

Mitbestimmung in Deutschland –  
mit europäischer Perspektive  
oder Auslaufmodell?

Überlegungen im Kontext des  
europäischen Wirtschafts- und  
Sozialmodells

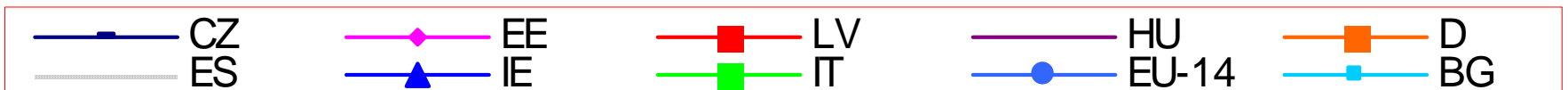
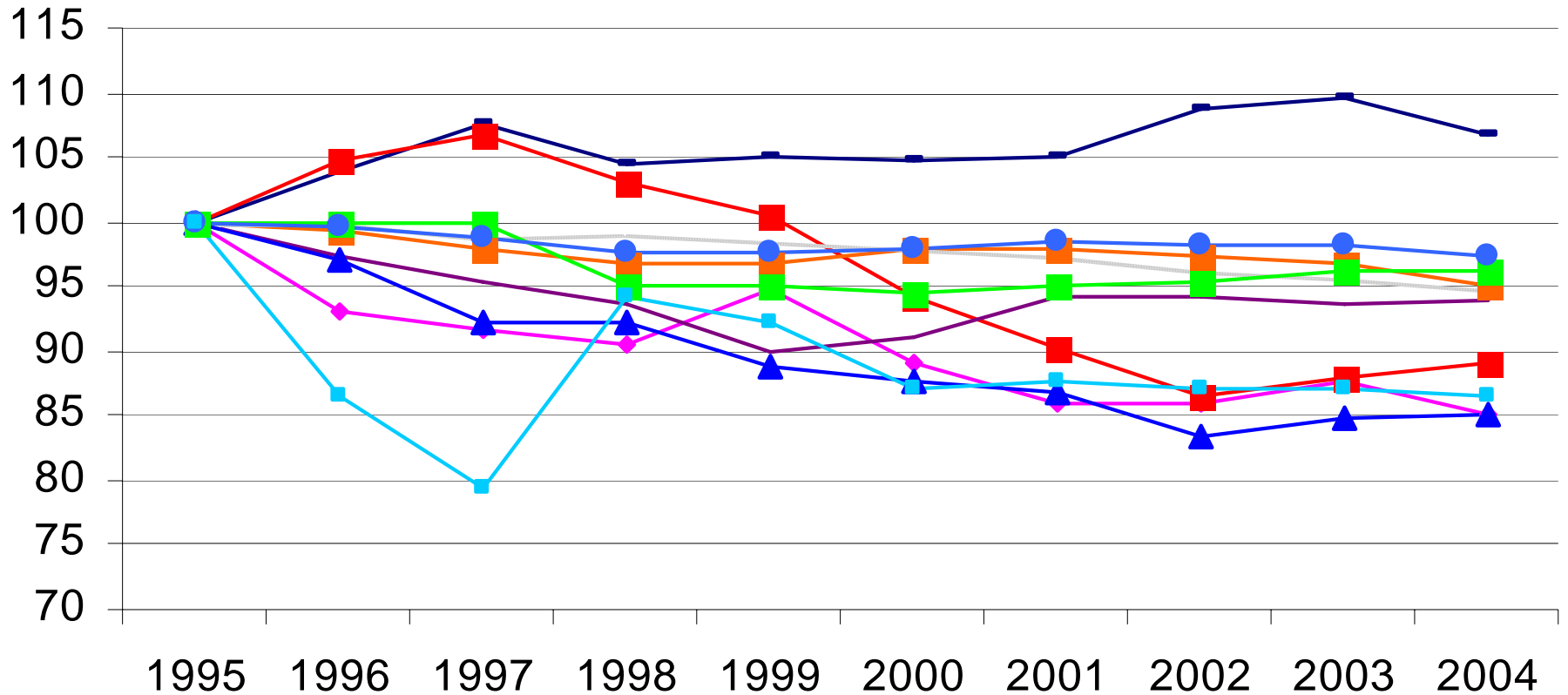
# Aufbau des Vortrages

- Das System der Wettbewerbsstaaten in der Europäischen Union
- Analysen zur ökonomischen Wirkung von Mitbestimmung in D und EU
- Mitbestimmung in D im Konzert der Mitbestimmung in Europa
- Vielfalt der Gewerkschafts-, Tarif- und MB-Strukturen in EU dient der Kapitallogik
- Forderungen für ein alternatives Wirtschafts- und Sozialmodell in Europa

