbestimmung für die Corporate Governance nachhaltiger Unternehmen. Mitbestimmungsförderung Report 22. Düsseldorf.
https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006332
317. **Scholz, R./Vitols, S. (2018):** Der MB-ix in börsennotierten Unternehmen: Verankerung der Mitbestimmung im letzten Jahrzehnt. Mitbestimmungsreport Nr. 43. Düsseldorf.
https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006879
318. **Scholz, R./Vitols, S. (2019):** Board-level Codetermination: A Driving Force for Corporate Social Responsibility in German Companies? In: European Journal of Industrial Relations 25 (3), S. 233–246.
<https://doi.org/10.1177/0959680119830566>
319. **Scholz, R./Vitols, S. (2021):** Mitbestimmt ist nicht gleich mitbestimmt. Pfadabhängige Variation der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland. In: Industrielle Beziehungen 28 (3), S. 317–341.
<https://doi.org/10.3224/indbez.v28i3.05>
320. **Scholz, R./Wing, L. (2018):** Mehr Frauen in Aufsichtsräten. Bessere Chancen durch Mitbestimmung und Vernetzung. In: WZB-Mitteilungen 161, S. 42–44. (*)
321. **Schons, P. A. (1985):** Codetermination in the Federal Republic of Germany. Proceedings of the Eastern Michigan University Conference on Languages for Business and the Professions. Dearborn, MI, 2–4 May, 1985.
322. **Schregle, J. (1987):** Workers' participation in the Federal Republic of Germany in an international perspective. In: International Labour Review 126 (3), S. 317–327.
323. **Schroeder, W. (Hg.) (2014):** Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2. Aufl., Wiesbaden.
324. **Schulte-Wrede, H. (2014):** Arbeitnehmerbeteiligung in Europa. Berlin.
325. **Schultz, A./Scherrer, C. (2017):** Mitbestimmung in Zulieferketten. Instrumente der deutschen Außenwirtschaftspolitik. Düsseldorf.
326. **Schweitzer, M./Kraft, K./Nutzinger, H. G. (1989):** Mitbestimmung und effiziente Verhandlungslösungen: Theoretisches Modell und empirische Befunde. In: Fischer, W. (Hg.): Währungsreform und Soziale Marktwirtschaft. Erfahrungen und Perspektiven nach 40 Jahren. Schriften des Vereins für Socialpolitik 190. Berlin, S. 523–538.
327. **Sharma, B. R. (1987):** Industrial Democracy: The Indian Experience. In: Indian Journal of Industrial Relations 22 (3), S. 254–270.
<https://www.jstor.org/stable/27768942>
328. **Sick, S. (2008):** Corporate Governance in Deutschland und Großbritannien. Ein Kodex- und Systemvergleich. Schriften der Hans-Böckler-Stiftung 71. Düsseldorf.
329. **Sick, S. (2024):** Erosion der Unternehmensmitbestimmung – Zur Mitbestimmung und Mitbestimmungsvermeidung in Deutschland. Mitbestimmungsreport Nr. 81. Düsseldorf.
https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008879 (*)
330. **Sick, S./Pütz, L. (2011):** Der deutschen Unternehmensmitbestimmung entzogen: Die Zahl der Unternehmen mit ausländischer Rechtsform wächst. In: WSI-Mitteilungen 64 (1), S. 34–40.

