
Frank Deppe / Michael Wendl

Von der Wirtschaftsdemokratie zur Standortpflege

Zur Kritik des Mitbestimmungsgutachtens



Prof. Dr. Frank Deppe, geb. 1941 in Frankfurt / Main, Studium der Soziologie, Politik- und Wirtschaftswissenschaften in Frankfurt / Main und Marburg, lehrt Politikwissenschaft an der Universität Marburg. Veröffentlichungen in den Bereichen: Geschichte der Arbeiterbewegung und der Gewerkschaften, politische Theorie, europäische Integration.



Michael Wendl, geb. 1950 in Mundersbach/Sieg, Studium der Soziologie in München und Berlin, ist Vorsitzender des ÖTV-Bezirks Bayern und Mitglied in den Aufsichtsräten von zwei Unternehmen der Verkehrs- und Energiewirtschaft.

I.

Das allgemeine Ergebnis des Berichtes der - hochkarätig besetzten - gemeinsamen Mitbestimmungskommission von Bertelsmann- und Hans-Böckler-Stiftung, der am 19. Mai 1998 dem Bundespräsidenten überreicht wurde, wird schon am Anfang wie folgt zusammengefasst: „Am Ende der neunziger Jahre ist Mitbestimmung in keiner denkbaren Zukunft mehr als etwas anderes als *ein Element der einzelwirtschaftlichen Leitungs- und Entscheidungsstruktur* („corporate governance“) von am Markt konkurrierenden Unternehmen, unter Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse aller Beteiligten. In

dieser Eigenschaft wird Mitbestimmung heute auch von Arbeitgeberseite nicht mehr grundsätzlich in Frage gestellt“¹.

Der Sprecher der Böckler-Stiftung frohlockte, dass die „Mitbestimmung im Aufwind“ sei und pries den Konsens zwischen den Sozialpartnern über die Vorteile der Mitbestimmung für die deutschen Unternehmen als ein historisches Ereignis: "Wir verfügen mit der Mitbestimmung über ein hervorragendes Instrumentarium, das durch Konsensbildung die kooperative Modernisierung der Wirtschaft ermöglicht, indem es soziale Interessen in ökonomische Entscheidungen einbaut. Daneben bietet uns das duale System von Mitbestimmung und Tarifpolitik eine zukunftsfähige, institutionelle Ausgangsbasis, um, wie es im Bericht heißt, die Verbindung allgemeiner Tarifregelungen mit maßgeschneiderten betrieblichen Lösungen als Gestaltungsaufgabe aller Beteiligten anzupacken“². Die wichtigste Botschaft der Mitbestimmungskommission - so der DGB-Vorsitzende Schulte - lautet: „Die Mitbestimmung hat sich bewährt. Sie ist kein Standortnachteil, sondern ein Standortvorteil, den Arbeitgeber, Gewerkschaften und die Politik gemeinsam ausbauen und stärken müssen“³.

II.

Unsere Kritik⁴ zielt zunächst einmal darauf, dass die beteiligten Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter den Mitbestimmungsgedanken ganz neu interpretiert haben. In allen bisherigen Programmen der deutschen Gewerkschaften (seit der Entstehung des Gedankens der „Wirtschaftsdemokratie“⁵ in den zwanziger Jahren) wurde die Mitbestimmung gerade nicht als „Element der einzelwirtschaftlichen Leitungs- und Entscheidungsstruktur“, sondern als Bestandteil eines Programms zur Demokratisierung der Gesellschaft und zur Humanisierung der Arbeit begriffen.

