

Wenig stichhaltig

ARBEITGEBER „Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 hat bei den Unternehmen hierzulande kaum Freunde“, meldete das Institut der deutschen Wirtschaft. Die IW-Studie steht auf so wackligen Füßen, dass sie als Musterbeispiel gelten darf – wie man es nicht macht.

Von **DR. DR. HELGE PEUKERT**. Der Autor ist außerordentlicher Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Erfurt.

Zur Pressekonferenz hatte am 8. November 2006 das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Berlin geladen. Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor des IW, präsentierte Ergebnisse einer Unternehmensbefragung und sagte, diese „solide empirische Grundlage“ sei nötig, „um die Vorschläge der Biedenkopf-Kommission zur Unternehmensmitbestimmung einzuordnen“. Hüthers Fazit der Studie lautete: „Paritätisch mitbestimmte Unternehmen beurteilen die Mitsprache der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat sehr viel skeptischer als Unternehmen, in denen nur ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder dem Arbeitnehmerlager entstammt.“

WARNRUF AN DEN GESETZGEBER Neben ihm saß der Frankfurter Jurist Theodor Baums vom Institute for Law and Finance und sekundierte: „Die Mitsprache der Arbeitnehmer und unternehmensexternen Gewerkschafter beeinträchtigt die Handlungsmöglichkeiten der Unternehmen auf dem Kapitalmarkt, senkt die Bereitschaft, zusätzliches Kapital für die Unternehmen bereitzustellen, und erschwert die Suche nach neuen Anteilseignern“. Der Gesetzgeber, so Baums, solle die Studie „als dringenden Warnruf vernehmen“.

Für jeden, der sich diese IW-Studie anschaut, ist schwer nachvollziehbar, wie man – mit einiger wissenschaftlicher Seriosität – zu solchen Aussagen kommen kann. Zunächst zum Kontext: Nicht zufällig wurden die Ergebnisse während der Beratungen der Biedenkopf-Kommission zur Unternehmensmitbestimmung präsentiert, auf deren Beschlüsse man Einfluss nehmen wollte. Und nicht zufällig war die gemeinsame Studie von IW und Institute for Law and Finance von Anfang an in diesen Kontext gestellt worden. Dem Fragebogen, den die 2500 Geschäftsleitungen und Aufsichtsräte deut-

scher Unternehmen im Juni 2006 online erhielten, war ein Anschreiben beigelegt, demzufolge „die gesetzlichen Regelungen der deutschen Unternehmensmitbestimmung die gravierenden (globalen) Veränderungen bisher nur ganz unzureichend (berücksichtigen)“. Angehängt war außerdem ein persönliches Empfehlungsschreiben der Präsidenten von BDA und BDI, Dieter Hundt und Jürgen Thumann, die den 2500 angeschriebenen Managern versicherten: „Ihre praktischen Erfahrungen mit den Vorzügen und Nachteilen der deutschen Unternehmensmitbestimmung können einen wesentlichen Beitrag leisten, die Diskussion über die Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung auf eine sichere empirische Grundlage zu stellen und Anhaltspunkte für deren Weiterentwicklungsbedarf zu gewinnen“.

Trotz dieser dringenden und nachdrücklichen Bitten von höchster Verbandsspitze antworteten von den 2500 Unternehmen (mit Drittelbeteiligung, Quasi-Parität, Montanmitbestimmung), die einen elektronischen Online-Fragebogen erhalten hatten, ganze 200 – das ist ein Rücklauf von mageren acht Prozent.

MEHRERE KRITISCHE PUNKTE Folgende Mängel sind bei der Studie besonders offensichtlich: 1. Manipulatives Anschreiben: Das Anschreiben lässt keinen Zweifel an der instrumentellen Zielsetzung der Befragung. Manager, die die deutsche Mitbestimmung für ganz passabel halten, werden gleich von vornherein darüber aufgeklärt, dass sie die Zeichen der Zeit eigentlich nicht verstanden habe. Das Anschreiben könnte in Statistiklehrbüchern einen Stammplatz als Beispiel dafür erobern, wie man bei einer seriösen Umfrage nicht vorgehen sollte.



Fotos: ullstein bild, Bert Bostelmann

IW-CHEF HÜTHER, JURIST BAUMS: Keine Freunde des Mitbestimmungsgesetzes

2. Interpretation von Daten: Die Ergebnisse der Studie wurden in einer kurzen Pressemitteilung des IW vom 8. November 2006 mit dem Satz präsentiert, dass das Mitbestimmungsgesetz von 1976 „bei den Unternehmen hierzulande kaum Freunde“ habe, so „beurteilen 38 Prozent der großen Kapitalgesellschaften die paritätische Besetzung des Aufsichtsrates negativ – nur 34 Prozent stellen den Vorschritten ein gutes Zeugnis aus“.