331. **Silva, S./Silva, A./Machado, R. B. (2022):** Does board-level employee representation impact firms' value? Evidence from the European countries. In: Journal of Financial Regulation and Compliance 30 (4), S. 465–488.
<https://doi.org/10.1108/JFRC-10-2021-0082> (*)
332. **Smith, S. C. (1991):** On the Economic Rationale for Codetermination Law. In: Journal of Economic Behavior and Organization 16 (3), S. 261–281.
[https://doi.org/10.1016/0167-2681\(91\)90014-O](https://doi.org/10.1016/0167-2681(91)90014-O)
333. **Smith, S. C. (2006):** Employee Participation Rights in Corporate Governance: An Economic Rationale, a Test of a Leading Theory, and Some Modest Policy Proposals. In: Kalmi, P./Klinedinst, M. (Hg.): Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor Managed Firms. Amsterdam, S. 105–146.
334. **Stettes, O. (2007a):** Die Arbeitnehmermitbestimmung im Aufsichtsrat – Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. In: IW-Trends 34 (1), S. 1–15.
335. **Stettes, O. (2007b):** Unternehmensmitbestimmung in Deutschland – Vorteil oder Ballast im Standortwettbewerb? ILF Working Paper No. 64. Institute for Law and Finance Frankfurt, Goethe-Universität Frankfurt a.M.
336. **Stiftung Marktwirtschaft (Hg.) (2007):** Unternehmensmitbestimmung ohne Zwang. Kronberger Kreis Studie 47. Köln.
337. **Stöhr, A. (2023):** Participation of trade unions in corporate codetermination: Legitimation, economic impacts and legal protection. In: European Labour Law Journal 14 (4), S. 652–669.
<https://doi.org/10.1177/20319525231178992>
338. **Stollt, M./Kluge, N. (2005):** Mitbestimmungsrechte auf Unternehmensebene in den 28 Staaten, die die SE-Gesetzgebung anwenden. Brüssel.
339. **Streeck, W. (1992):** Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies. London.
340. **Streeck, W./Kluge, N. (Hg.) (1999):** Mitbestimmung in Deutschland. Tradition und Effizienz. Frankfurt a.M., New York.
341. **Svejnar, J. (1981):** Relative Wage Effects of Unions, Dictatorship and Codetermination: Econometric Evidence from Germany. In: The Review of Economics and Statistics 63 (2), S. 188–197.
<https://doi.org/10.2307/1924089> (Q)
342. **Svejnar, J. (1982a):** Codetermination and Productivity: Empirical Evidence from the Federal Republic of Germany. In: Jones, D. C./Svejnar, J. (Hg.): Participatory and Self-Managed Firms. Lexington, MA, S. 199–212. (Q)
343. **Svejnar, J. (1982b):** Employee Participation in Management, Bargaining Power and Wages. In: European Economic Review 18 (3), S. 291–303.
[https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(82\)80042-1](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(82)80042-1) (Q)
344. **Takahashi, E./Kirchwehm, O. (2006):** Development of corporate governance in Japan and Germany: Is the two-tiers-system obsolete? In: Journal of Interdisciplinary Economics 17 (1–2), S. 163–176.
<https://doi.org/10.1177/02601079X06001700111>
345. **Tappe, K. (2021):** Vorstands- und Aufsichtsratsneubesetzungen, Bilanzpolitik und Vorstandsvergütung: Eine empirische Untersuchung zum deutschen dualistischen Corporate-Governance-System. Hamburg.
346. **Tegtmeier, W. (1973):** Wirkungen der Mitbestimmung der Arbeitnehmer: Eine sozial-ökonomische Analyse potentieller und faktischer Wirkungen der Mitbestimmung im Unternehmen und im unternehmensexternen Bereich. Göttingen.
347. **Thannisch, R. (2010):** Europäisierung als aktuelle Herausforderung für die Unternehmensmitbestimmung. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
348. **Thannisch, R. (2020):** Nachhaltige Corporate Governance erfordert Stärkung der Unternehmensmitbestimmung: Plädoyer für eine Europäische Rahmenrichtlinie zur Mitbestimmung. In: Arbeit und Recht 68 (7/8), S. 310–314.
<https://www.jstor.org/stable/10.2307/48677595>

