

Unternehmensmitbestimmung **Ablehnung überwiegt**

Das Mitbestimmungsgesetz von 1976, wonach Kapitalgesellschaften mit mehr als 2.000 Beschäftigten die Hälfte ihrer Aufsichtsratsposten für Arbeitnehmervertreter reservieren müssen, hat bei den Unternehmen hierzulande kaum Freunde. Wie eine Befragung durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln zeigt, beurteilen 38 Prozent der großen Kapitalgesellschaften die paritätische Besetzung des Aufsichtsrates negativ – nur 34 Prozent stellen den Vorschriften ein gutes Zeugnis aus.

Kritisiert wird etwa, dass die je nach Mitarbeiterzahl zwischen 12 und 20 Mitglieder starken Aufsichtsräte zu groß seien, um effektiv Entscheidungen beraten und fällen zu können. Zudem lassen nach Meinung vieler Firmen gerade die Vertreter der Arbeitnehmer die nötigen betriebswirtschaftlichen Qualifikationen vermissen. So halten 41 Prozent der Kapitalgesellschaften, die unter das Mitbestimmungsgesetz von 1976 fallen, die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten für kaum oder gar nicht kompetent. Auch aus diesem Grund haben 67 Prozent der großen Kapitalgesellschaften gelegentlich oder oft Bedenken, sensible Informationen an die Arbeitnehmervertreter weiterzugeben. Durch die im internationalen Vergleich weit reichenden unternehmerischen Mitspracherechte der Arbeitnehmer entstehen den Betrieben ferner Nachteile auf dem Kapitalmarkt – 43 Prozent der Kapitalgesellschaften fällt es aus diesem Grund schwerer, Eigenkapitalgeber für eine Investition in das Unternehmen zu begeistern.

Gesprächspartner im IW: **Dr. Oliver Stettes, Telefon: 0221 4981-697**
Telefon zur Pressekonferenz in Berlin am 8. November:
0160 90742392

Unternehmensmitbestimmung

Schwieriger Abstimmungsprozess

Standortvorteil oder Ballast im globalen Wettrennen um Kunden? Aus Sicht vieler Unternehmen fällt die Antwort eindeutig aus: Die Mehrzahl der großen Kapitalgesellschaften hält die paritätische Besetzung ihres Aufsichtsrats für hinderlich. In einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) klagen rund fünf von zehn belegschafts-starken Kapitalgesellschaften, dass die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten Entscheidungen verzögern. Auch bei der Suche nach Investoren seien die deutschen Mitbestimmungsregeln nicht hilfreich.

Dreißig Jahre alt wurde das Mitbestimmungsgesetz von 1976 in diesem Sommer – Grund genug für die Gewerkschaften, eine große Festveranstaltung in Berlin zu feiern. Nach der Party stehen jetzt die Renovierungsarbeiten an. Noch in diesem Jahr will eine Kommission um den ehemaligen sächsischen Ministerpräsidenten Kurt Biedenkopf Vorschläge machen, ob und wie das Regelwerk an die Anforderungen einer globalisierten Wirtschaft angepasst werden muss.

Eines ist zumindest schon klar: Im Ausland begeistert man sich bislang nicht für die deutschen Vorschriften. Denn das Mitbestimmungsgesetz von 1976 schreibt vor, dass Kapitalgesellschaften mit mehr als 2.000 Beschäftigten die Hälfte ihrer Aufsichtsratsposten für Arbeitnehmervertreter reservieren müssen. In keinem anderen Industrieland sind die Arbeitnehmer derart zahlreich in den Kontrollgremien der Unternehmen vertreten.

Nachahmer hat lediglich eine weitere deutsche Vorschrift gefunden: das Drittelbeteiligungsgesetz, das den Arbeitnehmervertretern in Kapitalgesellschaften mit 500 bis 2.000 Beschäftigten ein Drittel der Sitze im Aufsichtsrat sichert. Ähnlich ist es in Österreich, Tschechien, Ungarn, Slowenien und der Slowakei.

Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 hat jedoch nicht nur im Ausland wenige Freunde. Auch die hiesigen Unternehmen stehen der paritätischen Besetzung des Aufsichtsrats eher skeptisch gegenüber, wie eine Umfrage des

Instituts der deutschen Wirtschaft Köln zeigt (Grafik):

Skepsis überwiegt. Mit 38 Prozent beurteilt die Mehrzahl der großen Kapitalgesellschaften die Mitbestimmungsregeln von 1976 negativ. Rund 34 Prozent stellen den Vorschriften ein gutes Zeugnis aus. Das Drittelbeteiligungsgesetz kommt im Urteil der Betriebe dagegen besser weg. Mehr als jede zweite Kapitalgesellschaft, in der die Arbeitnehmervertreter nur ein Drittel der Aufsichtsratsposten innehaben, hat positive Erfahrungen mit den Mitbestimmungsparagrafen gesammelt; lediglich jede fünfte sieht die Unternehmensentwicklung beeinträchtigt.

Größe spielt eine Rolle. Je nach Mitarbeiterzahl müssen in den Aufsichtsräten

großer Kapitalgesellschaften zwischen 12 und 20 Mitglieder sitzen – so hat es der Gesetzgeber in den 76er-Vorschriften festgelegt. Über die Hälfte der Unternehmen ist mit diesem Gesetzespassus nicht einverstanden. Das Gremium sei zu groß, um effektiv Entscheidungen beraten und fällen zu können, urteilen sie.

Von Unternehmen, die unter das Drittelbeteiligungsgesetz fallen, kommen wenig Klagen. Ihre Aufsichtsräte müssen mindestens drei Mitglieder haben. Falls ein Unternehmen mehr Leute in das Kontrollorgan schicken möchte, kann es das freiwillig in seine Satzung schreiben. Drei von vier der kleineren Kapitalgesellschaften zeigen sich deshalb von der Größe ihres Aufsichtsrats überzeugt.

Wenig Know-how, mangelndes Vertrauen. Die Aufsichtsräte kontrollieren vor allem die strategischen Entscheidungen des Unternehmensvorstands: Lohnt sich die Fusion mit einem Partner? Wie sollten neue Großprojekte finanziert werden? Um den Managern bei diesen Themen auf die Finger zu sehen, müssen die Aufsichtsräte profunde betriebswirtschaftliche Kenntnisse haben.

Doch gerade die Vertreter der Arbeitnehmer lassen aus Sicht vieler Unternehmen die nötigen Qualifikationen vermissen. So hält noch nicht einmal die Hälfte der 76er-Kapitalgesellschaften die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten für kompetent; 41 Prozent beurteilen sie sogar als wenig oder nicht fachlich geeignet.

Entsprechend angespannt ist mancherorts das Vertrauensverhältnis:

Fast 67 Prozent der großen Kapitalgesellschaften kommen gelegentlich oder oft Bedenken, sensible Informationen an die Arbeitnehmervertreter weiterzugeben.

Nur 19 Prozent haben damit kein Problem. In Betrieben, die unter das Drittelbeteiligungsgesetz

Mitbestimmung: Hindernis für Fusionen

So viel Prozent der Kapitalgesellschaften sagen, die Unternehmensmitbestimmung sei bei diesen Aktivitäten ...

	sehr förderlich	eher förderlich	eher hinderlich	sehr hinderlich
Anlagebereitschaft von Eigenkapitalanlagen wie etwa Aktionären	0,7	9,4	39,1	4,3
Übernahme von bzw. Zusammengehen mit ausländischen Unternehmen	0,7	11,6	38,4	7,2
Grenzüberschreitende Fusion mit ausländischer Kapitalgesellschaft	0,7	4,3	38,4	13,8
Übernahme von bzw. Zusammengehen mit deutschen Unternehmen	0,7	21,7	37,0	5,1
Einrichtung einer Europäischen Aktiengesellschaft	0	8,7	26,8	10,1
Beschaffung von Fremdkapital	0,7	14,5	21,0	0,7
Beurteilung durch Rating-Agenturen	0,7	12,3	19,6	2,9

Rest zu 100: keine Angabe; Quelle: Befragung von 151 Kapitalgesellschaften im Juni und Juli 2006 durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

setz fallen, verursacht das Miteinander hingegen weniger Stirnrunzeln.

