

Produktivkraft Partizipation

Von **Reiner Hoffmann**

Der Autor ist Stellvertretender
Generalsekretär des Europäischen
Gewerkschaftsbundes (EGB) in
Brüssel.

Erfolgreiches Wirtschaften folgt nicht nur den Gesetzen der Finanzmärkte. Europas Unternehmen behaupten sich im globalen Wettbewerb auch dank der Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Das europäische Gesellschaftsrecht muss dem Rechnung tragen.

■ Ohne Zweifel lässt sich heute die Mitbestimmung der Arbeitnehmer nicht mehr nur aus demokratischer und sozialer Perspektive begründen. Gerade unter den Bedingungen des beschleunigten wirtschaftlichen Strukturwandels und der voranschreitenden Internationalisierung muss Mitbestimmung auch aus ökonomischer Perspektive begründet werden. Sie kann in erheblichem Umfang zur wirtschaftlichen Effizienz beitragen. Den Beschäftigten, einschließlich ihrer Gewerkschaften, ist die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit ihres Unternehmens nicht gleichgültig, und sehr wohl wissen sie um die Notwendigkeit, dass sich ihre Unternehmen auch im internationalen Wettbewerb gut aufstellen müssen. Dazu gehört die Modernisierung der Unternehmen, dazu gehören Investitionen in neue, internationale Standorte. Eine innovative Unternehmenspolitik, die die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit fördert, ökologisch nachhaltig ist und zugleich zu mehr und besseren Arbeitsplätzen beiträgt – ganz im Sinne der im Frühjahr 2000 beschlossenen **Lissabon-Strategie** – funktioniert allerdings nicht ohne die Beschäftigten. Völlig kontraproduktiv ist es daher, wenn in Zeiten des Wandels Arbeitnehmer- und Mitbestimmungsrechte geschliffen werden sollen und das auch noch mit dem irrsinnigen Argument, alles dies müsse sein, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu retten.

Ein positiver Standortfaktor

Partizipation und Mitbestimmung sind in der täglichen Praxis der europäischen Unternehmen und Verwaltungen eine Produktivkraft und ein positiver Standortfaktor. Die

Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, die Erhöhung der Produktivität und erfolgreiche Umstrukturierungen der Unternehmen lassen sich nicht gegen, sondern nur mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfolgreich realisieren. Dass diese Erkenntnis keine Gewerkschaftspropaganda ist, bestätigt auch eine Studie der Beratungsgesellschaft Roland Berger aus dem Jahr 2003, in der die Einbindung der Belegschaft über die Mitbestimmung als Voraussetzung erfolgreicher Restrukturierungen angesehen wird. Selbst in der Financial Times London war im vorigen November nachzulesen, was mittlerweile mehrere Untersuchungen belegen: Es gibt keine empirischen Belege dafür, dass die Mitbestimmung die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gefährdet. Auch die Attraktivität als Investitionsstandort wird durch die Mitbestimmung nicht eingeschränkt, wie interessanterweise eine Befragung der **Boston Consulting Group** gezeigt hat. Unter anderem wurde danach gefragt: Welches sind aus Sicht Ihres Unternehmens die attraktivsten Holding-Standorte in Europa? Das Ergebnis: Deutschland ist nach Einschätzung der US-Unternehmen noch vor Großbritannien der attraktivste Standort für Managementzentren und Holdings.

Jenseits der ökonomischen Effizienz der Mitbestimmung und ihrer positiven Wirkungen für den Wirtschaftsstandort Deutschland liegt der Kern der Debatte um Mitbestimmung für den EGB in der Bedeutung dieses Projekts für die europäische Demokratie. Mitbestimmung macht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Bürgern im Betrieb. Mitbestimmung ist daher nicht nur eine wirtschaftliche Angelegenheit, sondern auch ein Projekt zur Demokratisierung der Wirtschaft, zum Schutz der Arbeitnehme-

AmCham, **The Boston Consulting Group**: Perspektiven zum Wirtschaftsstandort Deutschland. Januar 2004

Lissabon-Strategie

Auf ihrem Gipfel im Frühjahr 2000 verständigten sich die europäischen Staats- und Regierungschefs auf das anspruchsvolle Ziel, Europa bis zum Jahr 2010 zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ zu machen.