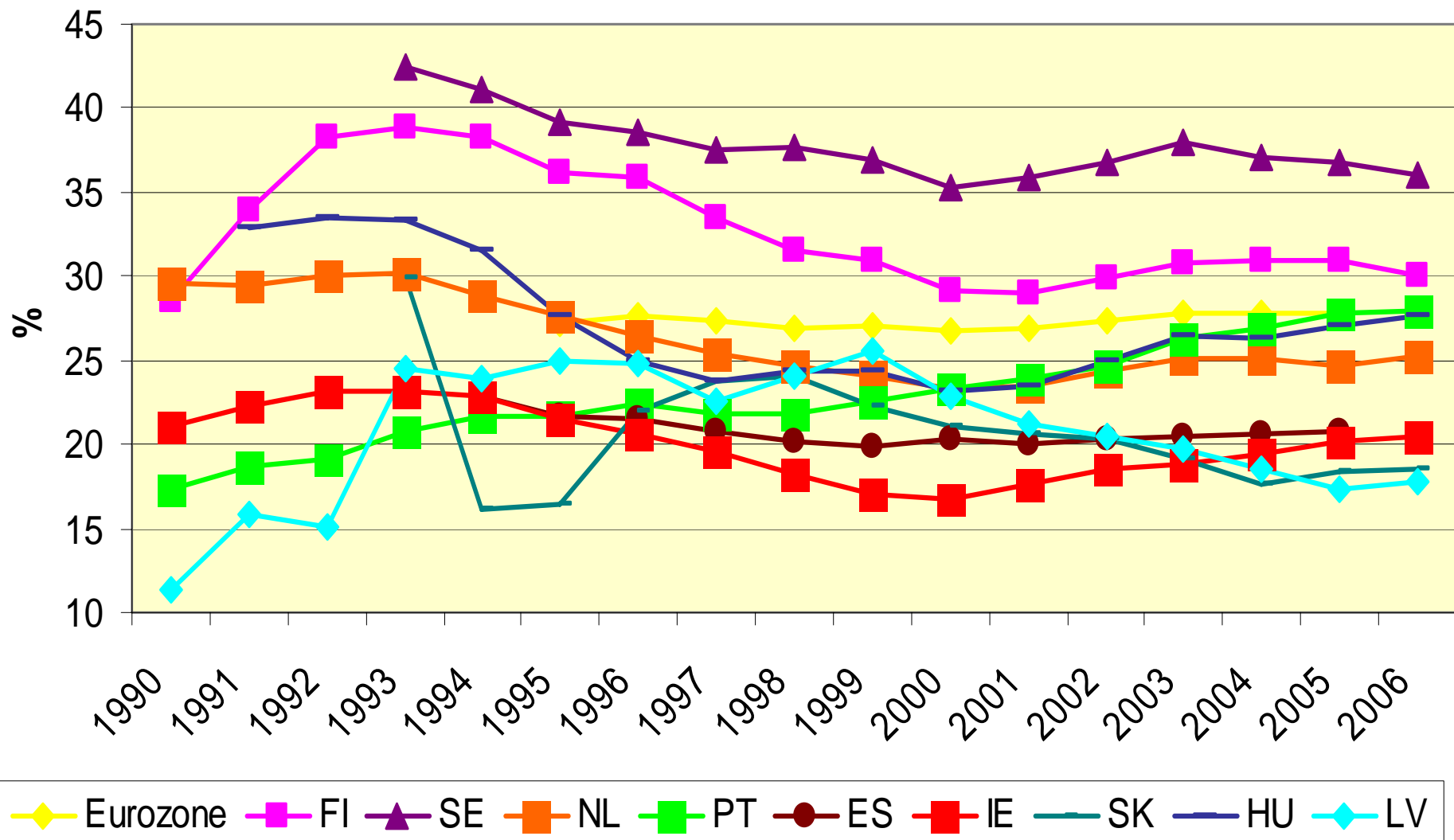
# Das System der Wettbewerbsstaaten

Im Mehrebenensystem der EU sind einige ökonomische Kompetenzen auf der europäischen Ebene angesiedelt (Binnenmarkt, gemeinsame Währung), andere dagegen auf der nationalen Ebene verblieben (Einkommensteuern, Sozialausgaben, Tariflöhne). Insbesondere in der Eurozone, in der das Instrument der Währungsauf- und -abwertung als Puffer zum Ausgleich von Wettbewerbsverschiebungen zwischen den Staaten entfallen ist, sind damit die Löhne, die Sozialkosten und die Steuern sehr wichtige Standortfaktoren geworden. Indem die Staaten an diesen Stellschrauben drehen, versuchen sie Investitionen des internationalen Kapitals anzulocken.

