

Prosi, Gerhard

Article — Digitized Version

## Die Auswirkungen des neuen Mitbestimmungsgesetzes

Wirtschaftsdienst

*Suggested Citation:* Prosi, Gerhard (1978) : Die Auswirkungen des neuen Mitbestimmungsgesetzes, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 58, Iss. 11, pp. 551-556

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/135251>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

# Die Auswirkungen des neuen Mitbestimmungsgesetzes

Gerhard Prosi, Kiel \*)

Im Mai 1976 verabschiedete der Bundestag das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (MitbestG). Die Wahlen der Arbeitnehmervertreter für die Aufsichtsräte der betroffenen Unternehmen sind inzwischen abgeschlossen und die weit überwiegende Zahl der Aufsichtsratspositionen wurde mit Mitgliedern von DGB-Gewerkschaften besetzt. Prof. Prosi gibt einen Überblick über die zu erwartenden volkswirtschaftlichen Auswirkungen der neuen Unternehmensmitbestimmung.

Bei der volkswirtschaftlichen Analyse des Mitbestimmungsgesetzes kann man sich nicht auf die Erfahrungen der Montanmitbestimmung stützen, da weder der Bergbau noch die Stahlindustrie beispielhaft für die Struktur der deutschen Wirtschaft sind. Deshalb können die dort beobachteten Ergebnisse nicht einfach auf die Gesamtwirtschaft übertragen werden, abgesehen davon, daß sich die dort durchgeführte Staatshilfe bei Strukturwandel kaum in allen Branchen realisieren ließe. Außerdem ist es falsch anzunehmen, daß die Ergebnisse der partiellen Anwendung einer wirtschaftspolitischen Maßnahme in nur zwei Wirtschaftszweigen auch dann eintreten, wenn diese Politik für die gesamte Volkswirtschaft verbindlich wird. Wenn nur ein relativ geringer Teil der gesamten Volkswirtschaft umgestaltet wird, muß dieser weiterhin mit den von solchen Maßnahmen direkt unbeeinflussten Bereichen konkurrieren, die etwa auf den Faktormärkten dann die bestimmende Rolle spielen.

## De-facto-Parität

Der Aufsichtsrat setzt sich aus einer gleichen Zahl von Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zusammen. Der Vorsitzende wird, bedingt durch das Wahlverfahren, in der Regel, wenn auch nicht automatisch, von den Anteilseignern gestellt werden.

§ 29 Abs. 2 MitbestG sieht vor, daß bei Stimmengleichheit in einer Abstimmung „bei einer erneuten Abstimmung über denselben Gegenstand, wenn auch sie Stimmengleichheit ergibt, der Aufsichtsratsvorsitzende zwei Stimmen“ hat. Diese Regelung ist in einer dritten Abstimmung auch auf die Bestellung des Vorstandes anzuwenden, wenn ein erster Wahlgang keine Zwei-Drittel-Mehrheit und – nach Einschaltung eines paritätisch besetzten Ausschusses – ein zweiter Wahlgang keine Mehrheit ergibt (§ 31 MitbestG). Sie gilt auch für die Wiederbestellung und Abberufung des Vorstandes.

Daraus wird geschlossen, daß die Anteilseigner ein Übergewicht im Aufsichtsrat haben und deshalb nicht von einer paritätischen Mitbestimmung der Arbeitnehmer gesprochen werden kann. Das ist formal richtig. In der Praxis ist es jedoch kaum vorstellbar, daß Beschlüsse, die auf diese Art gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter zustande kommen, ohne Störungen des Betriebsfriedens und gegen den Widerstand der Betriebsräte im Unternehmen realisiert werden können und daß Vorstandsmitglieder, die durch Stichtenscheid bestellt werden, arbeitsfähig sind. Solche unternehmensinternen Widerstände gegen Aufsichtsratsbeschlüsse ergeben sich nur, wenn diese gegen die Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmervertreter gefaßt werden, nicht bei Beschlüssen gegen die Mehrheit der Stimmen der

