

## 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

Boneberg, Franziska

Veröffentlichungsversion / Published Version

Replik / replication

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

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. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 17(1), 102-107. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-350403>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Franziska Boneberg\*

## **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\*\*

**Zusammenfassung** – Alexander Dilger kritisiert in *Industrielle Beziehungen* 4/2009 meinen dort veröffentlichten Beitrag „Die Aufsichtsratslücke im Dienstleistungssektor: Ausmaß und Bestimmungsgründe“. Der zentrale Vorwurf bezieht sich auf die Qualität der Hoppenstedt Daten. Darüber hinaus beklagt er die Unsicherheit bei der Eröffnung des Anwendungsbereiches des DrittelbG. Die vorliegende Replik zeigt, dass die Vorwürfe einer näheren Betrachtung nicht standhalten. Gleichzeitig werden neue Forschungsergebnisse präsentiert, die die Ergebnisse der kritisierten Analyse untermauern.

### **A Gap in the Coverage of Supervisory Boards in the Service Sector does indeed exist.**

A Reply to “Das Fehlen eines Aufsichtsrates muss nicht rechtswidrig sein“ published by Alexander Dilger in *Industrial Relations*, 4 / 2009

**Abstract** – In *Industrielle Beziehungen* 4/2009 Alexander Dilger criticizes my article „Die Aufsichtsratslücke im Dienstleistungssektor: Ausmaß und Bestimmungsgründe“ published in the same journal. The central allegation relates to the quality of the data used from the Hoppenstedt-database. He also criticizes the uncertainty associated with the opening of the scope of the DrittelbG. This reply shows that the allegations do not stand up to closer examination. In addition, new research results are presented which further support the findings from my analysis.

Key words: **codetermination, supervisory board, Germany**

---

\* Franziska Boneberg, Leuphana Universität Lüneburg, Institut für Volkswirtschaftslehre, D – 21335 Lüneburg. E-mail: Franziska.Boneberg@leuphana.de.

\*\* Artikel eingegangen und akzeptiert: 18.12.2009.

## **1. Einleitung**

In Heft 4/2009 der Zeitschrift *Industrielle Beziehungen* veröffentlichte Alexander Dilger eine Replik zu meinem ebenfalls in der Ausgabe erschienenen Artikel „Die Aufsichtsratslücke im Dienstleistungssektor: Ausmaß und Bestimmungsgründe“. Um die von ihm erhobenen Einwände gegen meine Arbeit zu entkräften, erlaube ich mir eine Replik zu verfassen und diese ebenfalls zu veröffentlichen.

Dilger gibt in seinem Aufsatz zunächst aufs Ausführlichste unseren Schriftverkehr wieder. Es hat mich erstaunt, mit welcher Selbstverständlichkeit er die Korrespondenz zwischen den Gutachtern, Herausgebern und mir in der Öffentlichkeit kommuniziert. Für eine Veröffentlichung waren die Texte nicht gedacht. Zusätzlich bietet er dem Leser an, bei Interesse „die gesamte Korrespondenz“ zur Verfügung zu stellen. Hier hätte ich mir zumindest die vorherige Einholung einer Einverständniserklärung gewünscht. Meine Antworten auf seine als anonymer Gutachter gemachten Kommentare sind somit in jeder Einzelheit nachzulesen. Aus diesem Grund möchte ich es vermeiden, meine Argumente zu wiederholen. Stattdessen will ich in der vorliegenden Replik auf die Punkte eingehen, die mir der Autor zusätzlich vorwirft. Darüber hinaus werde ich unter Heranziehung weiterer Forschungsergebnisse aufzeigen, dass die Ergebnisse meines Artikels plausibel sind.