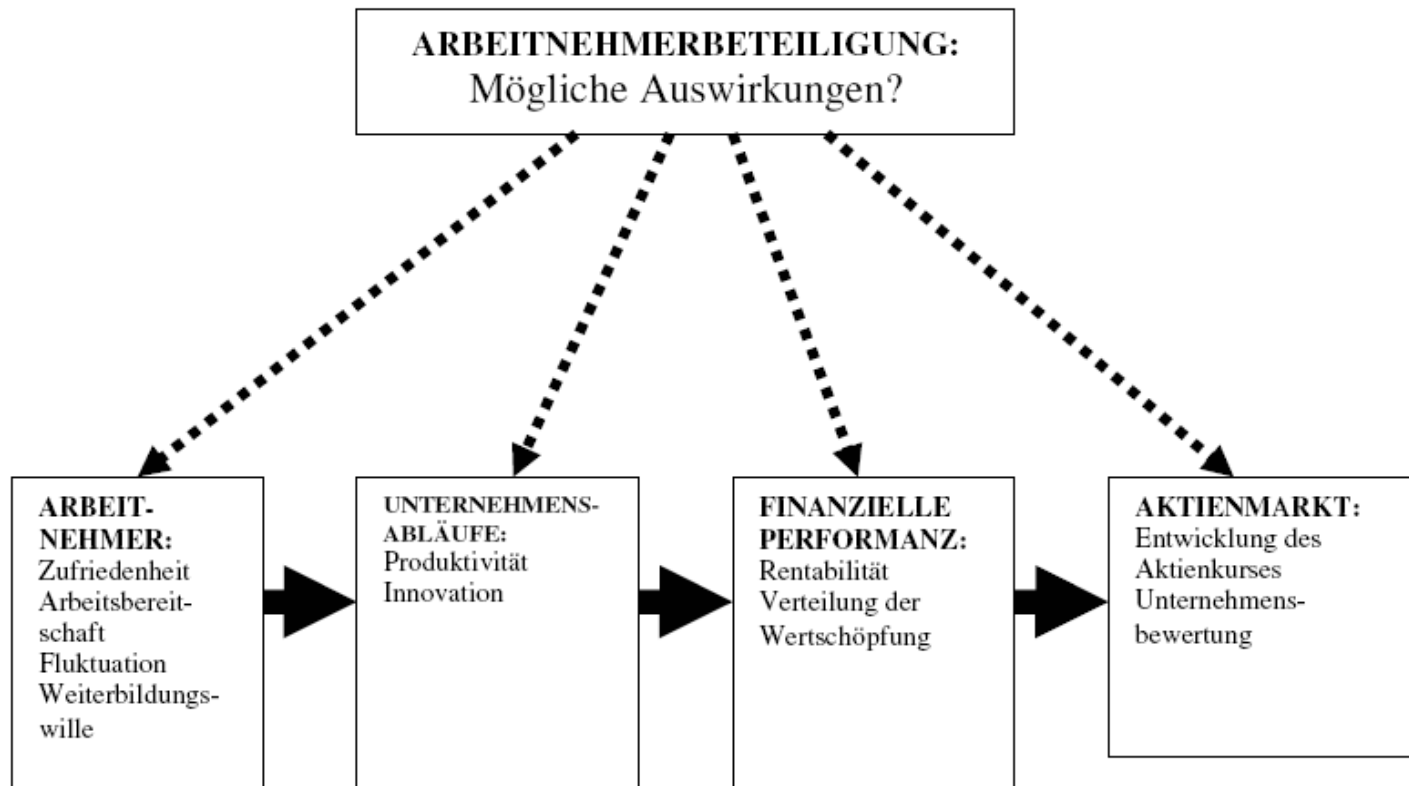
# Real Unit Costs of Labour in Selected Countries in Europe (1995 – 2004, 1995 = 100)



# Social expenditure quota in selected countries in Europe (1990-2006)



# Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung



# Studien zur Wirkung der Unternehmensmitbestimmung in D

Gurdon und Ray (1990)	Stichprobe mit 67 Unternehmen. Die Einführung der paritätischen Mitbestimmung im Jahr 1967 hatte einen positiven Einfluss auf die Gewinne und einen negativen Einfluss auf den Absatz.
FitzRoy und Kraft (1993)	Daten auf Unternehmensebene. Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat hat negative Auswirkungen auf die Produktivität und keine signifikanten Auswirkungen auf Gewinne und Löhne.
Schmid und Seger (1998)	Daten auf Unternehmensebene. Die paritätische Mitbestimmung reduziert den Wert von Aktien um 21-24 Prozentpunkte im Vergleich zur „ein Drittel - Mitbestimmung“.
Baums und Frick (1998)	Untersuchung über den Einfluss der Gesetzgebung und von Gerichtsentscheidungen im Zusammenhang mit der Mitbestimmung auf Branchenebene von an der Börse notierter Unternehmen. Kein negativer Einfluss der paritätischen Mitbestimmung auf den Aktienpreis.
Gorton und Schmid (2000)	Unternehmensdaten. Die paritätische Mitbestimmung reduziert den Aktienkurs eines Unternehmens um 26 % im Vergleich zur Drittelbeteiligung.
Kraft und Stank (2004)	Stichprobe mit 155 Unternehmen. Die Einführung der paritätischen Mitbestimmung hat keine negativen Auswirkungen, sondern sogar einen geringfügig positiven Effekt auf die Innovationsfreudigkeit von Unternehmen.
FitzRoy und Kraft (2005)	Daten auf Unternehmensebene. Die Einführung der paritätischen Mitbestimmung hat leicht positive Auswirkungen auf die Produktivität.