Industrielle Demokratie, Mitbestimmung, Partizipation und Arbeiterkontrolle waren stets - unter verschiedenen historisch-politischen Bedingungen sowie im Kontext unterschiedlicher nationaler Kulturen und Traditionen⁵ - Elemente eines „Klassenkompromisses“, in dem sich auch die jeweiligen Kräfteverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit (sowie deren rechtlich-politische Institutionalisierung) spiegelten. Voraussetzung für das Zustandekommen von solchen Kompromissen ist a) die strukturelle Machtasymmetrie zwischen Kapital und Arbeit in einer kapitalistischen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung⁶, b) die Instabilität der historischen Tendenz der Kapitalakkumulation (mit den

1 Bericht der Kommission Mitbestimmung, Gütersloh 1998, S. 7.

2 Vgl. Nikolaus Simon, Mitbestimmung im Aufwind, in: Die Mitbestimmung, 6/1998, S. 3.

3 Dieter Schulte, Eine Basis für den Kompromiß, in: Die Mitbestimmung 6/1998, S. 24

4 Vgl. dazu ausführlicher Frank Deppe, in: Rudolf Dreßler u.a. (Hrsg.), Jenseits falscher Sachzwänge, Detlef Hensche zum 60. Geburtstag, Hamburg 1998, S. 75 - 98; Michael Wendl, Mitbestimmung als Standortvorteil, in: Sozialismus 7/8-98, S. 36 ff.

5 Vgl. dazu die historische Analyse bei Donald Sassoon, One Hundred Years of Socialism. The West European Left in the Twentieth Century, London 1997.

6 Otto Brenner, der frühere Vorsitzende der IG Metall, hat diesen Grundgedanken folgendermaßen zusammengefaßt (Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Idee und Wirklichkeit, in: ders., Gewerkschaftliche Dynamik in unserer Zeit, Frankfurt/Main 1966, S. 101 ff.): „Die Forderung nach Mitbestimmung ist historisch entstanden in einer Wirtschaftsordnung, die auf dem privaten Besitz an Produktionsmitteln beruht, auf der Trennung des Arbeiters von den Produktionsmitteln und dem Produkt seiner Arbeit und auf dem damit gegebenen Übergewicht der Produktionsmittelbesitzer“.

damit verbundenen sozialen und politischen Risiken für die Lohnabhängigen), und c) der politische und soziale Konflikt, der auf das jeweilige relative Kräftegleichgewicht der Klassen einwirkt.

Alle Mitbestimmungsregelungen oder -gesetze, die von den Gewerkschaften als Fortschritt begrüßt wurden, kamen im Ergebnis gesellschaftlich-politischer Umbruchprozesse (etwa nach den großen Kriegen dieses Jahrhunderts) und/oder von langwierigen und harten gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen zustande. Wenn Gewerkschaften des DGB nach 1945 für gesetzliche Mitbestimmungsregelungen bzw. für deren Verteidigung mobilisiert haben, dann haben sie stets auf den Zusammenhang von wirtschaftlicher und politischer Machtzusammenballung auf Seiten des Kapitals sowie auf die darin liegenden Gefahren für die Demokratie hingewiesen und an das Scheitern der Weimarer Republik erinnert.

III.

Der Bericht geht offenbar davon aus, dass solche Voraussetzungen heute nicht mehr zutreffen. Sozialpartnerschaftliche Gestaltung soll heute durch Konsenssuche und rationalen Diskurs möglich sein, ohne auf gewerkschaftliche Gegenmachtpositionen (theoretisch und praktisch) Bezug zu nehmen. Natürlich gab es schon immer Unternehmer bzw. Manager, die kooperative Führungsstile, die breite Streuung von Eigentumsanteilen und die Kooperation mit Betriebsräten und Gewerkschaften im Betrieb positiv bewerteten. Dennoch mussten Reformen auf dem Gebiet der Mitbestimmung (und der „industriellen Demokratie“) stets in harten politischen Auseinandersetzungen (und gegen den zähen Widerstand der organisierten Unternehmerinteressen) durchgesetzt werden. Daran hat sich bis in die Gegenwart nichts geändert. Wenn heute Gewerkschafter die Mitbestimmung dazu nutzen wollen, „die gesellschaftliche Produktion menschlich und demokratisch zu gestalten, ... ökologische und soziale Gefährdungen zu begrenzen, ... ungebremstes Wachstum zu entschleunigen (und) ... den Verfassungsanspruch der Sozialverpflichtung des Privateigentums in die politische Wirklichkeit hineinzutragen“⁷, dann werden sie sofort mit diesem erheblichen Widerstand der organisierten Kapitalinteressen konfrontiert sein.

