

# Der Mythos der bösen Mitbestimmung

Arbeitnehmer sollten im Unternehmen besser nicht mitreden, hieß es lange – zu Unrecht

FRANKFURT. Mitbestimmung, wie sie in Deutschland gelebt wird, schwächt Unternehmen und ganze Volkswirtschaften. Da waren sich viele Wirtschaftsforscher in den 1970er Jahren sicher. Das Resultat der Mitbestimmung sei ein „signifikant geschrumpfter Kapitalstock, höhere Arbeitslosigkeit, geringere Einkommen und eine grundsätzliche Reduzierung der Produktion und der Wohlfahrt“. Zu diesem vernichtenden Schluss kamen beispielsweise die amerikanischen Ökonomen Michael Jensen und William Meckling im Jahr 1979. Die Väter des „Shareholder-Value“-Ansatzes vermuteten, Arbeitnehmer würden ihre stärkere Verhandlungsposition nutzen, um Lohnerhöhungen durchzusetzen, Entscheidungen zu blockieren und Verhandlungen zu erschweren.

Das Betriebsrätegesetz in Deutschland trat am 4. Februar 1920 in Kraft – die Mitbestimmung feiert hundertsten Geburts-

tag. Und wer die alten Aufsätze liest, wundert sich, dass die deutsche Volkswirtschaft hundert Jahre Mitbestimmung überhaupt überlebt hat und heute sogar erfolgreicher ist als jemals zuvor. Sind die schädlichen Auswirkungen der Mitsprache womöglich nur ein Mythos?

Zu diesem Ergebnis kommen Simon Jäger, Wirtschaftsprofessor am Massachusetts Institute of Technology (MIT), Benjamin Schoefer (UC Berkeley) und Jörg Heining vom Nürnberger IAB in einer aktuellen Forschungsarbeit. Um die tatsächlichen Folgen der Mitbestimmung zu erfassen, nutzten sie ein natürliches Experiment, das durch eine Reform im Jahr 1994 möglich wurde. Neu gegründete Aktiengesellschaften mit weniger als 500 Mitarbeitern können hierzulande seitdem im Aufsichtsrat auf Arbeitnehmervertreter verzichten, die Eigentümer haben das alleinige Sagen. Dank dieser Re-

form konnten die Ökonomen Unternehmen vergleichen, die kurz vor und kurz nach dem Stichtag gegründet wurden. Auf diese Weise waren sie in der Lage, kausale Zusammenhänge zu identifizieren, was sonst auf dem Gebiet der Mitbestimmung quasi unmöglich ist: Unzählige Faktoren beeinflussen, wie sich ein Unternehmen entwickelt.

Das Ergebnis der Studie, die auf Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung basiert, ist eindeutig: „Im starken Gegensatz zu den Vorhersagen des Shareholder-Value-Ansatzes können wir nachweisen, dass sich durch die Mitbestimmung die Kapitalintensität erhöht“, bilanzieren die Autoren. Wenn Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sitzen, werde in den betroffenen Unternehmen mehr in Produktionsgüter investiert und ein geringerer Anteil des Umsatzes an Zulieferer ausgelagert. Zusätzlich stie-

ßen die Forscher darauf, dass Unternehmen mit Mitbestimmung produktiver seien, also im Durchschnitt die Arbeitnehmer dank des zusätzlichen Kapitals einen höheren Mehrwert produzierten. Negative Auswirkungen auf die Gewinne der Unternehmen kamen nicht ans Licht, genauso wenig rissen die Arbeitnehmer höhere Anteile der Einnahmen an sich.

Wie diese, für frühere Forschergenerationen erstaunlichen Ergebnisse zu erklären sind? Die Ökonomen verweisen auf neuere Modelle, die einen breiteren Blick auf das Zusammenspiel von Kapitalvertretern und Arbeitnehmern ermöglichen. So könne die Mitbestimmung beispielsweise die Kommunikation verbessern. Möglicherweise hätten die Arbeitnehmervertreter zudem eine längerfristige Perspektive im Blick als Aktionäre und Manager. Das kann sich auszahlen. JOHANNES PENNEKAMP