# Ökonomische Leistungen zweier Staatengruppen

Variable der Performanz	Gruppe I: EU – Länder mit starker Mitbestimmung	Gruppe II: EU – Länder mit schwacher oder keiner Mitbestimmung
Arbeitslosenquote (2004), in % der Erwerbspersonen	8,0	8,2
Handelsbilanz (Güter), als % des BIP (jährlicher Durchschnitt für fünf Jahre, 1999-2003)	3,9	-2,0
Leistungsbilanz, als % des BIP (jährlicher Durchschnitt für fünf Jahre, 1999-2003)	1,0	-0,8
Arbeitsproduktivität pro Stunde (2003)	101,0	95,3
BCI (Business competitiveness index)	6,8	19,9
Ausgaben für Forschung und Entwicklung als % des BIP, ca. 2000	2,4	1,6
Streikrate (Tage pro 1000 Beschäftigte), jährlicher Durchschnitt 2000-2002	9,7	104,8
Gini Koeffizient	0,259	0,321
realer Zuwachs des BIP (jährlicher Durchschnitt für 5 Jahre 1999-2004)	1,6	2,4

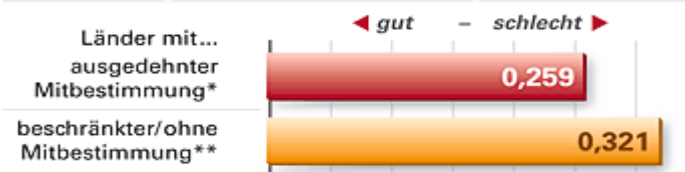
Quellen: EUROSTAT, World Competitiveness Report, OECD, EIRO Online, Luxemburg Income Survey



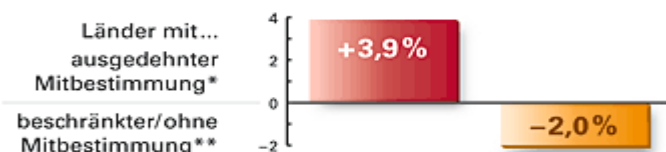
# Volkswirtschaften profitieren von Unternehmensmitbestimmung

Leistung der EU-Länder

## Grad der Ungleichheit in der Verteilung von Einkommen<sup>1</sup>



## Handelsbilanz 1999 bis 2003 (in % des BIP, gewichtet)



## Streikrate 2000 bis 2002 (Streiktage pro 1.000 Arbeitnehmer)



## Wirtschaftliche Attraktivität aus Unternehmersicht<sup>2</sup>



\* Dänemark, Deutschland, Finnland, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Slowakei, Slowenien, Schweden, Tschechien, Ungarn; \*\* Belgien, Estland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Portugal, Spanien, Zypern

1) Gini-Koeffizient; 2) Business Competitiveness Index (BCI) des Weltwirtschaftsforums

Quelle: Vitols 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

# Unternehmensmitbestimmung in der EU



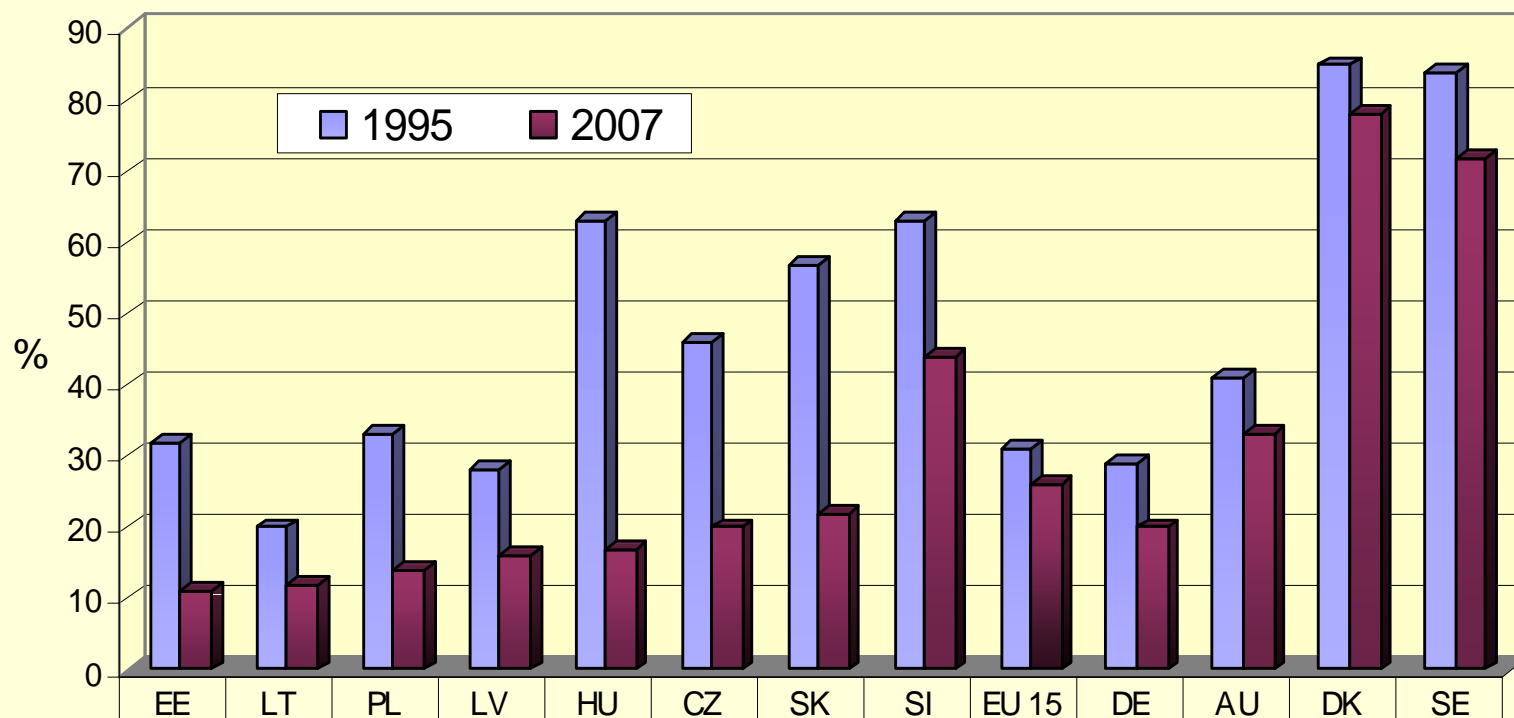
# Betriebliche Vertretungsstrukturen in der EU