In 18 der 25 EU-Staaten entscheiden Arbeitnehmer mit

Arbeitnehmerbeteiligung in den höchsten Unternehmensorganen

M = Monistische Struktur; D = Dualistische Struktur

Land	Staatliche Unternehmen	Private Unternehmen	Anzahl der Arbeitnehmervertreter	Unternehmensstruktur
Dänemark	■	■	1/3 der Sitze	D
Deutschland	■	■	1/3 – 1/2 der Sitze	D
Finnland	■	■	Vereinbarung	M/D
Frankreich	■		1/3 bzw. 2–3 Sitze	M/D
Griechenland	■		2–3 Sitze	M
Irland	■		meist 1/3 der Sitze	M
Luxemburg	■	■	maximal 1/3 der Sitze	M
Malta	■		1 Sitz	M
Niederlande	■	■	Vorschlagsrecht des Betriebsrats für maximal 1/3 der Sitze; nur Externe	D
Österreich	■	■	1/3 der Sitze	D
Polen	■		meist 2/5 der Sitze	D
Portugal	■		1 Sitz	M
Schweden	■	■	2 – 3 Sitze	M
Slowak. Rep.	■	■	1/3 (private Unternehmen) 1/2 (staatliche Unternehmen)	D
Slowenien	■	■	1/3–1/2 (Statut der Unternehmen)	D
Spanien	■		2 Sitze	M
Tschech. Rep.	■	■	1/3 der Sitze	D
Ungarn	■	■	1/3 der Sitze	D

Quelle: Norbert Kluge/Michael Stollt, ETUI, 2006

rinnen und Arbeitnehmer und zur Begrenzung der Macht der Unternehmen. Eine Bewertung der Mitbestimmung anhand von Kennzahlen der Analysten für die internationalen Finanzmärkte ist daher nicht nur zweifelhaft, sondern auch ein Angriff auf die soziale Demokratie in Europa. Perspektivenreich und erfolgversprechend für die europäischen Unternehmen ist es, wenn sie Wettbewerbsfähigkeit und demokratische Teilhabe, einschließlich verbriefteter Mitbestimmungsrechte, nicht als Gegensatz begreifen, sondern als sich wechselseitig ergänzende Säulen eines guten Unternehmensregimes. Das setzt ein breites Verständnis von Wettbewerbsfähigkeit voraus, wie es beispielsweise die europäischen Sozialpartner (EGB und UNICE-UEAPME, CEEP) in ihrer gemeinsamen Erklärung

zum EU-Frühjahrgipfel 2005 zur Wiederbelebung der Lissabon-Strategie zum Ausdruck gebracht haben – die Erklärung im Wortlaut unter www.etuc.org.

Kein Fremdwort in Europa

Mitbestimmung ist ein wesentliches Element des europäischen Sozialmodells. In der Mehrheit der westeuropäischen Staaten haben sich nach dem Zweiten Weltkrieg stabile Systeme der Arbeitsbeziehungen herausgebildet, die auf Tarifautonomie und einer effektiven Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit entsprechenden Informations- und Konsultationsrechten auf- →

→ bauen. Die deutschen Mitbestimmungsstandards sind im europäischen Vergleich durchaus hoch. Es ist allerdings nicht so, dass wir in den anderen europäischen Ländern überall mitbestimmungsfreie Zonen haben: In 18 der 25 EU-Staaten sitzen Arbeitnehmervertreter in den höchsten Führungsorganen großer privater und staatlicher Unternehmen – siehe www.seeurope-network.org. Auch in den acht mittel- und osteuropäischen Ländern finden wir starke Mitbestimmungsregeln, so in Slowenien, Ungarn, der Tschechischen Republik und der Slowakei auf gesetzlicher Grundlage oder de facto in den meisten Großbetrieben Polens.