*Prof. Dr. Gerhard Prosi, 43, ist Ordinarius für wirtschaftliche Staatswissenschaften an der Christian-Albrechts-Universität Kiel.*

\*) Dieser Artikel gibt einen Überblick über die Ergebnisse eines volkswirtschaftlichen Gutachtens, das der Verfasser für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände im Zusammenhang mit der Verfassungsbeschwerde gegen das Mitbestimmungsgesetz 1976 angefertigt hat. Es ist unter dem Titel „Volkswirtschaftliche Auswirkungen des Mitbestimmungsgesetzes 1976“, Köln 1978, erschienen und enthält ausführliche Begründungen der hier aufgestellten Thesen und umfangreiche Literaturhinweise.

Vertreter der Anteilseigner. Daraus ergibt sich für die Anteilseignervertreter ein Einigungszwang im Aufsichtsrat im Interesse der Funktionsfähigkeit des Unternehmens. Das Mitbestimmungsgesetz 1976 führte de facto die paritätische Mitbestimmung ein.

### **Ziele des Unternehmens**

Während im mitbestimmungsfreien Unternehmen in der Regel auch der Faktor Arbeit dem Rentabilitätsprinzip unterliegt und Kostensenkungen durch Arbeitseinsparung angestrebt werden, führt das Ziel der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, die Arbeitsplätze im Unternehmen zu erhalten, zu einem bedingten Rentabilitätsprinzip, das arbeitssparende Rationalisierungsmaßnahmen und Kostensenkungen behindert, wenn nicht ausschließt. Gleichzeitig erheben die Arbeitnehmervertreter Anspruch auf Beteiligung der Belegschaft am Gewinn. Sie werden nur einer nach ihrer Auffassung angemessenen Rendite für die Kapitaleigner zustimmen und den verbleibenden Gewinn im Unternehmen belassen bzw. an die Mitarbeiter umverteilen wollen.

Die Renditen werden tendenziell geringer ausfallen als in mitbestimmungsfreien Unternehmen. Aus dem unbedingten Rentabilitätsprinzip, der Kostenminimierung zur Gewinnerhöhung, wird ein bedingtes Rentabilitätsprinzip in Verbindung mit angemessenen Renditen zur Arbeitsplatzsicherung im Unternehmen.

### **Abhängigkeit des Vorstandes**

Durch das Verfahren der Vorstandsbestellung und -abberufung und den faktischen Zwang zur Einigung im Aufsichtsrat werden die Vorstandsmitglieder von der Zustimmung der Arbeitnehmervertreter abhängig. Ein gegen den geschlossenen Block der Arbeitnehmervertreter mit der Zweitstimme des Aufsichtsratsvorsitzenden bestelltes Vorstandsmitglied dürfte weder das für seine Arbeit notwendige Mindestmaß an Vertrauen noch das Minimum an Kooperationswillen der Arbeitnehmer und ihrer verschiedenen Interessenvertreter, insbesondere des Betriebsrates, erhalten. Wenn Vorstandsmitglieder nicht von vornherein auf eine Wiederbestellung mit breiter Vertrauensbasis verzichten bzw. ihnen der Zeitpunkt der Abberufung gleichgültig ist, müssen sie versuchen, die Zustimmung der Arbeitnehmervertreter zu gewinnen. Das ist nur möglich, wenn sie deren Forderungen weitestgehend erfüllen. Gewinnen sie nicht wenigstens einen Teil der Arbeitnehmerstimmen, so genügt die Stimmenthaltung eines Vertreters der Anteilseigner für ihre Ablösung. Durch die Besetzung der Positionen der unternehmensexternen Arbeitnehmervertreter durch die Gewerkschaften (§ 7 Abs. 2 MitbestG) wird die Führung

