

# „Mitbestimmung verringert die Ungleichheit“

Was hilft gegen Ungleichheit? Im Interview erklärt der Wissenschaftler Felix Hörisch, warum es gerechter zugeht, wenn Arbeitnehmer im Unternehmen mitbestimmen.

**Herr Hörisch, Sie haben herausgefunden, dass die Ungleichheit in einem Land geringer ausfällt, wenn Arbeitnehmer in Unternehmen mitbestimmen. Wie hängt beides zusammen?**

Eine starke Unternehmensmitbestimmung trägt dazu bei, dass sich die Unternehmenspolitik eher am langfristigen Erfolg und weniger am kurzfristigen Shareholder-Value orientiert. Insgesamt spricht viel dafür, dass dadurch die Gewinne anders zwischen Arbeitnehmern und Anteilseignern

**Gibt es weitere, vielleicht indirekte Wirkungen?**

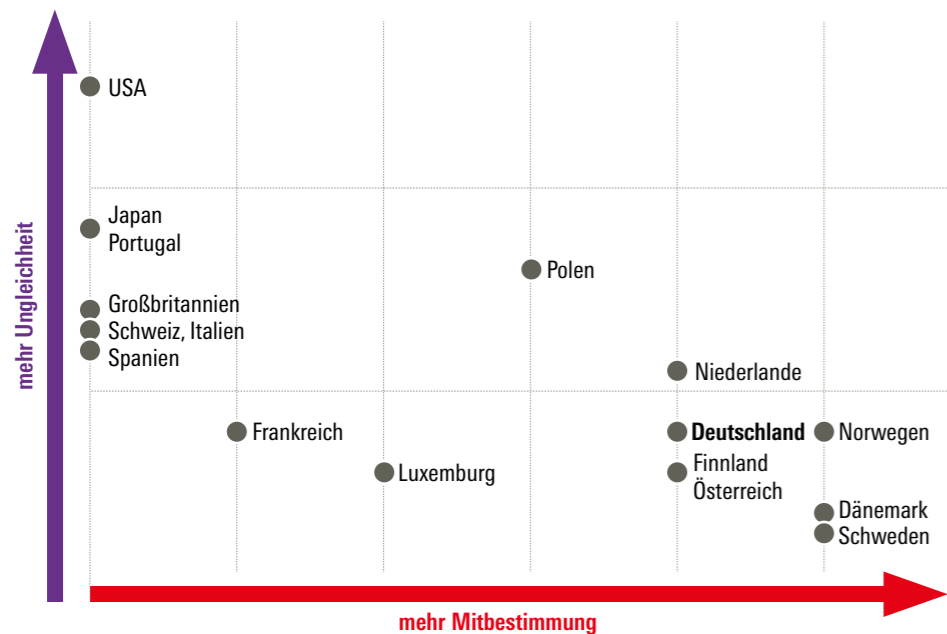
Stärker mitbestimmte Unternehmen schütten tendenziell weniger Dividende aus, so dass mehr investiert werden kann, etwa in Forschung und Entwicklung. Und sie stellen die Unternehmenspolitik breiter auf, so dass diese nicht so abhängig von bestimmten Sparten ist und damit weniger krisenanfällig.

**Wie wirkt sich dies gesamtwirtschaftlich aus?**

Zum einen wirkt sich natürlich die Summe der in den Unternehmen gefällten Entscheidungen und des im Unternehmen herrschenden Lohngefüges auf die gesamtwirtschaftliche Einkommensverteilung aus. Zum anderen kann der höhere Beschäftigungsgrad von Unternehmen mit Mitbestimmung vor allem in Krisenzeiten dazu führen, dass die Arbeitslosigkeit geringer ist, und so für zusätzliche Nachfrage sorgen. Solche Effekte und ihre Stärke sind natürlich auch von der konkreten Situation und politischen Entscheidungen abhängig – denken Sie etwa an die Ausweitung des Kurzarbeitergelds in der Finanzkrise.