349. **Theisen, M. R. (1980):** Die Aufgabenverteilung in der mitbestimmten GmbH: Eine empirische Untersuchung der statuarischen Regelungsstruktur nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976. Königstein.
350. **Thomas, L. G./Waring, G. (1999):** Competing Capitalisms: Capital Investment in American, German, and Japanese Firms. In: Strategic Management Journal 20 (8), S. 729–748.
<https://www.jstor.org/stable/3094246>
351. **Thum, H. (1982):** Mitbestimmung in der Montanindustrie. Der Mythos vom Sieg der Gewerkschaften. Stuttgart.
352. **Thumann, J. R./Wolf, R./Röders, H. (2006):** Dreißig Jahre Unternehmensmitbestimmung – ein Erfolgsmodell? In: ifo Schnelldienst 59 (19), S. 3–12.
353. **Trappe, S. (2010):** Unternehmensmitbestimmung und unternehmensverbundene Stiftungen. Frankfurt a.M.
354. **Troch, S. (2009):** Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat – Gesetzliche Regelung versus Unternehmenspraxis: Ausmaß und Bestimmungsgründe der Umgehung des Drittelbeteiligungsgesetzes in Industrieunternehmen. Working Paper Series in Economics 128, Universität Lüneburg. Lüneburg.
355. **Tuschke, A./Sanders, W. G. (2003):** Antecedents and Consequences of Corporate Governance Reform: The Case of Germany. In: Strategic Management Journal 24 (7), S. 631–649.
<https://doi.org/10.1002/smj.324>
356. **Tuschke, A./Sanders, W. G./Hernandez, E. (2014):** Whose Experience Matters in the Boardroom? The Effects of Experiential and Vicarious Learning on Emerging Market Entry. In: Strategic Management Journal 35 (3), S. 398–418.
<http://www.jstor.org/stable/24037198>
357. **van Essen, M./van Oosterhout, J./Heugens, P. P. M. A. R. (2013):** Competition and Cooperation in Corporate Governance: The Effects of Labor Institutions on Blockholder Effectiveness in 23 European Countries. In: Organization Science 24 (2), S. 530–551.
<https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0742>
358. **Velten, C. A. (2010):** Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat – Eine verfassungsrechtliche, gesellschaftsrechtliche und arbeitsrechtliche Analyse. München.
359. **Vilmar, F. (1977):** Politik und Mitbestimmung: Kritische Zwischenbilanz – integrales Konzept. Kronberg.
360. **Vining, A. R./Boardman, A. E. (1992):** Ownership versus Competition: Efficiency in Public Enterprise. In: Public Choice 73 (2), S. 205–239.
<http://www.jstor.org/stable/30025543>
361. **Vitols, K. (2011):** Nachhaltigkeit – Unternehmensverantwortung – Mitbestimmung. Ein Literaturbericht zur Debatte über CSR. Berlin.
362. **Vitols, S. (2001):** Unternehmensführung und Arbeitsbeziehungen in deutschen Tochtergesellschaften großer ausländischer Unternehmen. Forum Mitbestimmung und Unternehmen. Bertelsmann Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung. O. O.
363. **Vitols, S. (2006):** Ökonomische Auswirkungen der paritätischen Mitbestimmung: Eine ökonometrische Analyse. Gutachten im Auftrag des DGB-Bundesvorstandes. Berlin. (Q)
364. **Vitols, S. (2009):** Beteiligung der Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsratsausschüssen: Auswirkungen auf Unternehmensperformanz und Vorstandsvergütung. Hans-Böckler-Stiftung Arbeitspapier Nr. 163. Düsseldorf. (Q)
365. **Vitols, S. (2023):** Board Level Employee Representation and Tax Avoidance in Europe. In: Accounting, Economics, and Law: A Convivium 13 (4), S. 457–478.
<https://doi.org/10.1515/acl-2019-0056>
366. **Vitols, S./Kluge, N. (Hg.) (2011):** The Sustainable Company. A New Approach to Corporate Governance. Brüssel.

367. **Vitols, S./Scholz, R. (2021):** Unternehmensmitbestimmung und langfristige Investitionen in deutschen Unternehmen. In: WSI-Mitteilungen 74 (2), S. 87–97.
<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2021-2-87> (Q)
368. **Vollmer, W. (2013):** Montanmitbestimmung und Unternehmenskultur während der Bergbaukrise 1958 bis 1968. Essen.
369. **Vulcheva, M. (2008):** Employee Representation and the Management of Earnings. Emory University. Atlanta, GA.
370. **Wächter, H. (1997):** Die Herausforderung der Mitbestimmung durch neue Führungskonzepte. In: Zeitschrift für Personalforschung 11 (2), S. 161–171.
371. **Wagner, J. (2011):** One-third Codetermination at Company Supervisory Boards and Firm Performance in German Manufacturing Industries: First Direct Evidence from a New Type of Enterprise Data. In: Schmollers Jahrbuch 131 (1), S. 91–106.
<https://doi.org/10.3790/schm.131.1.91> (Q)
372. **Weckes, M. (2019):** Strahlungsarmes „Quötchen“ – Die Geschlechterverteilung in Aufsichtsrat und Vorstand 2019. Mitbestimmungsreport Nr. 48. Düsseldorf.
https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007123
373. **Weddigen, W. (1962):** Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung. Schriften des Vereins für Socialpolitik 24/I. Berlin.
374. **Weiß, D. (2016):** Arbeitnehmermitbestimmung und die Europäische Aktiengesellschaft (SE): Eine empirische Analyse auf Länderebene. In: German Journal of Human Resource Management 30 (2), S. 84–107.
<https://doi.org/10.1177/2397002215625881>
375. **Werner, J./Zimmermann, J. (2005):** Unternehmerische Mitbestimmung in Deutschland: eine empirische Analyse der Auswirkungen von Gewerkschaftsmacht in Aufsichtsräten. In: Industrielle Beziehungen 12 (3), S. 339–354. (Q)
376. **Wilpert, B. (1975):** Research on Industrial Democracy: The German Case. In: Industrial Relations Journal 6, S. 53–64.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.1975.tb00576.x> (*)
377. **Windbichler, C. (2017):** Gesellschaftsrecht. 24. Aufl., München.
378. **Witt, M. A./Jackson, G. (2016):** Varieties of Capitalism and institutional comparative advantage: A test and reinterpretation. In: Journal of International Business Studies 47 (7), S. 778–806.
<https://doi.org/10.1057/s41267-016-0001-8> (*)
379. **Witt, M. A./Redding, G. (2009):** Culture, Meaning, and Institutions: Executive Rationale in Germany and Japan. In: Journal of International Business Studies 40 (5), S. 859–885.
<https://doi.org/10.1057/jibs.2008.81>
380. **Witte, E. (1980a):** Das Einflusspotential der Arbeitnehmer als Grundlage der Mitbestimmung. In: Die Betriebswirtschaft 40, S. 3–26.
381. **Witte, E. (1980b):** Der Einfluss der Arbeitnehmer auf die Unternehmenspolitik. In: Die Betriebswirtschaft 40, S. 541–559.
382. **Zafirovski, M. (2020):** Reopening the Black Box of Capitalist Dictatorship: Indicators and Aggregate Indexes for OECD Countries. In: Social Indicators Research 151 (3), S. 943–979.
<https://doi.org/10.1007/s11205-020-02407-7>
383. **Zimpelmann, B./Wassermann, D. (2012):** Mitbestimmung und Nachhaltigkeit – Widerspruch oder Chance? Eine empirische Untersuchung in deutschen Großunternehmen. Berlin.
384. **Zugehör, R. (2003):** Die Zukunft des rheinischen Kapitalismus: Unternehmen zwischen Kapitalmarkt und Mitbestimmung. Wiesbaden. (Q)