„schwarzer Listen“ zur Identifizierung „arbeitnehmerfeindlicher“ Vorstandsmitglieder und -kandidaten erheblich vereinfacht. Das gilt auch für die „leitenden Angestellten“ und den sogenannten Führungsnachwuchs. Wenn sie eine Chance haben wollen, in einem mitbestimmten Unternehmen in den Vorstand berufen zu werden, müssen sie auf ein gutes Verhältnis mit den Arbeitnehmervertretern besonders bedacht sein. Sie werden in ihrer persönlichen Karriere vom guten Willen der Gewerkschaften abhängig, da deren Vertreter im Aufsichtsrat in der Regel die Führung der Arbeitnehmerseite übernehmen werden. Aus dieser Zwangslage ergibt sich, daß der Vorstand vor seinen Entscheidungen, auch wenn sie nicht der Zustimmung des Aufsichtsrates bedürfen, die Billigung der Mehrheit der Aufsichtsratsmitglieder, insbesondere der Arbeitnehmervertreter, sicherstellen wird.

### **Bereitschaft zur Risikoübernahme**

Für die Dynamik der sozialen Marktwirtschaft ist die Bereitschaft, Risiko zu übernehmen, von entscheidender Bedeutung. Forschung und Entwicklung, Innovationen, das Eindringen in neue Märkte z. B. sind besonders risikoreiche Vorhaben, die aber für eine dynamische, wachsende Wirtschaft unabdingbar sind. Die paritätische Mitbestimmung mindert die Bereitschaft zur Risikoübernahme sowohl bei den Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern als auch bei den Investoren.

In der beschriebenen Interessenlage werden die Vorstandsmitglieder mit den Vertretern der einzelnen Gruppen Vorverhandlungen zur Rückversicherung führen, die die Entscheidungen verzögern und die Unternehmensführung beeinträchtigen. Das wird ganz besonders bei den eigentlichen unternehmerischen Entscheidungen – bei Innovationen im weitesten Sinne und bei allen nicht der Routine gemäßen und mit Risiko behafteten Problemen – zutreffen. Wenn solche an sich schwierigen Entscheidungen durch unternehmensinterne Hindernisse erschwert werden, ist zu befürchten, daß sie umgangen werden und die unternehmerische Handlungsfreiheit weniger genutzt wird. Die unternehmerische Aufgabe, Risiko zu übernehmen, wird in geringerem Umfang oder gar nicht mehr erfüllt, insbesondere wenn Neuerungen, deren Erfolg nicht garantiert ist, auch zu Nachteilen der Arbeitnehmer führen können. Für die Vorstandsmitglieder bestehen in diesem System starke Anreize, Risiko zu vermeiden statt Risiko zu übernehmen, sei es, weil der unternehmensinterne Widerstand gegen unternehmerisches Handeln zu groß wird, sei es, weil unternehmerisches Handeln mit der Gefahr des Mißerfolgs und daraus resultierenden Nachteilen für Arbeitnehmer und Anteilseigner die Sicherheit der eige-

nen Position gefährdet und die Übernahme persönlichen Risikos nicht entsprechend honoriert wird.

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat werden risikoreichen Vorhaben nur zustimmen, wenn im Falle des Fehlschlags keine Nachteile für die Belegschaft entstehen können, das Risiko also von anderen getragen wird, oder ein Nachteilsausgleich (Sozialplan) gesichert ist. Hierdurch steigt das Risiko für die Anteilseigner, weil sie nicht nur die direkten Kosten eines risikoreichen Vorhabens tragen, sondern zusätzliche Verluste durch den Nachteilsausgleich berücksichtigen müssen. Die Vertreter der Anteilseigner werden eine Risikoübernahme ablehnen, wenn der Verlust im Falle des Fehlschlags voll von den Anteilseignern zu tragen ist, während bei Erfolg weiterhin nur eine angemessene Rendite genehmigt wird und die Risikoprämie im Unternehmen verbleibt und zugunsten der Arbeitnehmer umverteilt wird.

Investoren werden Verlustrisiken nur übernehmen, wenn dem Risiko eine entsprechende Gewinnchance gegenübersteht. Wenn die angemessenen Renditen nicht nach der Risikohöhe der Investitionen differenziert werden, wird Risikoübernahme unattraktiv und Investitionsmittel werden aus risikoreichen Anlagen in risikofreie Anlageformen transferiert und das Investitionsvolumen wird eingeschränkt.