## Starke Mitbestimmung, gerechte Verteilung

So steht es um Einkommensungleichheit und Unternehmensmitbestimmung in ...



Einkommensverteilung basierend auf Gini-Koeffizient, Grad der Unternehmensmitbestimmung nach „Codetermination Index“  
Quelle: Hörisch 2012 Grafik zum Download: [bit.do/impulsog28](http://bit.do/impulsog28) Daten: [bit.do/impulsog29](http://bit.do/impulsog29)

Hans Böckler  
Stiftung

aufgeteilt werden. Zudem entlassen mitbestimmte Unternehmen in Krisenzeiten weniger Mitarbeiter, da firmenspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten in diesen Unternehmen eine größere Rolle spielen.

**Wie genau beeinflussen Arbeitnehmer in Aufsichtsräten die Unternehmenspolitik und die Lohnverteilung?**

Der Aufsichtsrat spielt bei der Festsetzung der Vorstandsgehälter eine entscheidende Rolle. In der Regel sorgen Arbeitnehmervertreter in diesem Gremium dafür, dass der Unterschied zwischen den Gehältern von Managern und einfachen Angestellten geringer ausfällt – in einem Land wie den USA, wo Arbeitnehmer keinen Einfluss auf die Vorstandsvergütung haben, fallen die Gehaltsunterschiede beispielsweise deutlich größer aus als in Deutschland.

**In Deutschland ist die Unternehmensmitbestimmung – zumindest in großen Firmen – fest verankert. Ist die Ungleichheit deshalb hierzulande weniger groß als in anderen Industrieländern?**

Ja, das trägt einen wesentlichen Teil dazu bei. Die Ergebnisse meiner Forschung zeigen, dass eine ausgebautere Unternehmensmitbestimmung einen hochsignifikanten und substantiellen positiven Effekt auf die Einkommensgleichheit hat.

**Auch wenn man andere Faktoren einbezieht?**

Dies gilt auch unter Kontrolle anderer wesentlicher Faktoren, wie etwa der Höhe des Bruttoinlandsprodukts, der Arbeitslosigkeit oder der Weltmarkteinbindung einer Volkswirtschaft.

**Allerdings sind Einkommensunterschiede auch hierzulande in den vergangenen zwanzig Jahren gewachsen. Liegt das auch daran, dass mehr Unternehmen die Mitbestimmung umgehen und damit Arbeitnehmer an Einfluss verlieren?**

Natürlich gibt es für den Anstieg der Einkommensunterschiede in Deutschland nicht nur eine Ursache, sondern mehrere – etwa die Deregulierung der Arbeitsmärkte in einigen Bereichen sowie die geringe Belastung hoher Einkommen insbesondere bei den Sozialabgaben. Neben solchen Faktoren trägt aber auch die Umgehung der Mitbestimmung einen Teil zum Anstieg der Einkommensunterschiede bei.

**In welchen Ländern haben Arbeitnehmer am meisten Einfluss in privaten Unternehmen?**

Insbesondere in den skandinavischen Ländern wie Dänemark, Schweden und Norwegen, zudem in Österreich, den Niederlanden, aber auch in einigen osteuropäischen Ländern wie in Tschechien, der Slowakei und Slowenien. In Deutschland ist der Einfluss der Arbeitnehmervertreter in großen Unternehmen vergleichsweise stark, allerdings gilt die Unternehmensmitbestimmung nur in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern, nicht bei kleineren mittelständischen Unternehmen, die einen großen Teil der Wirtschaftsleistung ausmachen. In anderen europäischen Ländern ist dieser Schwellenwert zum Teil deutlich niedriger, etwa in Schweden mit einer Grenze von 25 Arbeitnehmern oder in Dänemark mit 35.