- Dominanz der Vertretung durch BR: D, NL, Ö, LU (einstufig)
- Dominanz der Vertretung durch Gewerkschaften: S, Dä, Fin, It (einstufig)
- Schwach zweistufig mit Vorrang der Gewerkschaften: UK, IR, Bul, EE, LV, RU
- Zweistufig mit BR und Gewerkschaftsorganen: B, F, SP, G, P, SK, SL, Ung
- Tsch, LT, (Pol) Betriebsräte nur, wenn keine Gewerkschaftsorgane vorhanden
- Große Differenzen bei Schwellenwerten, Kompetenzen und faktischer Präsenz

# Ausgangslage: Einbruch der Gewerkschaftsmitgliedschaft

in Ost- und in Westeuropa (1995 - 2007, in %)

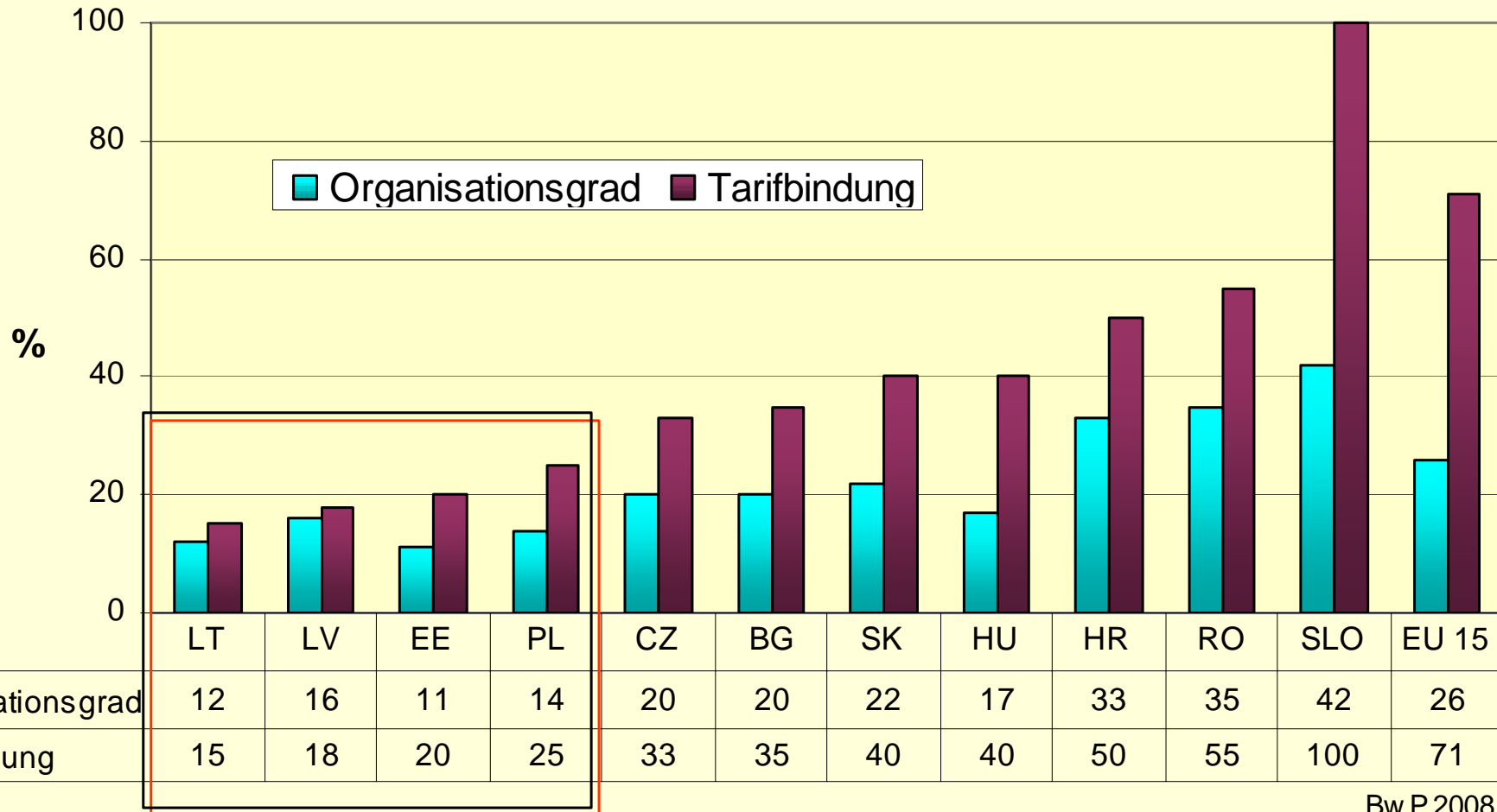
- Decline of unionisation -



■ 1995	32	20	33	28	63	46	57	63	31	29	41	85	84
■ 2007	11	12	14	16	17	20	22	44	26	20	33	78	72

# Anteil der von Tarifverträgen abgedeckten Arbeitnehmer

- Coverage by collective agreements (% of all workers) -



Bw P 2008

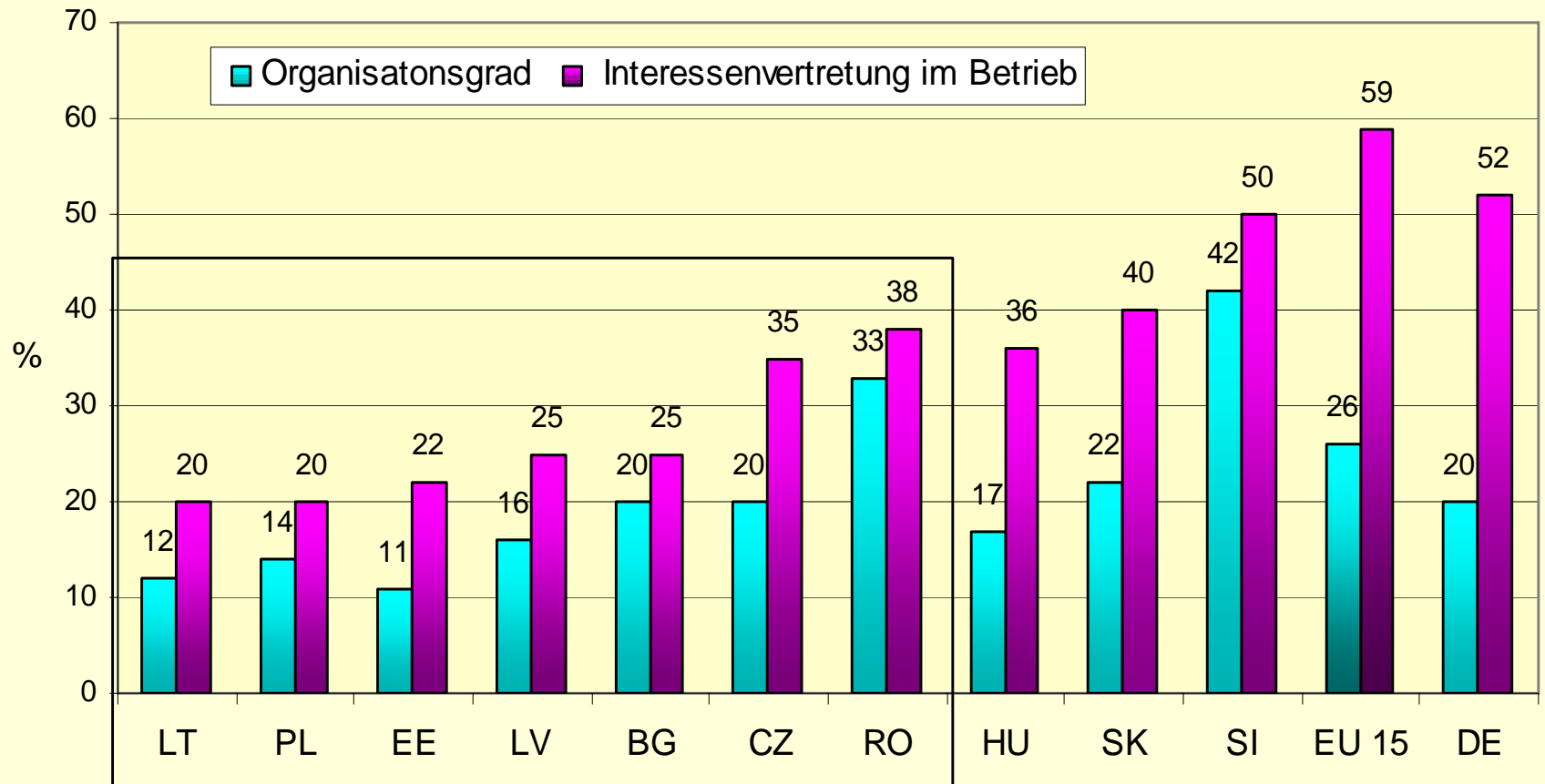
Höhere Tarifbindung in der EU durch allgemeinverbindlich erklärte Branchenverträge! ➡  
 - Higher coverage by general extension of sectoral agreements (see on the right!) -

