

Thema: *Schwächt die überbetriebliche Mitbestimmung die deutschen Unternehmen?*

Informationstext: Chancen der Mitbestimmung

Im Zuge der Europäisierung unserer Wirtschaft ist nun auch die jahrzehntelange Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten von Unternehmen in die Diskussion geraten. Der ehemalige BDI-Präsident (Bundesverband der Deutschen Industrie) Rogowski bezeichnet diese bewährte Form der Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und Managern als einen „Irrtum der Geschichte“. Damit hat er aber nicht nur Zustimmung, sondern auch harsche Kritik auf sich geladen. Entgegen der Meinung von Herrn Rogowski ist das deutsche Modell der Unternehmensmitbestimmung keineswegs ein Irrtum der Geschichte, sondern weist zahlreiche Vorteile auf, die in diesem Artikel zusammengefasst worden sind.¹

Die überbetriebliche Mitbestimmung trägt zu einer Demokratisierung des Arbeitslebens bei und stellt eine notwendige Ergänzung zur politischen Demokratie in unserem Land dar. Wirtschaftliche Macht muss, genau wie politische Macht, kontrolliert werden, damit sie nicht zum Schaden der Gesellschaft missbraucht wird.

Die Mitbestimmung auf Unternehmensebene gewährleistet die Gleichberechtigung zwischen Kapital und Arbeit, indem beide im Sinne des Gemeinwohls zusammenarbeiten. Denn die Wirtschaft dient nicht nur dem Profit, sondern ist zum Wohl des Menschen da. Die Mitbestimmungsgesetzgebung in Deutschland ist und bleibt ein Meilenstein des sozialen Fortschritts.

Die Auffassung des BDI, dass die deutsche Mitbestimmung ausländische Investitionen verhindere, sei völlig abwegig. So betont der Sprecher der US-Handelskammer in Deutschland, dass das deutsche Mitbestimmungsmodell keinerlei Hindernis für amerikanische Investoren darstelle: „Die Unternehmensmitbestimmung ist den Investoren lästig, aber kein Grund für das Ausbleiben von Investitionen.“ Eher für Verunsicherung sorgen das komplizierte Arbeitsrecht, die ausufernde Bürokratie sowie hohe Steuern und Lohnkosten.

Auch die meisten deutschen Manager betrachten die Unternehmensmitbestimmung eher pragmatisch. So äußerte sich (der damalige)² Daimler-Chrysler-Chef Schrempp, er habe „sehr gute Erfahrungen mit der Mitbestimmung gemacht“ und die Gewerkschafts- und Betriebsratsvertreter im Aufsichtsrat als „sehr kompetente Menschen“ kennen gelernt.

Dies sehen die meisten deutschen Topmanager ähnlich. Laut einer Umfrage unter DAX-Unternehmen sprechen sich Dreiviertel der Befragten für eine Beibehaltung des

¹ Quellen:

Financial Times Deutschland, „Mitbestimmung schreckt US-Firmen nicht ab“, 22.10.2005
Spiegel online, „Debatte über Mitbestimmung: Schrempp watscht Rogowski ab“, 20.10.2005
Die Zeit, „Wer hat Angst vor Arbeitnehmern?“, Ausgabe 45/2005
Hans-Böckler-Stiftung, „Mitbestimmung für die Zukunft“, 2005

² Prof. Jürgen E. Schrempp ist zum 31. Dezember 2005 aus dem Unternehmen ausgeschieden.

Thema: Schwächt die überbetriebliche Mitbestimmung die deutschen Unternehmen?

Informationstext: Chancen der Mitbestimmung

bisherigen Modells aus. Im Gegensatz zu den neoliberalen Ideologen wissen die in der Praxis tätigen Manager die realen Vorteile der Mitbestimmung zu schätzen. Diese nutzt nämlich nicht nur den Arbeitnehmern, sondern auch den Unternehmen.

Die Unternehmensmitbestimmung trägt zu einer geregelten Form der Konfliktbearbeitung zwischen Arbeit und Kapital bei, führt zu einer sozialen Integration der Arbeitnehmer in Betrieb und Unternehmen und sichert durch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat den Informationsfluss zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung. Unternehmerische Entscheidungen, wie beispielsweise neue Investitionen, werden so erleichtert.

Der Produktionsfaktor Arbeit, das „Humankapital“, wird in der Informations- und Wissensgesellschaft immer wichtiger. Die Möglichkeit der Mitbestimmung im Unternehmen führt dazu, dass Arbeitnehmer sich mit ihrem Unternehmen und seinen Interessen besser identifizieren und bereit sind, auch Verantwortung für Entscheidungen zu übernehmen. So werden in mitbestimmten Unternehmen notwendige Umstrukturierungsmaßnahmen, die im Konsens zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensleitung beschlossen worden sind, von der Belegschaft eher verstanden und akzeptiert. Auch wenn die Maßnahmen mit schmerzhaften Einschnitten, wie z.B. Arbeitsplatzabbau und Lohnkürzungen, verbunden sind. Öffentliche Protestaktionen bleiben oftmals aus.

In mitbestimmten Unternehmen sind zudem die Arbeitnehmer eindeutig motivierter und leisten mehr. Dies ist ein wesentlicher Standortvorteil für Deutschland. Sollte die Unternehmensmitbestimmung abgeschafft werden, befürchten einige Wirtschaftswissenschaftler einen drastischen Rückgang der Produktivität sowie Störungen des sozialen Friedens in den Unternehmen.

Der Produktionsfaktor Arbeit verschwindet nicht, wenn die Arbeitnehmervertreter aus dem Aufsichtsrat verbannt werden. Auf die Frage, welche neuen Konfliktregelungsmechanismen dann künftig greifen sollen, können bislang auch die neoliberalen Reformer von BDI und BDA (Bundesverband Deutscher Arbeitgeber) keine Antwort geben.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass negative wirtschaftliche Auswirkungen der Unternehmensmitbestimmung wissenschaftlich nicht nachweisbar sind. Eine unternehmens- und länderübergreifende Studie des Max-Planck-Instituts belegt, dass es hinsichtlich Rentabilität, Aktienkurs und Wettbewerbsfähigkeit keine Unterschiede zwischen mitbestimmten und nicht-mitbestimmten Unternehmen gibt. Den Börsen ist die vieldiskutierte Mitbestimmung folglich egal.

Nicht die Mitbestimmung auf Unternehmensebene, sondern die verfehlte Wirtschafts- und Steuerpolitik sowie die unzureichende Massenkaufkraft der Arbeitnehmer sind für die gegenwärtige Wirtschaftskrise verantwortlich.