Alle Links wurden zuletzt
am 11. 03. 2026 geprüft

EFFEKTE DER UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG IN DEN QUANTITATIVEN STUDIEN

(* = Studien aus dem Schneeballsystem)

Fokus der Studie	Detailfokus der Studie	Titel	Effekt der Unternehmensmitbestimmung
Zukunftsorientierung	Innovation	Kraft, K./Stank, J. (2004)	positiv
		Kraft, K./Stank, J./Dewenter, R. (2011)	positiv
	Investitionen	Eulerich, M./Fligge, B./Scholz, R./Vitols, S./Campagna, S. (2022)	positiv
		Jäger, S./Schoefer, B./Heining, J. (2021)	positiv
		Jin, Q./Ma, H./Schmid, T./Zhang, G. (2024)*	positiv
		Redeker, N. (2022)	positiv
		Vitols, S./Scholz, R. (2021)	positiv
		Zugehör, R. (2003)	neutral
Governance	Funktionsweise Aufsichtsrat	Bermig, A./Frick, B. (2011)	neutral
		Boneberg, F. (2009)	neutral
		Chyz, J. A./Eulerich, M./Fligge, B./Romney, M. A. (2023)	positiv
		Claassen, D. (2016)	positiv
		Hillebrandt, S./Ratzinger-Sakel, N. V. S. (2021)*	negativ
		Kaserer, C./Moldenhauer, B. (2006)	neutral
	Vorstandsvergütung	Dyballa, K./Kraft, K. (2015)	neutral
		Dyballa, K./Kraft, K. (2020)	neutral
		Edwards, J./Eggert, W./Weichenrieder, A. J. (2006)	neutral
		Edwards, J./Eggert, W./Weichenrieder, A. J. (2009)	neutral
		Krenn, M. (2015)	positiv und negativ
		Lin, C./Schmid, T./Sun, Y. (2024)	negativ
Beschäftigung	Beschäftigungs-entwicklung	Müllenborn, T. (2015)	positiv
		Boneberg, F. (2011a)	neutral
		Emmons, W. R./Schmid, F. A. (2001)	negativ
		Lopatta, K./Böttcher, K./Lodhia, S. K./Tideman, S. A. (2020)*	positiv
	Löhne	Werner, J./Zimmermann, J. (2005)	negativ
		Kim, E. H./Maug, E./Schneider, C. (2018)	positiv und negativ
		Svejnar, J. (1981)	positiv
Wirtschaftliche Performanz	Wirtschaftlichkeit	Svejnar, J. (1982)	neutral
		Boneberg, F. (2011b)	positiv und negativ
		Campagna, S./Eulerich, M./Fligge, B./Scholz, R./Vitols, S. (2020)	positiv
		FitzRoy, F. R./Kraft, K. (1993)	negativ
		FitzRoy, F. R./Kraft, K. (2005)	positiv
		Gralla, R./Kraft, K. (2011)	positiv und negativ
		Gurdon, M. A./Rai, A. (1990)	positiv und negativ
		Kraft, K. (2001)	positiv und negativ
		Kraft, K. (2017)	neutral
		Kraft, K./Ugarkovič, M. (2006)	positiv
		Lin, C., Schmid, T./Xuan, Y. (2018)*	positiv
		Lopatta, K./Böttcher, K./Jaeschke, R. (2017)	positiv
		Renaud, S. (2007)	positiv
		Renaud, S. (2008)	positiv
		Svejnar, J. (1982)	neutral
		Wagner, J. (2011)	neutral