## **2. Erwiderungen**

Im folgenden Abschnitt werde ich zunächst auf die drei zentralen Vorwürfe von Alexander Dilger eingehen. Dabei nenne ich zunächst meine Bemerkungen zu seiner detaillierten Stichprobenuntersuchung, danach zu den Problemen bei der Eröffnung des Anwendungsbereiches des Drittelbeteiligungsgesetzes (DrittelbG) und schließlich zu der bemängelten Qualität der Hoppenstedt-Daten. Unter der Überschrift „Detaillierte Stichprobenuntersuchung“ listet Dilger die zehn Unternehmen auf, die ich ihm am Anfang unserer Korrespondenz auf seinen Wunsch genannt habe. Einzeln gibt er für jedes Unternehmen seine Rechercheergebnisse zur Firmenstruktur wieder. Dabei argumentiert er wiederholt, die von ihm ermittelten Beschäftigtenzahlen für das Jahr 2009 würden nicht zu der Aussage der Fußnote 5 meines Beitrages passen. In dieser verweise ich darauf, dass in der Datenbank im Jahre 2009 ca. 1.100 GmbHs enthalten sind, die im westdeutschen Dienstleistungssektor aktiv sind und regelmäßig 550 bis 2000 Mitarbeiter beschäftigen. In der Fußnote wird erläutert, dass die Anzahl der GmbHs mit diesen Merkmalen in den anderen Jahren ähnlich hoch gewesen sein mag. Für den Erhebungszeitraum 2007/2008 liegt die ungefähre Anzahl an GmbHs mit den entsprechenden Merkmalen nicht vor, da nur die Unternehmen dokumentiert wurden, welche am Ende in unseren Datensatz übernommen wurden. In der Fußnote wird folglich nicht behauptet, dass alle in der an den Gutachter gegebenen Stichprobe enthaltenen Unternehmen auch 2009 über 500 Mitarbeiter beschäftigen. Es soll lediglich die ungefähre Grundgesamtheit an GmbHs im westdeutschen Dienstleistungssektor mit 550 bis 2000 Mitarbeitern beziffert werden. In Anbetracht der wirtschaftlichen Lage des vergangenen Jahres erscheint es nicht als überraschend, wenn es zu Veränderungen gegenüber dem Betrachtungszeitraum 2007/2008 gekommen ist. Während einige Unternehmen möglicherweise gewachsen sind, beschäftigen andere inzwischen weniger als 550 Mitarbeiter.

Alexander Dilger ist der Auffassung, dass der genaue Umfang der Aufsichtsratslücke nur schwer zu ermitteln ist. Hier stimme ich mit ihm überein. Allerdings sieht er das wesentliche Problem bei der Bestimmung der in den Anwendungsbereich fallenden Unternehmen darin, dass das DrittelbG etliche Ausnahmen zulässt, „bei denen auch eine GmbH mit mehr als 500 Beschäftigten keines Aufsichtsrates bedarf, z.B. bei hinreichend vielen leitenden Angestellten, einem Tendenzunternehmen oder bestimmten Konzernstrukturen“. Im Grundsatz ist die Aussage richtig, allerdings liegt hier meiner Meinung nach nicht das zentrale Problem. Zunächst zu den leitenden Angestellten: Für letztere findet das DrittelbG keine Anwendung, weshalb sie bei der Berechnung des Schwellenwertes nicht berücksichtigt werden dürfen. Allerdings sollte die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen zu viele leitende Angestellte hat und deshalb trotz einer Beschäftigtenzahl größer als 500 nicht in den Anwendungsbereich des DrittelbG fällt, aufgrund der Besonderheit der Beschäftigungsstrukturen im Dienstleistungssektor klein sein. Um aber möglichen Ungenauigkeiten vorzubeugen, wurden in den eigenen Datensatz nur Unternehmen ab einer Firmengröße von 550 Beschäftigten integriert. Auch die Frage, ob ein Tendenzunternehmen vorliegt, stellt keinen wirklich kritischen Punkt dar. Für Letztere findet das DrittelbG keine Anwendung. In § 2 Nr. 2 DrittelbG ist explizit definiert, wann es sich um einen Tendenzbetrieb handelt. Unternehmen, die die im Gesetz genannten Merkmale aufweisen, wurden nicht in die Untersuchung einbezogen. Was die Konzernstrukturen betrifft, ist sowohl in meinem Papier als auch im Schriftverkehr im Rahmen des Begutachtungsverfahrens klar geworden, dass diese für die Eröffnung des Anwendungsbereiches des DrittelbG irrelevant sind. GmbHs, die regelmäßig 500 Arbeitnehmer beschäftigen, müssen einen Aufsichtsrat bilden, unabhängig von ihren Konzernstrukturen. Hier gibt es also keine Ausnahmen und damit kein entscheidendes Problem bei der Bestimmung.