Kostensenkungen durch arbeitssparende („arbeitsplatzvernichtende“) Innovations- und Rationalisierungsmaßnahmen werden behindert bzw. unmöglich, weil der Rationalisierungsschutz und die Sicherung der Arbeitsplätze im Unternehmen („Besitzstandswahrung“) zu dominierenden Unterneh-

menszielen werden. Weil höhere Arbeitskosten den Gewinn schmälern und die Vorstandsmitglieder und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat die Gewinneinbehaltung der Ausschüttung an die Anteilseigner vorziehen, werden die Renditen der Anteilseigner sinken.

Auch wenn vom Vorstand und den Arbeitnehmervertretern eine höhere Investitionsneigung erwartet wird – das ist natürlich, weil nicht sie, sondern die Investoren das Investitionsrisiko tragen –, sinkt die Investitionstätigkeit und die Bildung von haftendem Risikokapital, wenn die Investoren geringere Renditen erwarten und gleichzeitig durch die Beschränkung ihrer Dispositionsfreiheit höhere Risiken eingehen müssen. Insbesondere risikoreiche Investitionen, z. B. in Forschung, Entwicklung und Innovationen, unterbleiben, weil mit dem besonders hohen Verlustrisiko keine entsprechend hohen Gewinnchancen verbunden sind.

Manipulierte und nivellierte Renditen beeinträchtigen die Funktionsfähigkeit des Kapitalmarktes und führen zu Fehlallokationen knapper Investitionsmittel. Die Investitionstätigkeit wird durch die paritätische Mitbestimmung gesenkt und gleichzeitig zugunsten risikofreier und zu Lasten risikoreicher Anlageformen umstrukturiert.

Die Wettbewerbsfähigkeit mitbestimmter Unternehmen wird beeinträchtigt, weil die Anpassung der Belegschaftsgröße bei einem Nachfragerückgang wegen des Zieles „Sicherung der Arbeitsplätze im Unternehmen“ behindert bzw. durch Nachteilsausgleich und Sozialpläne zusätzliche produktionsunabhängige Kosten entstehen. Arbeitskosten werden zu fixen Kosten, die unabhängig von den Erlösen laufend fällig sind und

---

**VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG**

**Eckhardt Wohlers**

**DIE UNTERNEHMENSGEWINNE IM KONJUNKTURVERLAUF**

Methodische Probleme und Analyse der empirischen Zusammenhänge

Großoktav, 336 Seiten, 1978, Preis brosch. DM 42,60

ISBN 3-87895-171-X

**V E R L A G   W E L T A R C H I V   G M B H   -   H A M B U R G**

die Liquidität der Unternehmen gerade in Absatzkrisen erheblich belasten. Die kurzfristige Anpassungsflexibilität der Unternehmen sinkt. Wegen dieser Schwierigkeiten werden Nachfragesteigerungen, solange es technisch möglich ist, eher durch Überstunden und Sonderschichten als durch Neueinstellungen bedient. Arbeitslose und neu in den Arbeitsmarkt eintretende Personen haben deshalb geringere Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden.

Eine zusätzliche Minderung der Wettbewerbsfähigkeit ergibt sich, weil Kostensenkungen durch arbeitssparende technische Fortschritte unterbleiben und weil wegen mangelnder Bereitschaft zur Risikoübernahme die Forschungs- und Entwicklungstätigkeit und folglich auch die Innovationsrate sinkt. Die Entwicklung arbeitssparender Produktionsmethoden wird unrentabel, wenn solche „arbeitsplatzvernichtende“ neue Technologien nicht oder nur mit erhöhtem Aufwand (Nachteilsausgleich, Besitzstandswahrung) in den Unternehmen eingeführt werden können. Der volkswirtschaftliche Strukturwandel wird behindert. Es kommt zu verschärften Strukturkrisen, weil die ausländischen Konkurrenten auf den Auslands- und Inlandsmärkten der mitbestimmten Unternehmen nicht entsprechend belastet sind und Kostensenkungen durch Rationalisierung und Innovationen unbehindert nutzen können.

