

Thema: Schwächt die überbetriebliche Mitbestimmung die deutschen Unternehmen?

Informationstext: Risiken der Mitbestimmung

Im Zuge der Europäisierung bzw. Globalisierung der deutschen Wirtschaft sehen die Arbeitgeberverbände BDI (Bundesverband der Deutschen Industrie) und BDA (Bundesverband Deutscher Arbeitgeberverbände) sowie viele deutsche Wirtschaftsexperten einen dringenden Reformbedarf bei der deutschen Mitbestimmungsgesetzgebung. Durch die Mitbestimmungsgesetze sitzen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten und bestimmen dort über die wirtschaftlichen Angelegenheiten mit – nicht immer zum Wohl des Unternehmens. Europa bringt nun die überholte Institution der Mitbestimmung ins Wanken und die Arbeitgeberverbände nutzen die Gunst der Stunde, um einschneidende Reformen der überbetrieblichen Mitbestimmung zu erreichen. In dem nachfolgenden Artikel werden die wesentlichen Risiken, die mit der Mitbestimmung auf Unternehmensebene verbunden sind, angesprochen.¹

Der ehemalige BDI-Chef Rogowski bezeichnete das deutsche Mitbestimmungsmodell als „Irrtum der Geschichte“. Paritätisch besetzte Aufsichtsräte mit bis zu 20 Mitgliedern sind schlichtweg zu teuer und ineffektiv.

Zwar hat der Aufsichtsratsvorsitzende bei fehlendem Mehrheitsentscheid nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 ein Doppelstimmrecht, in der Praxis wird dieses aber nur in Ausnahmefällen eingesetzt, da der faktische Zwang zur Verständigung mit den Arbeitnehmervertretern eine Entscheidungsfindung in beiderseitigem Einvernehmen erfordert. Dieser Konsenszwang im Aufsichtsrat führt oftmals zu faulen Kompromissen und zu Mauscheleien zwischen Belegschaft und Management, zum Schaden der Anteilseigner.

Die Verpflichtung zum konsensorientierten Handeln hat zur Folge, dass der vom Aufsichtsrat gewählte Vorstandsvorsitzende zwar in der Theorie, nicht aber in der Praxis gegen den Willen der Arbeitnehmer gewählt werden kann. Er ist also immer auch vom Wohlwollen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat abhängig. Aufgrund solcher Interessenverflechtungen fallen für das Unternehmen wichtige Entscheidungen, die zulasten der Belegschaft gehen, oftmals zu spät. Paritätische Mitbestimmung stellt deshalb ein Hindernis für eine wirksame Unternehmenskontrolle dar.

Die Krisen bei Opel oder Karstadt zeigen, wie dringend notwendige Umstrukturierungs- und Sanierungsmaßnahmen durch die jahrelange Blockadehaltung von Gewerkschaften und Betriebsräten im Aufsichtsrat verhindert wurden. Die Rücksichtnahme auf Arbeitnehmerinteressen gingen eindeutig zulasten dieser Unternehmen, die sich nun in einer schweren Krise befinden.

¹ Quellen:
Stern, „Mitbestimmung ade?“, Ausgabe 43/2005
Süddeutsche Zeitung, „Paritätische Mitbestimmung – ein Modell von gestern“, 30.10. 2005
Die Welt, „Wirtschaft streitet über Reform der Arbeitnehmerrechte“, 23.10.2005

Thema: Schwächt die überbetriebliche Mitbestimmung die deutschen Unternehmen?

Informationstext: Risiken der Mitbestimmung

Da viele Unternehmen nicht mehr gewillt sind, solche Zustände hinzunehmen, verlegen sie ihren Sitz ins europäische Ausland, um der deutschen „Mitbestimmungs-Diktatur“ zu entgehen. Die Folge davon ist, dass der deutschen Wirtschaft jedes Jahr tausende von Arbeitsplätzen verloren gehen.

Deutschland ist welt- und europaweit das einzige Land, das solche umfassenden Mitbestimmungsrechte kennt. Ausländische Investoren haben kein Verständnis dafür, dass betriebsfremde Gewerkschaftsvertreter in den Aufsichtsräten sitzen und dort über die Unternehmensentwicklung mitentscheiden und die Vorstände kontrollieren. Unser Land ist dringend auf Investitionen aus dem Ausland angewiesen und kann es sich angesichts der gegenwärtigen Krise nicht mehr leisten, fremde Anleger zu verschrecken.

Deutschland ist keine Insel, sondern Teil des europäischen Binnenmarktes. Urteile des Europäischen Gerichtshofes erlauben längst die Umgehung der deutschen Mitbestimmungsgesetzgebung. Für deutsche Unternehmen, die in England unter der Rechtsform einer „limited“ gegründet werden und den Sitz des Unternehmens dann nach Deutschland verlegen, gelten die einheimischen Mitbestimmungsregeln nicht mehr. Die Folge davon ist, dass immer mehr Unternehmen auf die Möglichkeit zurückgreifen, um die Mitbestimmung zu unterlaufen. Auch wenn viele Sozialromantiker dies nicht wahrhaben wollen: Der Wettbewerb zur veralteten Mitbestimmung hat in Deutschland schon längst begonnen.

Wenn in Deutschland weiter die weitestgehende Mitbestimmung Europas gilt, wird sich nach einer Fusion kein einziger Großkonzern mehr hier ansiedeln. Der Standort Deutschland geriete im weltweiten Wettbewerb völlig ins Hintertreffen. Die Folgen für Wirtschaft und Arbeitsplätze wären gar nicht abzusehen.

Der Rest Europas kommt auch ohne die überbetriebliche Mitbestimmung aus, ohne dass dort Arbeitnehmerinteressen mit Füßen getreten werden. Im Zuge der Reformen der Gesellschaft und Wirtschaft muss nun endlich auch die deutsche Mitbestimmung europatauglich gemacht werden. Nationale Sonderwege werden über kurz oder lang einge ebnet – durch EU-Recht oder die Kräfte des Marktes.