Dilger gibt in seiner Replik deutlich zu verstehen, dass er die Güte der Daten in der Hoppenstedt-Datenbank anzweifelt. Dagegen unterstellt er mir, die Qualität der Hoppenstedt-Datenbank zu loben, und vermisst bei mir den kritischen Umgang mit den Daten. Auch ich bin mir bewusst, dass überall dort, wo Daten gesammelt werden, Fehler entstehen können, was einen kritischen Umgang mit allen Datenquellen erfordert. Deshalb möchte ich entgegnen, dass ich in meiner Stellungnahme lediglich aufgezeigt habe, woher das Unternehmen seine Daten bezieht. Dabei handelt es sich um eine sachliche Darstellung und Beschreibung von Tatsachen. Für den Wissenschaftsbereich im Allgemeinen ist von Bedeutung, inwiefern mit Daten aus unterschiedlichen (auch kommerziellen) Datenquellen gearbeitet werden kann. Papiere von Bender et al. (2007) und Wagner (2009) zeigen, welche Potenziale beispielsweise in der Verknüpfung von unterschiedlichen Datensätzen mit Angaben der amtlichen Statistik bestehen. Die in der Hoppenstedt-Datenbank verzeichneten Informationen stammen nach Aussage des Abteilungsleiters im Vertrieb hauptsächlich aus dem elektronischen Bundesanzeiger und zu veröffentlichenden Geschäftsberichten. Außerdem wird die Tagespresse ausgewertet und die Unternehmen werden gezielt um Informationen gebeten. Nach Angaben des Abteilungsleiters gibt es eine eigene Redaktion, die nur für das Update der Firmendatenbank zuständig ist. Die Daten werden laut Auskunft für jede Firma mindestens einmal pro Jahr aktualisiert. Folglich stammen die Informationen in der Datenbank aus den gleichen Quellen, die auch Dilger zur Überprüfung meiner

Angaben benutzt hat. Das bedeutet nicht, dass die Angaben in der Datenbank alle korrekt sein müssen. Aber es zeigt, dass die alleinige Kritik der Datenbank nicht ausreicht, um das Forschungsvorhaben und die Ergebnisse in Frage zu stellen.

Im Rahmen der Diskussion um die Glaubwürdigkeit der Daten forderte mich Alexander Dilger auf, ihm eine Stichprobe von zehn Unternehmen zukommen zu lassen. Diesem Wunsch bin ich sofort nachgekommen. Aufgrund von geltenden AGBs und Nutzungsbedingungen bat ich ihn allerdings um Geheimhaltung der Firmennamen. Dieser Bitte ist er leider nicht nachgekommen. Stattdessen wurde mir vorgeworfen, die Herausgabe der Daten zu verweigern. Dazu möchte ich dem Leser mitteilen, dass dies keineswegs meine Absicht war und ist. Allerdings behalte ich mir vor, mich an geltende Regelungen und Verträge zu halten. Dafür bitte ich um Verständnis.

### 3. Detaillierte Stichprobenuntersuchung

In seiner Replik geht Dilger ausführlich auf die von mir gelieferte und eine von ihm zusätzlich ermittelte Unternehmensstichprobe ein. Dazu soll Folgendes gesagt werden: Auch mich haben die Ergebnisse meiner Analyse überrascht. Deshalb zog ich ebenfalls eine weitere Stichprobe, um mich meiner Ergebnisse zu versichern. Allerdings „überflog“ (Dilger 2009: 368) ich die Unternehmensangaben nicht nur, wie Dilger es mit den Daten seiner Stichprobe tat, um zu seinem „Urteil“ (ebd.) zu gelangen. Vielmehr beschloss ich, der Aufsichtsratslücke detaillierter auf den Grund zu gehen. Darum wurde nicht nur bei den Unternehmen angerufen. Vielmehr wurden im Frühjahr/Sommer 2009 Fallstudien durchgeführt. Ich besuchte elf Unternehmen aus meinem Datensatz, die keinen Aufsichtsrat haben, und befragte Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter nach den Gründen hierfür (die ausführlichen Ergebnisse finden sich bei Boneberg 2009). Die vermutete Aufsichtsratslücke bestätigte sich in diesen Gesprächen. Außerdem konnten diverse Gründe ermittelt werden, die das Fehlen des Organs plausibel erscheinen lassen.

In den Gesprächen zeigte sich, dass ein wesentlicher Grund für das Fehlen des Aufsichtsrates aus Unwissenheit resultiert. Nicht nur auf Arbeitnehmer-, sondern auch auf Arbeitgeberseite mussten die Befragten in vielen Fällen zunächst mit den gesetzlichen Regelungen vertraut gemacht werden. Insbesondere beim geltenden Arbeitnehmerschwellenwert und den in den Anwendungsbereich fallenden Rechtsformen herrschte große Unsicherheit. Im Rahmen seiner Nachforschungen notiert Dilger bei *Burda Direct* (Offenburg), dass ihm die Pressesprecherin erklärte, dass Unternehmen brauche keinen Aufsichtsrat, weil es nicht börsennotiert wäre. Diese Antwort unterstreicht die Unwissenheit, die im Kontext der Aufsichtsratsbestellung besteht.