#### **Auswirkungen auf die Marktprozesse**

Voraussetzung für dynamische, wettbewerbliche Marktprozesse sind Innovationen, die von den Rivalen durch Imitation oder eigene Innovationen kompensiert bzw. überkompensiert werden müssen, wenn sie langfristig im Markt überleben wollen. Unterbleibt der innovatorische Vorstoß, so entsteht auch kein imitatorischer Wettbewerb. Der Marktprozeß wird statisch, er degeneriert zur Schlafmützenkonkurrenz. Die negativen Auswirkungen der paritätischen Mitbestimmung auf Risikobereitschaft, auf Investitionen, Forschung, Entwicklung und Innovationen beeinträchtigen direkt die Dynamik der Marktprozesse. Das gilt sowohl für Produktinnovationen als auch für kostensenkende Prozeßinnovationen, insbesondere wenn sie arbeitssparend oder mit Risiko für die Arbeitsplätze des Unternehmens belastet sind.

Da mitbestimmungsfreie Unternehmen diesen Restriktionen nicht in gleichem Maße unterliegen, entstehen starke Anreize zur Unternehmenskonzentration, einerseits um die Mitbestimmung auf solche Unternehmen auszudehnen und andererseits um sie als unbequeme Wettbewerber zu beseitigen und die mitbestimmte Unternehmung gegen die Außensteuerung durch den Markt abzusichern. Der Auf- und Ausbau marktbeherrschender

Positionen und allgemeiner wirtschaftlicher Macht, die Beschränkung des Wettbewerbs, sind geeignete Mittel, um die Ziele der Mitbestimmung, Sicherung der Arbeitsplätze im Unternehmen und höhere Einkommen der Arbeitnehmer durch Gewinnbeteiligung ohne höhere Leistung bei reduzierter Unternehmensflexibilität und gesunkener Leistungsfähigkeit, zu erreichen. Sollte der Aufbau einer marktbeherrschenden Position durch Fusionen wegen der Fusionskontrolle nach § 24 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkung (GWB) nicht möglich sein, so bestehen andere Möglichkeiten zur Wettbewerbsbeschränkung. Insbesondere werden abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Großunternehmen einer Branche erleichtert, weil die unternehmensexternen Arbeitnehmervertreter in der weit überwiegenden Zahl Funktionäre von DGB-Gewerkschaften sind, die normalerweise die Führungsrolle für die ebenfalls mehrheitlich dem DGB angehörenden unternehmensinternen Arbeitnehmervertreter einnehmen werden.

Für die von den Gewerkschaften zu besetzenden Aufsichtsratspositionen werden in der Regel „Branchenkenner“ benannt werden. Auch wenn sie nur im Aufsichtsrat jeweils eines Unternehmens sitzen, wird durch ihre Zugehörigkeit zu *einer* Organisation und ihre Verpflichtung, die Interessen und Konzeptionen dieser Organisation zu vertreten, die Abstimmung in entscheidenden Fragen des Marktverhaltens zwischen rivalisierenden Großunternehmen einer Branche wesentlich erleichtert. Wenn die Gewerkschaften das Ziel erreichen wollen, durch unternehmensexterne gewerkschaftliche Arbeitnehmervertreter dem engen Unternehmensegoismus der unternehmensinternen Arbeitnehmervertreter gegenzusteuern, müssen sie eine das einzelne Unternehmen übergreifende Branchenkonzeption entwickeln, die möglichst von allen Arbeitnehmervertretern unterstützt und in ihren Unternehmen realisiert werden muß. Regelmäßige Konferenzen der gewerkschaftlichen Aufsichtsratsmitglieder und Informationstagungen aller gewerkschaftlich organisierten Aufsichtsratsmitglieder der Großunternehmen einer Branche sind geeignete Mittel, die Verhaltensabstimmung zu erreichen. Die Geheimhaltungspflicht nach § 116 und § 93 des Aktiengesetzes steht dem nicht entgegen, weil es genügt, sich auf Grundsätze der Produktstrategie, Preis-, Investitions-, Dividenden-, Personalpolitik etc. zu einigen. Auch branchen- und strukturpolitische Ziele der Gewerkschaften können auf diesem Wege realisiert werden.