In den letzten zehn Jahren hat die EU dazu beigetragen, dass die Partizipations- und Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer ausgebaut werden konnten. Zwar war die Europäische Union in ihren Anfängen vor mehr als 50 Jahren vor allem ein marktgetriebener Integrationsprozess, bei dem Arbeitnehmerrechte nicht im Zentrum standen. Die ersten europäischen Richtlinien, in denen Informations- und Konsultationsrechte der Arbeitnehmer geregelt wurden, stammen aus den 70er Jahren: die Richtlinien über die Ansprüche der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen (1975) und beim Betriebsübergang (1977). Allerdings konnte erst 20 Jahre später die Betriebsräte-Richtlinie (1994) verabschiedet werden, und der Kompromiss zur Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) gelang erst nach über 30-jähriger kontroverser Debatte mit der Verabschiedung der Richtlinie über die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE (2001). Den vorläufigen Abschluss in der europäischen Normsetzung von Partizipationsrechten bildet die Richtlinie über die Informations- und Konsultationsrechte der Arbeitnehmer. Aus deutscher Sicht mag man dieses EU-Gesetz zwar belächeln, in der Tat werden die Standards des Betriebsverfassungsgesetzes nicht erreicht. Nicht zu unterschätzen ist jedoch der Fahrstuhleffekt für die Arbeitnehmervertretungen in den Ländern, die nur über geringe Standards verfügen, so in Großbritannien, Irland oder den baltischen Republiken.

Überzeugender als ihre Gegner

Bis heute ist es gelungen, die Partizipations- und Mitbestimmungsrechte durch eine europäische Gesetzgebung abzusichern und weiterzuentwickeln. Dass dieser Weg in Europa weiter beschritten wird, ist keineswegs ausgemacht. Immer stärker wird eine einseitige, nur auf Kapitalmarktinteressen orientierte Wettbewerbsfähigkeit zum alleinigen Maßstab nationaler und europäischer Politik. Dabei droht die soziale Dimension der europäischen Integration unter die Räder zu geraten. Das Soziale und die Umwelt haben sich dem Diktat der Wettbewerbsfähigkeit unterzuordnen, so das Credo nicht nur neoliberaler oder konservativer Politiker. Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum sowie mehr und bessere Arbeitsplätze werden wir in Europa aber nicht durch den Abbau von Partizipations- und Mitbestimmungsrechten erreichen, sondern nur durch ihre Sicherung und Weiterentwicklung.

Risiken für eine beteiligungsorientierte Modernisierungsstrategie liegen in dem „Aktionsplan zur Modernisierung des Gesellschaftsrechts und zur Verbesserung der Corporate Governance“, den die EU-Kommission bereits im Mai 2003 vorgelegt hat. Mit diesem Aktionsplan soll in den nächsten zehn Jahren ein dynamischer und flexibler Rahmen für ein europäisches Gesellschaftsrecht geschaffen werden. Eine solch anspruchsvolle Zielsetzung wird vom EGB nicht grundsätzlich abgelehnt. Nicht akzeptabel ist es für die Gewerkschaften allerdings, dass die Kommission der Arbeitnehmerbeteiligung im Rahmen einer verbesserten Corporate Governance keinen oder nur einen völlig untergeordneten Stellenwert beimisst.

Erhöhte Wachsamkeit ist angesagt, wenn die Kritiker der deutschen Mitbestimmung versuchen, die europäische Corporate-Governance-Debatte für ihre Zwecke zu missbrauchen. In dem Bericht „**European Corporate Governance in company law and codes**“, der im Auftrag der Kommission erstellt wurde, heißt es im „Deutschen Kapitel“ ganz unverblümt: „Die Mitbestimmung ist harter Kritik ausgesetzt, sowohl von Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlern als auch von großen Unternehmen in

Deutschland und im Ausland. Dennoch sind die Gewerkschaften (...) mächtig genug, um jegliche gesetzlichen Reformen zu blockieren. Damit handeln sie gegen das Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“ Zugleich wird in dem Bericht beklagt, dass die Gewerkschaften unglücklicherweise auch noch Unterstützung von bestimmten wissenschaftlichen Kreisen erhalten. Diese Aussagen haben mit seriösen wissenschaftlichen Arbeiten nichts mehr zu tun, sondern können nur als schlichte Propaganda bezeichnet werden. Erstaunlich ist dies allerdings nicht, wenn man weiß, dass der Autor – Klaus J. Hopt, Direktor am Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht in Hamburg – dem Berliner Netzwerk Corporate Governance angehört, das sich zum Ziel gesetzt hat, die deutsche Mitbestimmung durch einen unverbindlichen „**Konsultationsrat**“ zu ersetzen. Damit würde die Mitbestimmung abgeschafft.