Fokus der Studie	Detailfokus der Studie	Titel	Effekt der Unternehmensmitbestimmung
Wirtschaftliche Performanz	Wirtschaftlichkeit und Kapitalmarkt-bewertung	Balsmeier, B./Bermig, A./Dilger, A. (2013)	positiv und negativ
		Balsmeier, B./Dilger, A./Geyer, H. (2011)	positiv und negativ
		Baums, T./Frick, B. (1996)*	neutral
		Baums, T./Frick, B. (1998)	neutral
		Baums, T./Frick, B. (1999)	neutral
		Benelli, G./Loderer, C./Lys, T. (1987)	neutral
		Bermig, A./Frick, B. (2010)	neutral
		Bermig, A./Frick, B. (2011)	neutral
		Eulerich, M./Fligge, B./Imdieke, A. (2022)*	positiv und negativ
		Gorton, G./Schmid, F. A. (2000a)	negativ
		Hörisch, F. (2009)	negativ
		Rapp, M. S./Wolff, M. (2019)*	positiv
		Vitols, S. (2006)	neutral
		Vitols, S. (2009)	neutral
	Kapitalmarkt-bewertung	Fauver, L./Fuerst, M. E. (2006)	positiv
		Gorton, G./Schmid, F. A. (2000b)	negativ
		Gorton, G./Schmid, F. A. (2004)	negativ
		Petry, S. (2009)	negativ
		Petry, S. (2018)	negativ
		Schmid F. A./Seeger, F. (1998)	negativ

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

Das I.M.U. (Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung) berät und qualifiziert Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, Betriebs- und Personalräten sowie Arbeitsdirektorinnen und Arbeitsdirektoren. Demokratie lebt von Mitbestimmung. Wir fördern eine Kultur, in der Menschen sich einbringen, mitentscheiden und mitgestalten können. Im Alltag und am Arbeitsplatz.



LINKEDIN

Auf unserer LinkedIn-Seite teilen wir regelmäßig spannende Best-Practice-Beispiele, aktuelle Neuigkeiten aus unserem Institut und interessante Einblicke in die Arbeit unserer engagierten Kolleg*innen. Du erhältst wertvolle Beiträge zu unseren I.M.U.-Fachthemen und bleibst stets über die neuesten Entwicklungen informiert. Folge uns auf LinkedIn und bleibe immer auf dem neuesten Stand:

<https://de.linkedin.com/company/institut-für-mitbestimmung-und-unternehmensführung>



MITBESTIMMUNGSPORTAL

Das Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung bietet Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern umfangreiches Orientierungs- und Handlungswissen: aktuell, informativ und passgenau auf Eure Bedürfnisse zugeschnitten.

Jetzt kostenlos auf <https://www.mitbestimmung.de> registrieren und für unseren Newsletter anmelden.



MITBESTIMMUNG DURCH PRAXISWISSEN GESTALTEN

Betriebs- und Dienstvereinbarungen zeigen: Betriebliche Praxis gestaltet heute gute Arbeit von morgen. Wir stellen Beispiele vor, bei denen sich Mitbestimmungsakteure und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf Regelungen verständigt haben, um Folgen digitaler und technologischer Entwicklungen positiv im Sinne der Beschäftigten mitzubestimmen.

<https://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen>

IMPRESSUM

Herausgeber

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (2 11) 77 78-17 2
<https://www.mitbestimmung.de>

Pressekontakt

Rainer Jung, +49 (2 11) 77 78-15 0
rainer-jung@boeckler.de

Satz: I.M.U.

Redaktion

Dr. Robert Scholz, Referat Research
Hans-Böckler-Stiftung, Telefon: +49 (2 11) 77 78-642
robert-scholz@boeckler.de

Ausgabe

Mitbestimmungsreport Nr. 88, 03. 2026

ISSN 2364-0413



„Ökonomische Effekte der Unternehmensmitbestimmung – eine Literaturstudie“ von Dr. Robert Scholz und Navid Armeli ist unter der Creative Commons Lizenz Namensnennung 4.0 International lizenziert (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.

Den vollständigen Lizenztext finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>

Die Bedingungen der Creative Commons Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Abbildungen, Tabellen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.