Externe kommen schlecht weg. Laut 76er-Mitbestimmungsgesetz müssen die großen Kapitalgesellschaften zwei bis drei Sitze im Aufsichtsrat an externe Gewerkschaftsmitglieder vergeben. Die Mitwirkung dieser Funktionäre, die nicht im Unternehmen arbeiten, sei hinderlich, sagen 54 Prozent der Kapitalgesellschaften. Lediglich 21 Prozent schätzen die Anwesenheit der Externen.

Die Gründe für die Ablehnung dürften vielfältig sein: Aufsichtsräte, die aus dem Unternehmen kommen, können dem Kontrollgremium etwa über die Stimmung der Belegschaft berichten. Oder sie können Entscheidungen des Aufsichtsrats den Kollegen in den Werkhallen und Büros erklären. Externe Gewerkschafter können all das nicht. Zudem droht bei ihnen oft ein Interessenkonflikt: Während sie in den Tarifrunden für kräftige Gehaltserhöhungen streiten, sollen sie als Aufsichtsräte auch die Rendite und den Aktienkurs im Auge behalten. Ein kräftiges Lohnplus entfacht auf dem Börsenparkett allerdings selten Begeisterung.

Bremse im Entscheidungsprozess. Um auf dem Weltmarkt Erfolg zu feiern, müssen die Unternehmen schnell reagieren können. Das 76er-Mitbestimmungsgesetz scheint dabei eher hinderlich zu sein. So klagt knapp die Hälfte der Unternehmen mit paritätisch besetztem Kontrollgremium, dass die Beteiligung der Arbeitnehmer die Entscheidungen des Aufsichtsrats in die Länge ziehe. Für Verzögerungen sorgt unter anderem die Furcht vor Pattsituationen. Wenn sich die Abgesandten der Arbeitnehmer und der

Anteilseigner nicht einig werden, kann zwar der Aufsichtsratsvorsitzende entscheiden, doch bei der Belegschaft kommt eine solche Kampf abstimmung nicht gut an. Daher nehmen sich die Aufsichtsräte in der Regel Zeit, um einen Kompromiss zu finden.

Die Betriebe, in denen die Arbeitnehmer ein Drittel der Aufsichtsratsposten übernehmen, sind dagegen uneins: Fast ein Drittel sagt, das Kontrollgremium könne dank der Belegschaftsvertreter sogar schneller entscheiden. Umgekehrt steht für praktisch genauso viele fest, dass die Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat auf die Bremse tritt.

Hindernis bei Investorensuche. Nicht nur innerhalb der Unternehmen sorgen die Mitbestimmungsregeln für Probleme. Durch die im internationalen Vergleich weit reichenden unternehmerischen Mitspracherechte der Arbeitnehmer entstehen den Betrieben auch Nachteile auf dem Kapitalmarkt (Tabelle):

Gut 43 Prozent der Kapitalgesellschaften fällt es wegen der deutschen Mitbestimmungsvorschriften schwerer, Eigenkapitalgeber, wie etwa Aktionäre, für eine Investition in das Unternehmen zu begeistern.

Gerade einmal 10 Prozent sagen, die Mitbestimmung sei bei der Suche nach Geldgebern eher förderlich.

Hemmschuh für Fusionen. Mehr als 40 Prozent der Kapitalgesellschaften sind der Ansicht, dass die Mitbestimmungsparagrafen den Kauf einer Firma oder das Zusammengehen mit anderen Betrieben behindern. Gut jede zweite GmbH beziehungsweise AG meint zudem, dass die Regeln bei der Fusion mit einer ausländischen Kapitalgesellschaft im Wege sind.