Gleichzeitig wurde in den Gesprächen aber auch deutlich, dass kein Sinn in der Bildung eines Aufsichtsrates als Kontrollorgan gesehen wird. In der GmbH übernehmen in den meisten Fällen die Gesellschafterversammlung oder – bei Bestehen – ein Beirat die Überwachungspflichten. In vielen Unternehmen kontrolliert sich die Geschäftsführung außerdem anscheinend selbst. Ein zusätzliches Kontrollorgan wird als überflüssig erachtet. Die befragten Arbeitgebervertreter machten aber auch keinen Hehl daraus, dass sie einen mitbestimmten Aufsichtsrat nicht wollen. Bedenken bestehen über die Weitergabe von Informationen an Wettbewerber oder andere unbeteiligte Dritte, aber auch über mangelnde Kompetenzen der Beschäftigten, Entschei-

dungsfindungsprozesse im Aufsichtsrat konstruktiv zu unterstützen. Schließlich scheuen die Arbeitgeber die Kosten, die mit dem zusätzlichen Organ entstehen.

Auch die interviewten Arbeitnehmer schienen einem Aufsichtsrat kein echtes Interesse entgegen zu bringen. Es bestehen tiefe Zweifel über Funktion und Aufgaben des Organs. Die Fülle an gesetzlichen Regelungen wirkt abschreckend, die Kenntnis und vor allem die Umsetzung der Normen werden als problematisch gesehen. Die Befragten führten an, dass zahlreiche Arbeitnehmer bereits mit den Regelungen des BetrVG und der Bildung eines Betriebsrates überfordert seien. Sich zusätzlich mit den Bestimmungen zum Aufsichtsrat auseinanderzusetzen, sei zu aufwendig. Hinzu kommt, dass nach Meinung der Betriebsräte das Risiko für den Arbeitnehmer zu groß ist, als Vertreter im Aufsichtsrat zu sitzen. Haftungs- und Versicherungsfragen seien nur unzureichend geklärt. Groß sind unter den Beschäftigten auch die Bedenken hinsichtlich des eigenen Einflusses und Durchsetzungsvermögens im Aufsichtsrat. Es wird bemängelt, dass aufgrund der stimmlichen Überlegenheit der Arbeitgeberseite der Einfluss der Arbeitnehmer letztlich zu gering ist. Dennoch können auf Arbeitnehmerseite auch Vorteile eines Aufsichtsrates ausgemacht werden. Diese werden darin gesehen, wichtige Informationen und bessere Kontrolle über die Unternehmensvorgänge zu erhalten. Die Interviews zeigten, dass es den Arbeitnehmern in Bezug auf die Aufsichtsratsbestellung hauptsächlich an Wissen und Erfahrung fehlt. Gleichzeitig erachten auch einige Betriebsräte den Aufsichtsrat als zumindest in ihrer Unternehmung für überflüssig, „wenn das Unternehmen läuft...“. Die Bereitschaft, sich für die Bestellung eines Aufsichtsrates einzusetzen, ist folglich äußerst gering.

Offensichtlich wurde in den Interviews, dass die Rechtsform GmbH sowie die Strukturen des Dienstleistungssektors die Bedeutungslosigkeit des Aufsichtsrates fördern. Wiederholt wiesen die Befragten auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite darauf hin, dass die Regelungen des DrittelbG nicht zu den Besonderheiten des Dienstleistungssektors passen. Als Hauptargument führen sie an, dass sich die Organisation und Erreichbarkeit der Mitarbeiter im Dienstleistungssektor im Vergleich zum Industriebereich als komplizierter darstellt. Die im Dienstleistungsbereich in Zeit und Ort oftmals stark variierenden Arbeitsverhältnisse führen dazu, dass sich die Arbeitnehmer in vielen Zweigen nicht mehr persönlich kennen. Ein Wir-Gefühl innerhalb der Belegschaft existiert folglich nicht. Die Belegschaft ist gewohnt, selbständig und eigenverantwortlich zu arbeiten. Auch die in diesem Sektor oftmals arbeitenden Teilzeit- und Aushilfskräfte werden für den Bedeutungsverlust mitverantwortlich gemacht. Ihre Planungen und Ziele sind kurzfristig angelegt, in erster Linie wollen sie Geld verdienen. Zusätzliches zeitliches Engagement für die Firma aufzuwenden, wird nicht in Betracht gezogen. Gleichzeitig erklären die Befragten, dass unter diesen Arbeitnehmern die Fluktuation sehr hoch ist, was eine kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und -nehmern erschwert. In Unternehmen, in denen viele Leiharbeiter beschäftigt sind, wird auf den niedrigen Identifikationsgrad der Beschäftigten mit der Firma hingewiesen. Hier wird bezweifelt, dass sich die Beschäftigten überhaupt für das Unternehmen engagieren wollen (und können). Ihr Ziel liegt in erster Linie darin, in ein festes Arbeitsverhältnis zu wechseln. Diese Umstände führen nach Meinung der Befragten dazu, dass Arbeitnehmermitbestimmung im Dienstleistungssektor schwierig

umzusetzen ist. Sie hinterfragen deshalb, ob die Definition des Arbeitnehmerbegriffes, so, wie ihn das DrittelbG vorsieht, im Dienstleistungssektor geeignet ist.