# Interessenvertretung am Arbeitsplatz...

- Union density and workplace representation (%) -

... im Vergleich mit dem Organisationsgrad auf nationaler Ebene

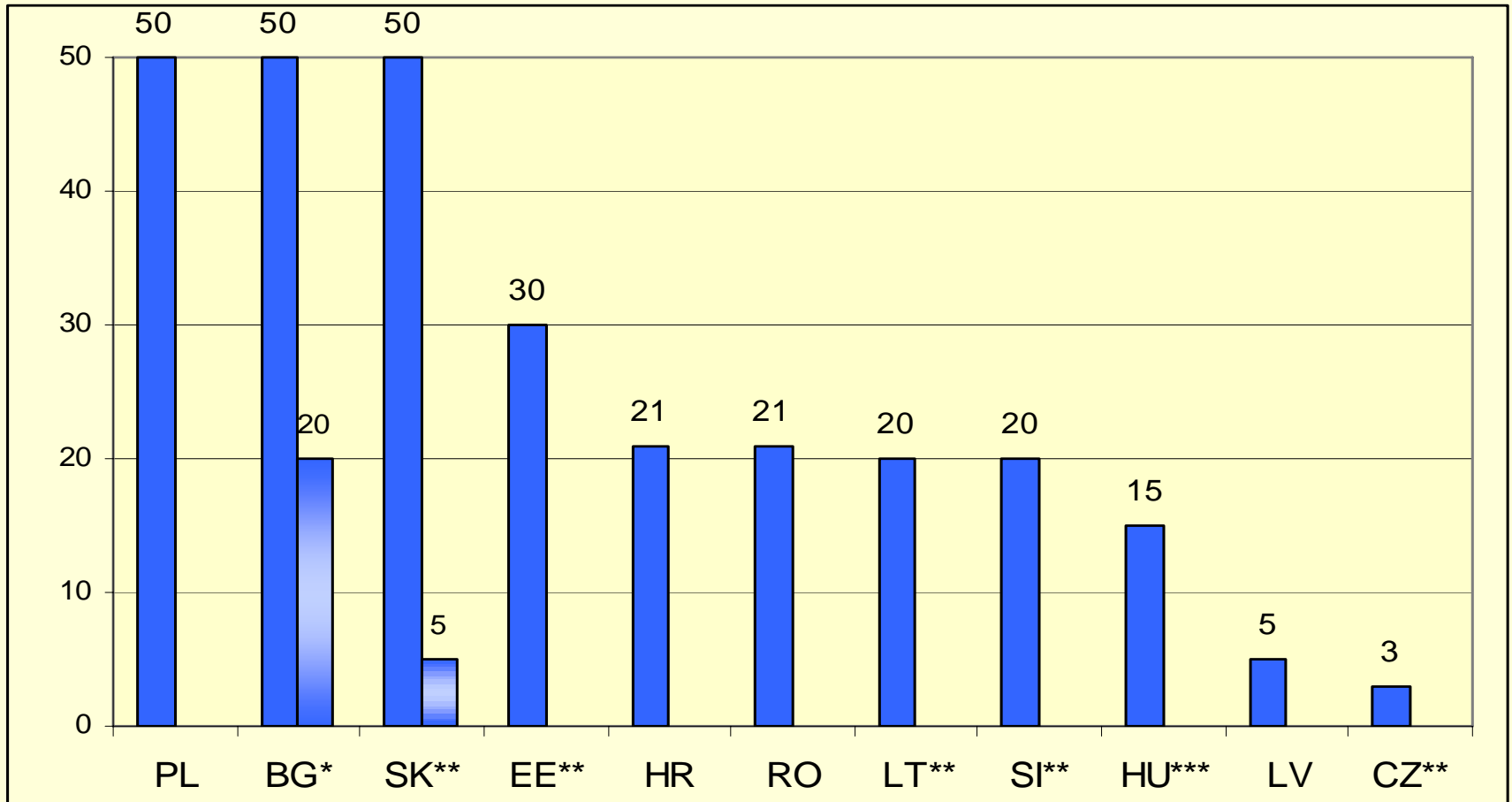
Anteile der von Gewerkschaft plus Betriebsräten vertretenen Arbeitnehmer im Betrieb:



# Rechtliche Barrieren für die Errichtung eines Betriebsrats

- Minimum of employees to create a works council -

## Mindestzahl von Beschäftigten für die Bildung eines Betriebsrats (MOE):



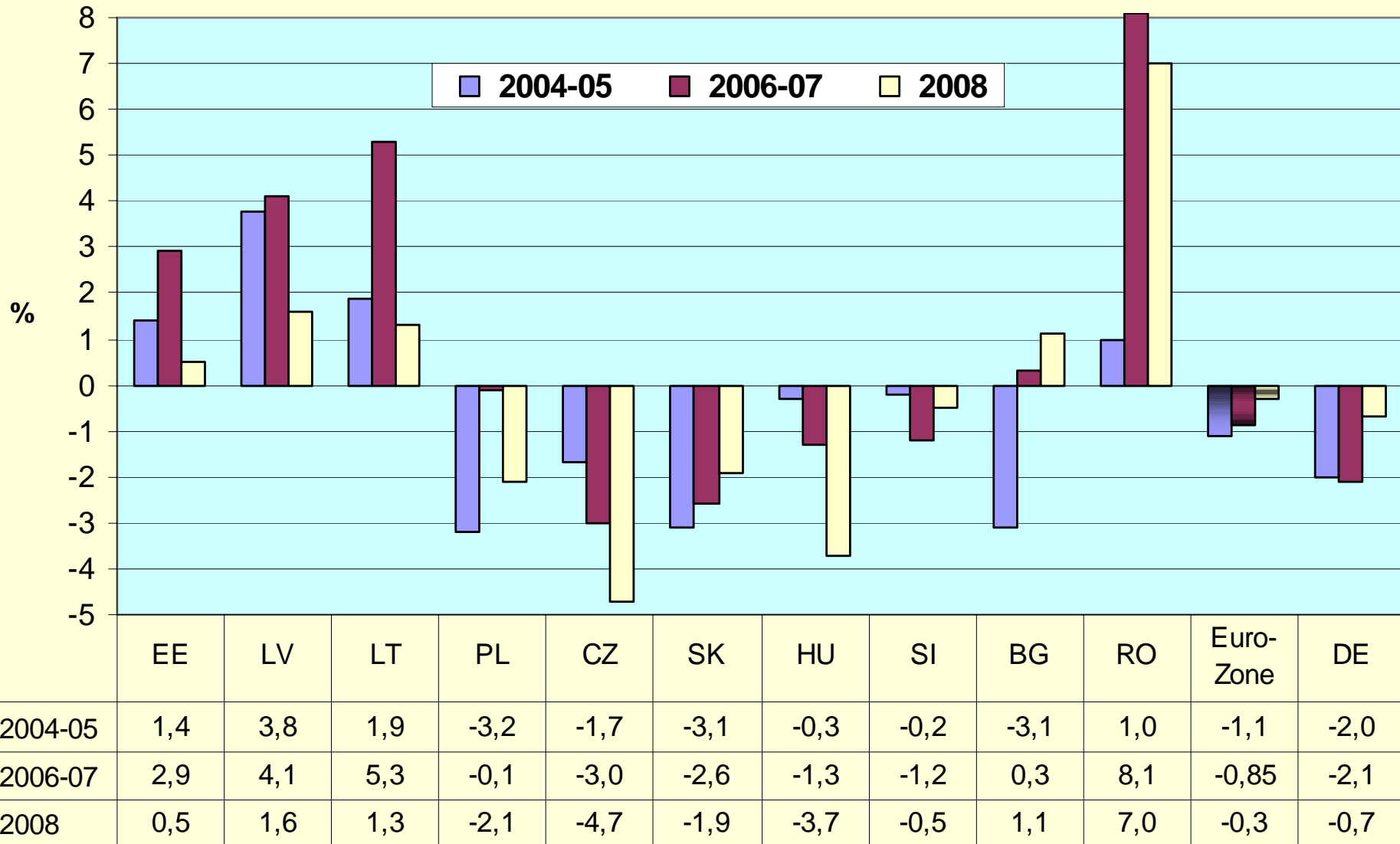
\* In Werksteilen eines Unternehmens kann ein Betriebsrat bereits ab 20 AN gebildet werden.

\*\* Unterhalb dieser Größenordnung: 1 Vertreter der Beschäftigten (in SK: Mindestzahl 5 AN; in EE jedoch und in CZ, falls dort weniger als 10 AN, ohne volle Informations- und Konsultationsrechte)

\*\*\* 1 Vertreter der Belegschaft, erst ab 51 Beschäftigte mehrköpfiger Betriebsrat

# Lohnzurückhaltung: Kostenneutrale Verteilungsspielräume nicht ausgeschöpft

Differenz jeweils von Lohnsteigerung (%) und Summe aus Produktivitäts- und Inflationsrate:



Quelle: EU Kommission, Economic Forecast of European Economy, Autumn 2008; BwP 2008



# Anforderungen an ein alternatives Wirtschafts- u. Sozialmodell der EU

- Wirtschaftsmodell mit Neuorientierung der EZB und Einführung einer Europäischen Wirtschaftsregierung
- Bruch mit System der Wettbewerbsstaaten durch Re-Regulierung der sozialen Sicherungssysteme und der Unternehmenssteuern auf der EU-Ebene
- Effektives System der Tarifkoordinierung auf der europ. Ebene
- Ausbau der Wirtschaftsdemokratie und Sicherung der Gewerkschaftsrechte (MOEL)
- Vorrang der sozialen Grundrechte vor den Marktfreiheiten (Korrektur der EuGH-Urteile)
- Scheitern des neoliberalen Modells bietet gute Basis für politischen Kampf für ein alternatives Europa