Zwar ist nach § 25 Abs. 1 GWB ein „aufeinander abgestimmtes Verhalten von Unternehmen oder Vereinigungen von Unternehmen... verboten“, aber es ist zweifelhaft, ob das Bundeskartellamt (BkartA) mit dieser rechtlichen Grundlage, die sich nur auf Unternehmen und Vereinigungen von Un-

ternehmen bezieht, Wettbewerbsbeschränkungen durch gewerkschaftlich organisiertes abgestimmtes Verhalten unterbinden kann.

Ähnliche Probleme ergeben sich bei der Mißbrauchsaufsicht über marktbeherrschende Unternehmen nach § 22 GWB, denn es werden Mißbrauchstatbestände in neuen, kaum erfaßbaren Erscheinungsformen auftreten. So wird es dem Bkarta äußerst schwerfallen, etwa einen Machtmißbrauch nach § 22 GWB festzustellen, wenn ein überzogener Unternehmenstarifvertrag zu überhöhten Lohnkosten führt, die nur durch überhöhte Preise gedeckt werden können. Keines der bisher in Mißbrauchsfällen angewandten Konzepte ist geeignet, Mißbrauchstatbestände wie unterlassene Rationalisierungsmaßnahmen, nicht eingeführte arbeitssparende oder andere technische Fortschritte und die damit verbundenen relativen Kostenerhöhungen zu erfassen. Da hohe Gewinne wegen deren Umfunktionierung in Arbeitskosten nur kurzfristig entstehen, entfällt auch der Indikator „langfristig überhöhte Gewinne“. Der Mißbrauch durch Unterlassung von Leistungssteigerungen und Kostensenkungen, durch mitbestimmungsbedingte Kostenerhöhungen zugunsten der Arbeitnehmer und zu Lasten der Nachfrager ist direkt nicht kontrollierbar.

Die indirekte Kontrolle durch den Wettbewerb der ausländischen mitbestimmungsfreien Unternehmen wird nur dann funktionieren, wenn die Bundesregierung eine strikte Freihandelspolitik betreibt und leistungsschwach gewordene Großunternehmen mit ihren Arbeitsplätzen ihrem marktwirtschaftlichen Schicksal, dem Konkurs, überläßt. Gerade bei Großunternehmen wird ein Bankrott wegen der großen Zahl der Beschäftigten und sonstigen von der Pleite Betroffenen politisch nicht toleriert. Subventionen und protektionistische Maßnahmen gegen die Auslandskonkurrenz sind die Regel. Es sollte deshalb nicht überraschen, wenn Wettbewerb und freie internationale Wirtschaftsbeziehungen als Kosten der „Demokratisierung der Wirtschaft“ auf der Strecke bleiben.

Die paritätische Mitbestimmung beeinträchtigt also nicht nur die Leistungsfähigkeit der betroffenen Großunternehmen, sondern stört nachhaltig die Funktionsfähigkeit des marktwirtschaftlichen Systems. Gesamtwirtschaftliche Effizienzverluste, die sich notwendigerweise in vermindertem wirtschaftlichem Wachstum – quantitativ und qualitativ – niederschlagen, sind unvermeidlich.

#### **Mitbestimmung und Tarifautonomie**

Durch die Abhängigkeit der Vorstandsmitglieder (Arbeitgeber) mitbestimmter Unternehmen von den Arbeitnehmervertretern und den Gewerkschaften wird die Verhandlungsposition der Ge-

werkschaften in Tarifverhandlungen erheblich gestärkt und der Widerstand der Arbeitgeber gegen überzogene Forderungen geschwächt. Diese Tendenz wird dadurch unterstützt, daß die Gewerkschaften bei anstehenden Arbeitskämpfen mitbestimmungsfrei und autonom über Streikaktionen beschließen, während die Arbeitgeberseite unter dem Einfluß der paritätischen Mitbestimmung und möglicher gewerkschaftlicher Repressionen gegen Vorstandsmitglieder, also unter Gewerkschaftseinfluß, über ihre Arbeitskampfstrategien beschließen muß. Die Gegnerunabhängigkeit der Tarifpartner ist beseitigt. Das Machtgleichgewicht, das für die langfristige Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie notwendige Voraussetzung ist, wird zerstört.