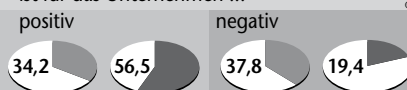
Dahinter steckt vermutlich zweierlei: Zum einen steht so mancher Arbeitnehmer im Aufsichtsrat Firmenzusammenschlüssen reserviert gegenüber, weil er diese mit Arbeitsplatzabbau verbindet. Zum anderen lassen die Regeln auch ausländische Kandidaten zögern. Denn die EU-Fusionsrichtlinie schreibt vor, dass sich Kapitalgesellschaften aus verschiedenen EU-Ländern vor einem Zusammenschluss einigen müssen, wie viel Mitsprache den Belegschaften im Kontrollgremium eingeräumt wird. Ohne

Mitbestimmung: Umstrittenes Gesetz

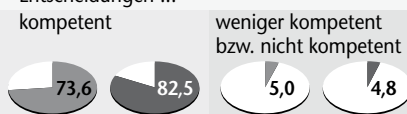
So viel Prozent der Kapitalgesellschaften sagen, ...

▲ Unternehmen nach Mitbestimmungsgesetz von 1976
▲ Unternehmen nach Drittelbeteiligungsgesetz

die Unternehmensmitbestimmung ist für das Unternehmen ...



die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat sind als Berater und Begleiter unternehmerischer Entscheidungen ...



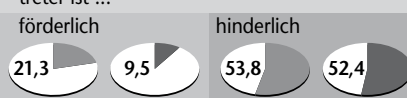
die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind als Berater und Begleiter unternehmerischer Entscheidungen ...



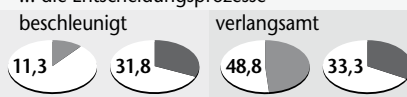
bei der Weitergabe vertraulicher Informationen an Arbeitnehmervertreter existieren im Aufsichtsrat ...



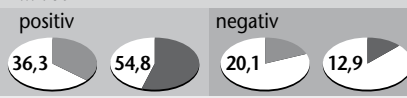
die Mitwirkung externer Gewerkschaftsvertreter ist ...



die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern ... die Entscheidungsprozesse



die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern wirkt sich auf die Qualität von Entscheidungen ... aus



Rest zu 100: keine Angabe; Unternehmen nach Mitbestimmungsgesetz von 1976: Kapitalgesellschaften mit mehr als 2.000 Beschäftigten. In ihren Aufsichtsräten erhalten die Arbeitnehmervertreter die Hälfte der Posten; Unternehmen nach dem Drittelbeteiligungsgesetz: Kapitalgesellschaften mit 500 bis 2.000 Beschäftigten. In ihren Aufsichtsräten erhalten die Arbeitnehmervertreter ein Drittel der Posten. Quelle: Befragung von 146 Kapitalgesellschaften im Juni und Juli 2006 durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Übereinkunft erhalten die Arbeitnehmer bei einer Fusion mit deutscher Beteiligung ein Drittel der Sitze. Gerade Manager, die in ihrem Land keine Mitbestimmung kennen, werden daher vor einer Unternehmenshochzeit mit deutschen Partnern zurückschrecken.

Die IW-Mitbestimmungsumfrage

An der Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln beteiligten sich im Juni und Juli 2006 knapp 200 Kapitalgesellschaften. Damit hat jedes sechste Unternehmen mit einem paritätisch besetzten Aufsichtsrat geantwortet. Von den Betrieben, die unter das Drittelbeteiligungsgesetz fallen, nahmen schätzungsweise 2,3 bis 4,6 Prozent teil. Die Befragung richtete sich an die Unternehmensvorstände mit der Bitte, die Antworten eng mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden abzustimmen.