Mohrenweiser und Backes-Gellner (2009) zeigen, dass die Regelungen des BetrVG in Bezug auf die Freistellung von Betriebsräten in vielen Fällen nicht ordnungsgemäß eingehalten werden. Es ist also ebenfalls möglich, dass es auch in Bezug auf die Aufsichtsratsbildung Unternehmen gibt, die sich nicht an die gesetzlichen Regelungen halten. Anscheinend nutzen die Firmen die Unwissenheit und das mangelnde Interesse sowohl der Belegschaft als auch der Öffentlichkeit aus, um eigene Ziele zu verfolgen. Die im Kontext der qualitativen Untersuchung durchgeführten Gespräche deuten darauf hin, dass das Interesse der Beschäftigten an Mitbestimmungsrechten sehr unterschiedlich ausfällt. In vielen Fällen sieht es so aus, als ob andere Aspekte – wie beispielsweise faire Arbeitsbedingungen oder ein gutes Unternehmensklima – wichtiger sind. Außerdem scheint die Beteiligung auf Abteilungsebene im Vergleich zu den gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen als gleichwertig betrachtet zu werden. Die Ergebnisse der Fallstudien veranschaulichen, dass das Fehlen des Aufsichtsrates in den betrachteten Unternehmen bei genauem Hinsehen weniger überrascht.

#### 4. Fazit

Der zentrale Vorwurf Alexander Dилgers in seiner Replik bezieht sich auf die Qualität der Hoppenstedt Daten. Darüber hinaus beklagt er die Unsicherheit bei der Eröffnung des Anwendungsbereiches des DrittelbG. Die eigenen Ausführungen zeigen, dass die Vorwürfe einer näheren Betrachtung nicht standhalten. Gleichzeitig werden die Ergebnisse aus der veröffentlichten Analyse durch die aktuellen Forschungsergebnisse bestätigt und präzisiert. Damit bleiben die Schlüsse und Hypothesen des Aufsatzes „Die Aufsichtsratslücke im Dienstleistungssektor: Ausmaß und Bestimmungsgründe“ nachweislich weiterhin gültig und können als Grundlage für weitere Forschung in diesem Bereich dienen.

Die *Logik der Forschung* verlangt zum Fortschritt des Wissens, Hypothesen und bestehende Erkenntnisse permanent zu hinterfragen und nach deren Falsifikation zu streben. In diesem Sinne habe ich in meinem Aufsatz versucht, die bisher als selbstverständlich erachteten Annahmen der Mitbestimmungsforschung zu hinterfragen, und neue Ergebnisse und Forschungsansätze aufgezeigt. Da mir an einem Erkenntnisfortschritt im Bereich der unternehmerischen Mitbestimmung gelegen ist, bedanke ich mich bei Alexander Dилger für seinen kritischen Beitrag.

#### Literatur

- Bender, Stefan / Wagner, Joachim / Zwick, Markus (2007): KombiFid – Kombinierte Firmendaten für Deutschland. Working Paper Series in Economics, University of Lüneburg, No. 60.
- Boneberg, Franziska (2009): Recht und Realität von Mitbestimmung im westdeutschen Dienstleistungssektor: 11 Fallstudien. Working Paper Series in Economics, University of Lüneburg, No. 150.
- Dилger, Alexander (2009): Das Fehlen eines Aufsichtsrats muss nicht rechtswidrig sein. Kritische Anmerkungen zu „Die Aufsichtsratslücke im Dienstleistungssektor: Ausmaß und Bestimmungsgründe“. In: Industrielle Beziehungen, 16(4): 367-375.
- Mohrenweiser, Jens / Backes-Gellner, Uschi (2009): Die Wirkung des Betriebsverfassungsgesetzes am Beispiel der Freistellung von Betriebsräten – ein Beitrag zur Rechtstatsachenforschung. Institut für Strategie und Unternehmensökonomie der Universität Zürich. Working Paper Nr. 104.
- Wagner, Joachim (2009): The Research Potential of New Types of Enterprise Data based on Surveys from Official Statistics in Germany. Working Paper Series in Economics, University of Lüneburg, No. 135.