Die „Arbeitgeberfunktion“ der Gewerkschaften, die sich aus der Beteiligung an der Unternehmensführung ergibt, und der höhere Informationsstand über die wirtschaftlichen Bedingungen der mitbestimmten Unternehmen wird keinen mäßigen Einfluß auf ihre Forderungen haben, weil sie sich als unabhängige Vertreter der Interessen aller Arbeitnehmer profilieren und den Eindruck vermeiden müssen, einseitig nur die Interessen der Belegschaften mitbestimmter Großunternehmen unter Berücksichtigung der Unternehmensinteressen zu vertreten. Sonst besteht die Gefahr, daß konkurrierende Arbeitnehmerorganisationen entstehen, die unabhängig die Interessen aller Arbeitnehmer vertreten.

Wenn durch die Mitbestimmung übertarifliche Leistungen an die Arbeitnehmer möglich werden – das ist eines ihrer Ziele –, dann wird eine tarifliche Verankerung solcher Leistungen erleichtert, weil die Vertreter der Großunternehmen in den Tarifkommissionen, die diese Leistungen ohnehin erbringen müssen, schon aus Gründen der Wettbewerbsgleichheit solchen Regelungen nicht widersprechen werden. Die Vereinbarung übertariflicher Leistungen in Großunternehmen, die noch nicht in Tarifverträgen festgeschrieben werden können, wird zum Instrument der Durchsetzung künftiger tariflicher Forderungen. Begünstigung der Arbeitnehmer durch die Mitbestimmung und damit verbundenen Kostenerhöhungen werden auf die mitbestimmungsfreien Unternehmen übertragen.

Die Durchsetzung überhöhter Forderungen wird auch erleichtert, weil ihre Kosten durch Wettbewerbsbeschränkungen mit Hilfe der Gewerkschaften auf die Abnehmer überwältigt werden können, weil also der Konflikt zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf Kosten Dritter gelöst werden kann. Nur der Staat kann diesen Mißbrauch der vereinten wirtschaftlichen Macht von Großunternehmen und Gewerkschaften kontrollieren und mißbräuchliche Tarifabschlüsse zu Lasten Dritter unterbinden. Die staatsfreie Tarifautonomie

wird beseitigt, wenn der Staat im Interesse aller Bürger die Durchsetzung von Gruppeninteressen in Tarifverhandlungen kontrollieren muß.

### Vorteile der Mitbestimmung

Neben den persönlichen Vorteilen für die von der Mitbestimmung betroffenen Arbeitnehmer werden von ihr auch volkswirtschaftliche Verbesserungen erwartet, insbesondere eine Annäherung an das gesamtwirtschaftliche Optimum durch Veränderung der Entscheidungsprozesse im Unternehmen und eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität, verbunden mit einer gesteigerten Bedürfnisbefriedigung in der Arbeit. Diese Erwartungen sind jedoch unbegründet.

Die Minderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen an Nachfrageänderungen wird im Gegenteil eine optimal auf die Nachfragestruktur abgestimmte Produktionsstruktur verhindern, und es entstehen neue, für die einzelnen Entscheidungsträger externe Kosten, die zu ökonomisch nicht optimalen Entscheidungen führen. Daß externe Wirkungen der Unternehmenspolitik durch die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter in den Entscheidungen berücksichtigt werden, ist nur dann wahrscheinlich, wenn dadurch Vorteile für die Arbeitnehmer entstehen. Bei allen externen Kosten, deren Internalisierung das Unternehmen belasten würde, ist das nicht der Fall. Statt einer Annäherung an das gesamtwirtschaftliche Optimum wird die paritätische Mitbestimmung größere Abweichungen davon bewirken.

Eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität durch Innovationen, arbeitssparenden technischen Fortschritt und erhöhte Investitionen wird durch die paritätische Mitbestimmung behindert bzw. verhindert. Das ergibt sich zwangsläufig aus der Zielsetzung „Sicherung der Arbeitsplätze im Unternehmen“, aus der sinkenden Risikobereitschaft und den Veränderungen in der Investitionstätigkeit. Für eine höhere Bedürfnisbefriedigung in der Arbeit ist eine persönliche, direkte Mitbestimmung des einzelnen Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz und seine Vertretung durch die für ihn unmittelbar erreichbaren Organe der Betriebsverfassung von Bedeutung, nicht die Mitbestimmung durch indirekt gewählte Funktionäre im Aufsichtsrat.

Langfristig wird erwartet, daß durch die Mitbestimmung mehr Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz erreicht werden kann, indem durch Experimente und durch Beeinflussung der Forschung und Entwicklung die technologischen Bedingungen für neue Formen der Arbeitsorganisation geschaffen werden. Solange die Finanzierung solcher Vorhaben jedoch von den Investoren getragen werden muß, wirkt sich auch in diesem Bereich der negative Einfluß auf Risikobereitschaft und Investitions-

tätigkeit aus, so daß auch langfristige Erhöhungen der Arbeitsproduktivität nicht erwartet werden können. Die Vorteile der Mitbestimmung beschränken sich somit auf die Begünstigung der in den Großunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertreter.

### Volkswirtschaftliche Kosten

Als Kosten der Mitbestimmung sind die Wohlstandseinbußen zu betrachten, die durch die Beeinträchtigung der Effizienz des marktwirtschaftlichen Systems, die Minderung der Investitionen und Innovationen, die Abweichung vom Rentabilitätsprinzip und die damit verbundene geringere Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Großunternehmen verursacht werden. Die Begünstigung der in Großunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer wird durch die Überwälzung der dadurch entstehenden Kosten auf die Abnehmer, letzten Endes auf die Konsumenten, zu einer Einkommensumverteilung zu Lasten der durch die Mitbestimmung nicht begünstigten Bürger führen. Die Investoren können den Kosten der Mitbestimmung ausweichen, indem sie nicht durch die Mitbestimmung belastete Anlageformen wählen. Aufgrund dieser Umstände werden die Kosten der paritätischen Mitbestimmung, abgesehen von den allgemeinen Wachstumseinbußen, denen sich niemand entziehen kann, überwiegend von den Arbeitnehmern und ihren Familien als Konsumenten zu tragen sein. Durch mitbestimmungsbedingte Erhöhungen der Arbeitskosten sinkt außerdem die Nachfrage nach Arbeitskräften, wodurch sich die Probleme der Wiederbeschäftigung arbeitslos gewordener und der Beschäftigung neu in den Arbeitsmarkt eintretender Arbeitnehmer verschärfen. Auch dadurch entstehen zusätzliche Kosten für die Arbeitnehmer. Es ist deshalb äußerst fraglich, ob die durch die paritätische Mitbestimmung begünstigten beschäftigten Arbeitnehmer überhaupt noch einen absoluten Vorteil erringen können oder ob sie nur relativ weniger schlecht gestellt sind als die anderen durch die Mitbestimmung nur belasteten Bürger, ob sie also zwar einen relativen Vorteil erringen, aber per Saldo einen absoluten Nachteil erleiden.

Eine ökonomische Begründung für die Einführung der gesetzlich verordneten paritätischen Mitbestimmung gibt es für eine marktwirtschaftlich organisierte Volkswirtschaft nicht. Die Rechtfertigung muß in außerökonomischen, politisch-ideologischen Bereichen gesucht werden. Es ist allerdings fraglich, ob die Mehrheit der Bevölkerung oder auch nur der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland der Verfolgung ideologisch begründeter politischer Ziele zustimmen würde, wenn sie über die auf sie zukommenden persönlichen Nachteile dieser Politik informiert würde.