Zum einen lassen 38 Prozent versus 34 Prozent keinen signifikanten Unterschied erkennen, und der Schluss, die Mitbestimmung habe „kaum Freunde“ ist – von der Sache her – mehr als abwegig. Zumal die 34 Prozent der deutschen Manager, die die quasi-paritätische Besetzung des Aufsichtsrates (unerschütterlich) positiv beurteilen, hoch zu gewichten sind. Vor allem auch deshalb, weil sie in den Fragen zuvor mit Bedacht negativ eingestimmt wurden – durch gleich drei Fragen zu den Kosten der Aufsichtsratswahlen und eine Frage zu ihrer Abhängigkeit von den Arbeitnehmeraufsichtsräten, die ja bei Quasi-Parität die Vorstände mitbestellen.

3. Wer fragt wen was? Eigentlich hätte sich bei einer Managerbefragung in dieser auffordernden Form eine überwältigend negative Beurteilung der Mitbestimmung ergeben müssen. Wenn man zum Beispiel Menschen, die große Erbschaften erwarten, befragt, ob sie eine hohe Erbschaftsteuer für gut oder schlecht halten, ließe sich vermuten, dass eine überwältigende Mehrzahl für „schlecht“

votiert, zumal wenn ihnen suggeriert wird, sie könnten mit ihrer Antwort auf die Höhe der Steuer politisch Einfluss nehmen.

Die gleiche Logik müsste auch für die Befragung zur Unternehmensmitbestimmung gelten: Man könnte annehmen, dass Manager eine hohe Antwortbereitschaft zeigen und dabei nicht mit sehr negativen Urteilen geizen, um sich eine Last vom Hals zu schaffen. Vor diesem Hintergrund überraschen die positiven Ergebnisse: (Sehr) positiv bewerteten 54,8 Prozent der Manager in den Unternehmen mit Drittelbeteiligung die Mitbestimmung, weil sie die Qualität der

„Durch die im internationalen Vergleich weit reichenden unternehmerischen Mitspracherechte der Arbeitnehmer entstehen den Betrieben ferner Nachteile auf dem Kapitalmarkt ...“

Entscheidungen fördere. Bei den 76er Unternehmen mit Fast-Parität fand sich eine deutliche Mehrheit für eine (sehr) positive Rolle der Arbeitnehmermitbestimmung – 36,3 Prozent versus 20,1 Prozent, die negativ werteten.

4. Ein Charakteristikum der Studie besteht in den zum Teil erheblichen Antwortverweigerungen. Gefragt nach den allgemeinen Auswirkungen der 76er Unternehmensmitbestimmung, antworteten 28 Prozent nicht, bei den Unternehmen mit Drittelbeteiligung waren es 24 Prozent.

Kaum vorstellbar: Vorstände und Aufsichtsratsvorstände füllen einen Fragebogen mit 20 Fragen aus, was in 15 Minuten erledigt ▶

Unternehmensmitbestimmung Ablehnung überwiegt

Das Mitbestimmungsgesetz

mehr als 2.000 Ber-

nehmervor-

IW-PRESSEMITTEILUNG: Nur mäßig gelungen

► werden kann. Nichtsdestoweniger entziehen sich fast 30 Prozent der Frage nach der grundsätzlichen Bewertung der Mitbestimmung, deren Beantwortung ihnen die Arbeitgeberverbände anempfehlen. Sehr interessant auch: Auf die Frage, wie sie die unternehmensexternen Gewerkschaftsvertreter bewerten, enthalten sich fast 40 Prozent der Stimme.

5. Manager sprechen für die Kapitalgesellschaften insgesamt: Der Befragung liegt die These zugrunde, dass die Handlungen und Interessen der Gruppe der Topfunktionäre deckungsgleich mit denen großer Kapitalgesellschaften ist. So heißt es in der IW-Pressemitteilung zur Studie: „38 Prozent der großen Kapitalgesellschaften beurteilen die paritätische Besetzung des Aufsichtsrates negativ.“ Korrekt müsste es heißen: Ein bestimmter Prozentsatz des Topmanagements urteilt in diesem oder jenem Sinne. Dass die Unternehmensverbände es besser wissen, zeigt die vom BDI zusammen mit PriceWaterhouseCoopers erstellte Studie zur Corporate Governance in Deutschland, die „unterschiedliche Interessen von Eignern und Unternehmensleitung“ einräumt, was „vor allem bei großen Aktiengesellschaften zu beobachten ist“. Es gibt also fundamentale Interessenunterschiede von Besitzern und Managern, dem aber die IW-Studie fahrlässigerweise nicht Rechnung trägt.

