

„Die Zeit“, Ausgabe 3/2017:

Vom Nutzen der Arbeitnehmermacht

Der EuGH könnte die deutsche Mitbestimmung beschneiden – und ökonomischen Schaden anrichten

VON NILS RÖPER

Deutsche Gewerkschaften fürchten um ihr Heiligstes: Der Europäische Gerichtshof (EuGH) prüft, ob die Mitarbeiterbeteiligung in Aufsichtsräten in ihrer derzeitigen Form europarechtskonform ist. Ende Januar ist eine öffentliche Anhörung geplant. Ein negatives Urteil könnte aber nicht nur die Gewerkschaften ärgern, sondern auch ökonomischen Schaden anrichten. Denn viele neuere Forschungen legen nahe: Die Mitbestimmung dient dem Unternehmenserfolg. Aktionäre des Reisekonzerns TUI klagten zunächst vor dem Berliner Kammergericht und nun vor dem EuGH gegen die deutsche Mitbestimmung. Der Vorwurf: Im Ausland Beschäftigte würden diskriminiert (bei TUI sind das vier Fünftel der Belegschaft), da sie weder den Aufsichtsrat wählen noch sich dafür aufstellen lassen dürfen. Die Europäische Kommission hat die Kläger überraschend deutlich unterstützt. Die Sorgen auf Gewerkschaftsseite sind groß: »Ein entsprechendes Urteil des EuGH könnte zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit für Beschäftigte und Unternehmen führen und die Mitbestimmung massiv gefährden«, warnt Reiner Hoffmann, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Politisch ist die Mitbestimmung in Deutschland fest etabliert. Bundespräsident Joachim Gauck bezeichnete das Mitbestimmungsgesetz jüngst als »Kernelement unserer Kooperations- und Konsenskultur«. Und die Spitzen der Arbeitgebervereinigung BDA und des DGB kritisierten die EuGH-Klage sogar in einem gemeinsamen Beitrag.

Gewerkschaftsdemo - nicht der wichtigste Weg, Einfluss auszuüben

Doch fragte man Wirtschaftswissenschaftler nach der Mitbestimmung, war bisher oft von Innovations- und Maximierungshemmnissen die Rede. Arbeitnehmer im Aufsichtsrat würden den Spielraum der Manager einschränken. Wie sollten da »disruptive« Neuerungen möglich sein? In den letzten Jahren bröckelt allerdings die Beweislage für diese Sicht. Die Ökonomen Kornelius Kraft von der TU Dortmund und Felix FitzRoy von der University of St. Andrews haben sogar ihr eigenes Forschungsergebnis revidiert, dass Mitbestimmung die Produktivität mindere. »Rein technisch« hätten bessere Daten dazu geführt, dass vorherige Ergebnisse verworfen werden mussten, schreibt Professor Kraft. Der neue wissenschaftliche Konsens lässt sich so zusammenfassen: Mitbestimmung wirkt sich nicht negativ auf den Unternehmenserfolg aus, wahrscheinlich sogar positiv. Wie sind diese Befunde zu erklären? Eine Antwort könnte darin liegen, dass viele Investoren zur Ungeduld neigen. Quartalsergebnisse und jährliche Dividenden rangieren oft höher auf ihrer Prioritätenliste als Fünf-, Zehn- oder gar Zwanzigjahresstrategien. Wer weiß schon, ob man dann überhaupt noch am Unternehmen beteiligt sein wird. Ähnlich geht es Spitzenmanagern. Sie bleiben im Durchschnitt immer kürzer im selben Unternehmen. Kapitalmärkte sind wichtige Disziplinwächter. Durch die kurzfristigen Marktanreize für Investoren und Manager werden überschüssiges Fett abgeschnitten und neue Muskeln schnellstmöglich aufgebaut. Auf lange Sicht dürfte es jedoch weder im Interesse eines Unternehmens noch des Gemeinwohls sein, wenn diese Kräfte überhandnehmen. Es

braucht einen Dämpfer. Arbeitnehmer scheinen da prädestiniert: Sie möchten meist lange ihren Arbeitsplatz behalten, weshalb sie am nachhaltigen Erfolg ihrer Unternehmen interessiert sind. Sigurt Vitols und Robert Scholz vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung haben die Wirkung der Mitbestimmung auf die 200 größten deutschen börsennotierten Unternehmen untersucht. Stark mitbestimmte Unternehmen investieren demnach mehr in die duale Ausbildung und tätigen mehr Kapitalinvestitionen. Besonders stark sei der positive Effekt der Mitbestimmung auf nachhaltige Unternehmensstrategien, gemessen anhand einer Reihe an Indikatoren von Kohlendioxid-Bilanz bis Arbeitnehmerzufriedenheit. »Selbst wenn die Auswirkung von Mitbestimmung auf die Unternehmensperformance neutral wäre, ist die verbesserte Nachhaltigkeit ein Gewinn für das Gemeinwohl«, kommentiert Vitols die Ergebnisse. Auch die Vergütung von Managern ist bei starker Mitbestimmung langfristiger orientiert. Statt an die Aktienkurse werden Gehälter mit zunehmendem Grad an Mitbestimmung an die deutlich weniger sprunghaften Buchwerte eines Unternehmens gekoppelt, so lautet das Ergebnis einer Studie von Tim Müllenborn von der Europa-Universität Flensburg. Die Mitbestimmung könnte also ein echter Standortvorteil sein. Sofern der EuGH sie nicht beschädigt.

Copyright: „Die Zeit“ (Ausgabe 3/2017)

Zum Autor:

Nils Röper promoviert in Politischer Ökonomie an der University of Oxford