Teil guter Unternehmensführung

Leitmotiv der Debatte über ein europäisches Gesellschaftsrecht ist ganz offensichtlich der Versuch, die Regeln der internationalen Finanzmärkte auch in Europa zu adaptieren. Die auf kurzfristige, möglichst hohe Renditen ausgerichteten Interessen internationaler Investoren werden damit in den Vordergrund gestellt. Mit der einseitigen Berücksichtigung von Shareholder-Value-Interessen wird nicht nur die soziale Demokratie und das europäische Sozialmodell in Frage gestellt, zugleich wird auch die auf langfristigen Strategien basierende Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gefährdet. In der Mehrheit der Mitgliedstaaten der EU dominiert (noch) nicht der Börsenkapitalismus, sondern die traditionell bankenfinanzierte Kapitalbeschaffung, die langfristige Finanzierungszusagen garantiert, was für die Stabilität, Innovationskraft und das Funktionieren der Unternehmen in Kontinentaleuropa unabdingbar ist. Ein zukünftiges europäisches Gesellschaftsrecht muss auf Führungs- und Kontrollregeln basieren, die sich nicht den Interessen kurzfris-

tiger Börsengewinne unterordnen. Gerade Arbeitnehmer tragen ein erhebliches Arbeitsplatz- und Einkommensrisiko und müssen dem Management und den Anteilseignern bei der Unternehmenskontrolle gleichgestellt sein.

Dass ein erfolgreiches, effizienzorientiertes Wirtschaften nicht auf reinen Finanzmarktgesetzen beruht, unterstreicht auch die jüngste **EGB-Stellungnahme zur Corporate Governance**. Zur Verwirklichung eines sozialen Europas, wie es mit der Lissabon-Strategie verfolgt wird, müssen wir den Weg der „high road“ verfolgen, der auf einer hohen Qualität von Produkten und Dienstleistungen, engagierten und qualifizierten Belegschaften sowie auf langfristigen Unternehmenszielen und stabilen Arbeitsbeziehungen beruht. Abgelehnt wird eine Reform des Gesellschaftsrechts, die ausschließlich auf die Beziehungen zwischen Unternehmensleitung und Aktionären setzt und die den notwendigen langfristigen Konsens mit relevanten Stakeholdern ignoriert. Arbeitnehmervertreter in den Aufsichts- und Verwaltungsräten müssen als Selbstverständlichkeit einer guten Unternehmensführung anerkannt und gefördert werden.

Auch die einseitige Bevorzugung des monistischen, einstufigen Verwaltungsratssystems (ohne Kontrollorgan) durch die EU-Kommission wird vom EGB abgelehnt. Stattdessen ist die Gleichberechtigung der dualen Unternehmensstruktur mit Vorstand und Aufsichtsrat sicherzustellen, die sich in Deutschland und in zahlreichen anderen EU-Mitgliedstaaten bewährt hat.

Arbeitnehmerbeteiligung und Mitbestimmung tragen zum sozialen Zusammenhalt in Europa bei und stärken die soziale Demokratie. Zugleich sind sie ein produktiver Standortfaktor und tragen zur nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei. Daher gilt es, die Rolle der Arbeitnehmer – als wichtige Stakeholder – und ihre Mitbestimmungsrechte anzuerkennen und abzusichern. Ganz im Sinne eines guten Regierens und einer besseren Gesetzgebung wäre es, wenn die in unterschiedlichen europäischen Gesetzestexten garantierten Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte auf hohem Niveau zusammengeführt würden. ■

Corporate Governance auf europäischer Ebene, Entschließung verabschiedet vom EGB-Exekutiv-ausschuss am 14. März 2006 – download unter www.etc.org, Suchbegriff „corporate governance“ eingeben.

Zum Konsultationsrat – siehe Magazin Mitbestimmung 1+2/2004, Cornelia Girndt: „Planspiele zur Abschaffung der Unternehmensmitbestimmung“