6. Geringe Rücklaufquoten: Was denkt die Mehrzahl der Unternehmen tatsächlich über den von ihren Arbeitgeberverbänden angemahnten Handlungsbedarf in Sachen Unternehmensmitbestimmung? Einen entscheidenden Hinweis geben hier die Rücklaufquoten, die mit 8 Prozent außergewöhnlich niedrig sind. Denn diese Zahl muss man vor dem Hintergrund aller (und nicht nur der angeschriebenen) mitbestimmten Großunternehmen gewichten – und das sind 4250, von denen um die 750 nach dem 76er Gesetz paritätisch besetzt sind und 3500 eine Drittelbeteiligung von Arbeitnehmern im Aufsichtsrat haben. Von all diesen mitbestimmten Unternehmen haben 200 Unternehmen geantwortet, das sind magere 4,7 Prozent. Angesichts

dieser schmalen Basis erscheint die IW-Aussage, „dass 38 Prozent der großen Kapitalgesellschaften die paritätische Mitbestimmung negativ beurteilen“, sehr vollmundig.

7. Magere Basis: Besonders die Unternehmen mit Drittelbeteiligung haben eine extrem bescheidene Rücklaufquote. Sie liegt nach Angabe der Autoren bei 2,3 Prozent. Gleichzeitig geben sie an, dass fast jedes sechste quasi-paritätisch mitbestimmte Unternehmen an der Umfrage teilnahm, also müssen das 124 sein (bei insgesamt 746). Es verbleiben nur noch 76 Unternehmen mit Drittelbeteiligung, wenn wir diese 124 quasi-paritätischen Unternehmen von der Gesamtzahl von 200 Antwortenden abziehen.

Oftmals haben aber weniger als 200 Unternehmen auf einzelne Fragen geantwortet, zumeist sind das nur 143. Wenn nun aber bei diesen Fragen tatsächlich 124 paritätisch mitbestimmte Unternehmen geantwortet haben, dann verbleiben für die Drittelbeteiligung nur noch 19 von insgesamt 3500 Unternehmen, das sind 0,5 Prozent, was für eine statistisch gehaltvolle Analyse deutlich zu niedrig ist. Vor diesem Hintergrund wundert es nicht, dass die Studie immer Prozentzahlen anführt und nicht die absoluten Zahlen.

ZURÜCKHALTENDE MANAGER Die Studie des IW und des Institute for Law and Finance ist voll von statistischen Fragwürdigkeiten und Deutungsambivalenzen. Eine deutlich überwiegende skeptische Haltung gegenüber der Unternehmensmitbestimmung konnte nicht festgestellt werden. Die in der Umfrage unterstellte interessenidentische Positionierung von Eigentümern und Topmanagement steht im Widerspruch zu den Grundannahmen der Corporate Governance und der ökonomischen Theoriebildung. Das Anschreiben an die Befragten weist deutlich manipulative Tendenzen auf, die auch beim späteren Arrangement einzelner Fragen zutage treten. Die Rücklaufquoten sind extrem gering, viele Teilfragen werden nicht beantwortet. Beides erhöht die Fehlerwahrscheinlichkeit und hinterlässt

nicht den Eindruck, dass tatsächlich gesteigerter Handlungsbedarf zur Eindämmung der Mitbestimmung gesehen wird. Die Behauptung eines qualitativen Unterschieds zwischen Drittelbeteiligung und Quasi-Parität wird nicht begründet.

Eventuelle Scheinkorrelationen, etwa die Größe der Unternehmen und die generelle Zufriedenheit betreffend, wurden nicht bedacht. Außerdem wurden mögliche positive Auswirkungen der Mitbestimmung (zum Beispiel eine Reduzierung der Streiktage) überhaupt nicht erfragt. Die Studie enthält eine Vielzahl nicht selbstverständlicher Annahmen – zum Beispiel schnellere Entscheidungen sind bessere Entscheidungen. Die behaupteten negativen Auswirkungen der Mitbestimmung auf die Kapitalmärkte und die Performance der Unternehmen finden in der wissenschaftlichen Literatur keinen empirischen Beleg.

Der Versuch, die Meinungen von Topmanagern für die politische Debatte zu instrumentalisieren, ist nur mäßig gelungen. Nicht nur rein wissenschaftlich gesehen haben sich die Auftraggeber keinen Gefallen getan, da ihre wackelige Fundierung auch Zweifel an der inhaltlichen Stichhaltigkeit ihrer Verbandspositionen sät. Der Versuch, die zweite Biedenkopf-Kommission zu beeindrucken, ist kläglich gescheitert. Es muss den Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten trotz allem Gerede – auch über ihre angeblich mangelnde Kompetenz – angesichts des hier Gebotenen nicht bange werden. ■

MEHR INFORMATIONEN



HELGE PEUKERT: UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG IN DEUTSCHLAND: Zu den Ergebnissen der iw-Befragung von 2006. 20 Seiten, Langfassung unter www.magazin-mitbestimmung.de (4/2007) bei diesem Text oder über die Akademie der Arbeit AdA@em.uni-frankfurt.de

Der Text ist im Rahmen des AdA-Projektes „Die zukünftige Funktion nationaler Unternehmensmitbestimmung im integrierten Europa“ entstanden.