**Wie sieht es dort mit der Einkommensverteilung aus? Wie ist die Lage in Ländern ohne Unternehmensmitbestimmung?**

Es gibt einen klaren Zusammenhang zwischen der Stärke der Unternehmensmitbestimmung und der Einkommensungleichheit. In Ländern ohne Mitbestimmung auf Unternehmensebene ist die Einkommensungleichheit deutlich höher. Das gilt insbesondere für die USA, aber auch für so unter-

schiedliche Länder wie Großbritannien, Italien, Japan, Portugal, Litauen, Neuseeland und Lettland.

**Die Politik sucht nach Rezepten gegen wachsende Ungleichheit, nicht nur in Deutschland. Warum ist das Thema Mitbestimmung dabei bislang so wenig beachtet worden?**

Ein wesentlicher Grund ist aus meiner Sicht, dass die Mitbestimmung – anders als etwa Umverteilung mittels Steuern und Sozialabgaben – keine direkte Umverteilung von Markteinkommen darstellt, sondern deutlich früher, nämlich im Produktionsprozess selbst ansetzt. Wie die Ergebnisse meiner Forschungen zeigen, könnte dies aber zugleich bedeuten, dass die Mitbestimmung eine besonders effektive und wirkmächtige Form der Umverteilung darstellt.

**Wie müsste die Unternehmensmitbestimmung in Deutschland und Europa ausgeweitet werden, um für eine gerechtere Einkommensverteilung zu sorgen?**

Sinnvoll und vorstellbar wäre hier meines Erachtens eine Absenkung des Schwellenwerts, ab dem die Drittelbeteiligung greift, auf ein im europäischen Vergleich übliches Maß. Eine Einführung der Drittelbeteiligung auch in Unternehmen etwa mit 50 oder 100 bis 500 Beschäftigten könnte dazu beitragen, die positiven gesamtwirtschaftlichen Wirkungen der Unternehmensmitbestimmung wesentlich zu stärken. Eine solche Absenkung würde dazu führen, dass die Unternehmensmitbestimmung für deutlich größere Teile der Wirtschaft, also einen höheren Anteil an Unternehmen und Arbeitnehmern in Deutschland gelten würde. <

Felix Hörisch ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Heidelberg



### MEHR LESEN

Felix Hörisch: The Macro-economic Effect of Codetermination on Income Equality, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Working Paper Nr. 147, 2012 [bit.do/impulsog30](http://bit.do/impulsog30)

## Mitbestimmung sicherstellen



Wie lässt sich die legale Vermeidung und Umgehung der gesetzlichen Mitbestimmung eindämmen? Mit dieser Frage hat sich die von der Hans-Böckler-Stiftung initiierte Expertenkommission „Arbeit der Zukunft“ befasst. Bereits jetzt würden mindestens 800 000 Beschäftigte in Deutschland durch juristische Tricks – etwa indem ein Unternehmen in eine ausländische Rechtsform wechselt – um die Mitwirkung im Aufsichtsrat gebracht, heißt es von Seiten der Kommission. Das Problem könnte sich verschärfen, wenn die grenzüberschreitende Sitzverlegung, Fusion oder Aufspaltung von Unternehmen im europäischen Gesellschaftsrecht ermöglicht wird – mit der Folge, dass sich Unternehmen unabhängig von ihrem realen Verwaltungssitz die jeweils für sie günstigsten europäischen Standards aussuchen können, indem sie den Registersitz in einem anderen EU-Mit-

gliedsstaat wählen. Um dem einen Riegel vorzuschieben, müssten Lücken im deutschen Mitbestimmungsgesetz zur Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat sowie in den EU-Richtlinien geschlossen werden. Gewährleisten könnte das ein Minimumstandard für Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung, wenn europäisches Gesellschaftsrecht angewendet wird, verbunden mit dynamischen Schwellenwerten, die die Mitbestimmung der jeweiligen Größe des Unternehmens anpassen. So ließe sich sicherstellen, dass die Veränderungen der Arbeit durch Globalisierung und Digitalisierung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf Augenhöhe gestaltet werden. <

Quelle: Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann u.a.: Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“, Bielefeld 2017 (ab Seite 201)  
Download: [bit.do/impulsog31](http://bit.do/impulsog31)