Der Glaube an die Verallgemeinerung des rationalen, sozialpartnerschaftlichen Konsensmodells auf der einzelwirtschaftlichen Ebene ist - nach unserer Überzeugung - zutiefst unrealistisch und ideologisch. Er negiert die Realität des konfrontativen Kurses, den Arbeitgeber und konservativ-neoliberale Kräfte in den vergangenen beiden Jahrzehnten (international, aber auch national) gegen die Gewerkschaften (gegen ihre Lohnpolitik ebenso wie gegen den Sozialstaat und die „industrielle Demokratie“) geführt haben; er negiert die Krise und die Schwächeposition, in die die meisten Gewerkschaften in dieser Auseinandersetzung geraten sind und er negiert die Realität in sehr vielen Betrieben, in denen Betriebsräte, Belegschaften und Gewerkschaften (mit dem Hinweis auf die Massenarbeitslosigkeit, den globalen Wettbewerb, die Lohndifferenzen zwischen

7 So Klaus Dera, Mitbestimmung jetzt und keine halben Sachen. Zu den „Empfehlungen zur künftigen Gestaltung der Mitbestimmung“, in: Sozialismus 12/1998, S. 35 ff.

Ost und West usw. usf.) gezwungen (und erpresst) wurden, sich den Forderungen der Unternehmensleitungen zu unterwerfen⁸.

IV.

Neben der Reduktion der Mitbestimmung auf die einzelwirtschaftliche Ebene kritisieren wir die Neubestimmung ihrer Funktion. Sie schafft - so heißt es im Bericht - eine „Infrastruktur betrieblicher Kooperation“: „Die deutsche Mitbestimmung hat vor allem auch dadurch zu vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beigetragen, dass sie die Beteiligungsrechte der Belegschaften gesetzlich absichert. Sie hat insbesondere den breiten Einsatz nicht-hierarchischer und informationsintensiver Führungsmethoden und die Entstehung kooperativer Unternehmenskulturen nachhaltig gefördert. Wo Mitbestimmung von beiden Seiten in diesem Sinn verstanden worden ist, hat sie zum Nutzen aller Beteiligten zum Unternehmenserfolg beigetragen. Die zukünftige Entwicklung der Mitbestimmung muss dem Leitbild einer kooperativen, dezentralisierten, beteiligungsorientierten und informationsintensiven Unternehmenskultur verpflichtet sein“⁹.

Die Kritik an der im Betriebsverfassungsgesetz institutionalisierten vertrauensvollen Zusammenarbeit ist damit aufgegeben. Mitbestimmung bewährt sich vor allem in einem Prozess „kooperativer Modernisierung“, die flexibel auf die Herausforderungen der Innovation und der Weltmarktkonkurrenz reagiert: „Heute steht sie vor der Herausforderung, mit wachsendem Kostendruck, neuen Innovationserfordernissen, verkürzten Entscheidungszeiten und anspruchsvolleren Kapitalgebern in internationaler werdenden Güter- und Kapitalmärkten zurechtzukommen. Hierzu werden sich ihre Strukturen und Verfahrensweisen vielfältig ändern müssen“¹⁰. Dabei wird besonders die „Praxis der Standortvereinbarungen“ gelobt: „Die in zahlreichen Betrieben geschlossenen lokalen ‘Bündnisse für Arbeit’ könnten bei Flankierung durch ein entsprechendes tarifpolitisches