Institut der deutschen Wirtschaft in Köln (IW)/Institute for Law and Finance (ILF), **UNTERNEHMENSBEFRAGUNG „UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG IN DEUTSCHLAND“**, unter www.iwkoeln.de (Wissenschaft, Presselounge, 2006, Pressemitteilung Nr. 45)

PRICEWATERHOUSECOOPERS / BDI, CORPORATE GOVERNANCE IN DEUTSCHLAND, Berlin 2005, 7. Im Internet unter www.bdi-online.de/Dokumente/Recht-Wettbewerb-Versicherungen/BDI_PwC_Studie.pdf

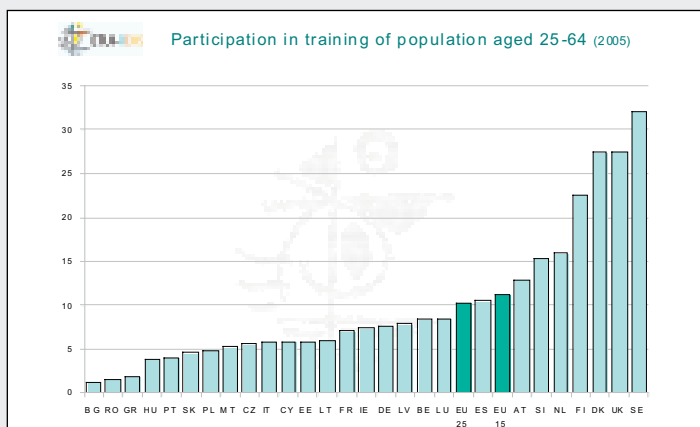
CHEFSACHE MITBESTIMMUNG, DER BERICHT DER BIEDENKOPF-KOMMISSION, Magazin Mitbestimmung 3/2007 (s. zur IW-Studie auch das Interview mit Prof. Biedenkopf S. 13ff) unter www.magazin-mitbestimmung.de



Neu aus dem ETUI-REHS

Benchmarking Working Europe 2007

Bildung hat natürlich nicht nur etwas mit Hochschulen zu tun, sondern auch mit der Arbeitswelt, mit Arbeitnehmern – im besten Fall ein Leben lang. Das „Lissabon-Ziel“ der Europäischen Beschäftigungsstrategie gibt vor, dass EU-weit im Jahre 2010 15 % der Bevölkerung pro Jahr in Bildungsaktivitäten involviert sein sollten. Die Zahlen der Grafik sprechen da für sich, auch für Deutschland im Vergleich mit den anderen EU-Ländern.



Benchmarking Working Europe, die jährlich zum Brüsseler Frühjahrgipfel erscheinende Publikation des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI-REHS) und des Europäischen Gewerkschaftsbundes, enthält eine Fülle solcher vergleichender Grafiken mit kurzen, erläuternden Texten zu Themen, die für die Welt der Arbeitnehmer in der Europäischen Union von besonderer Bedeutung sind, z.B.: Flexicurity, gesamtwirtschaftliche Entwicklungen, Beschäftigung, Lohn- und Gehaltsentwicklungen, Fortbildungsmöglichkeiten, Mitbestimmung, Corporate Governance, Europäischer Sozialdialog und Arbeitsrecht, EU-Handel und Wettbewerbsfähigkeit sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Eine der Schlussfolgerungen der diesjährigen Ausgabe ist, dass Europa zur Aufrechterhaltung seiner derzeitigen Vorteile höherer Investitionen in Bildung und Lehre sowie besserer sozialer Dienste bedarf.



Benchmarking Working Europe 2007

ETUI-REHS und EGB
Brüssel 2007
160 Seiten
ISBN 978-2-87452-072-3

20 Euro für die Druckfassung
oder kostenloser Download

*Diese Publikation ist nur auf Englisch verfügbar.
Bestellungen durch Ihren Buchhändler oder direkt an:*

European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety
Bd du roi Albert II, 5 box 4 • B – 1210 Brüssel

Tel.: 00 32 (0)2 224 04 70 • Fax: 00 32 (0)2 224 05 02

E-mail: research@etui-rehs.org • Webseite: www.etui-rehs.org