8 In der Zeitschrift „Die Mitbestimmung“ (10/98) ist uns von Alfred Geißler und Detlef Fahlbusch vorgehalten worden, daß wir aus dem akademischen „Elfenbeinturm“ argumentierten und - als unverbesserliche Nostalgiker - nicht über die „Diskussionslage der 60er Jahre“ hinausgekommen seien. Wir fragen uns, ob diese Kollegen die soziale und politische Realität in der Epoche der Vorherrschaft des Neoliberalismus - auch in der Bundesrepublik - jemals zur Kenntnis genommen haben. Dazu sollte ihnen doch - bis in die gegenwärtige Tarifrunde hinein - der scharfe Konfrontationskurs gegenüber gewerkschaftlichen Grundsatzpositionen und die damit verbundenen reaktionären Utopien - etwa vom Vorbild der USA (wie sie z.B. vom BDI-Präsidenten Olaf Henkel und vielen anderen immer wieder propagiert werden) - nicht entgangen sein. Zur Klarstellung unserer kritischen Position sei hinzugefügt: Selbstverständlich wissen wir, dass gewerkschaftliche Interessenvertretung nicht das abstrakte Beharren auf Gegenmacht bedeutet. Wir sind auch keine Sozialromantiker, die permanent vom Generalstreik träumen. Wir wissen wohl, daß gewerkschaftliche Interessenvertretung auf Kompromisse - im Ergebnis von Konflikt und Verhandlungen - zielt. Es macht allerdings einen großen Unterschied, ob der Akteur Gewerkschaft oder Betriebsrat bei solchen Verhandlungen eine Position der Schwäche oder eine Position der Stärke repräsentiert. Mit anderen Worten: Wer nicht zur Gegenmacht fähig ist (bzw. wer die Gewerkschaften nicht länger als potentielle Kampforganisationen zu begreifen vermag), der wird auch am Verhandlungstisch nicht in der Lage sein, Erfolge bei der Vertretung der Interessen seiner Mitglieder durchzusetzen. Wir kritisieren, daß einige Protagonisten der „neuen Sozialpartnerschaft“ die Frage nach den Machtverhältnissen in der Politik und der Wirtschaft überhaupt nicht mehr stellen und deshalb auch den Tatbestand der geschwächten Verhandlungsposition der Gewerkschaften ignorieren.

9 Bericht, S. 113.

10 Bericht, S. 117.

Bündnis auf Branchen- oder gesamtwirtschaftlicher Ebene weiter an Wirksamkeit gewinnen. Auf diese Weise könnte sichergestellt werden, dass gewerkschaftliche Zugeständnisse in Bezug auf eine Flexibilisierung der Löhne und Arbeitsbedingungen tatsächlich zur Sicherung und Ausweitung von Beschäftigung genutzt werden¹¹. Die Mitbestimmung kann also „durch gemeinsame Gestaltung zu einem deutschen Standortvorteil ausgebaut werden“. Allerdings verlangt der internationale Wettbewerbsdruck „mehr noch als in der Vergangenheit maßgeschneiderte Lösungen bei der zunehmend dezentralisierten Organisation ihrer Arbeitsbeziehungen und Entscheidungsprozesse. Als Folge ist damit zu rechnen, dass das gesetzliche Mitbestimmungsrecht weiter auf die prozedurale Regulierung dezentraler Verhandlungsprozesse, auch auf Arbeitsplatzebene, faktisch oder formal zurückgenommen wird“. Zugleich verlagert sich der Schwerpunkt der Mitbestimmung mehr noch als bisher von der defensiven Sicherung und Durchsetzung von Rechten *auf die laufende Einbringung von Belegschaftsinteressen* in einen an internationaler Wettbewerbsfähigkeit orientierten Entscheidungsprozess und die Unterstützung der Umsetzung einvernehmlich beschlossener strategischer Unternehmensentscheidungen¹².

Daraus folgt für das „Zusammenwirken von Mitbestimmung und Tarifautonomie“, dass „Möglichkeiten betriebsnaher Regelungen“ eröffnet werden, „die in Ländern ohne Mitbestimmung nicht bestehen“. Dies wiederum ist „geeignet, den deutschen Standort zu stärken“¹³. Allerdings soll dabei der § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nicht außer Kraft gesetzt werden. Alle diese „Vorteile“ sollen schließlich nicht durch eine Veränderung bzw. Ausweitung der gesetzlichen Grundlagen erzielt werden. Für das Aushandeln von Vereinbarungen gilt das Prinzip der „lokalen Optimierung“, die „in der einzelfallgerechten Verbreitung der sich entwickelnden ‘best practice’ von Mitbestimmung in modernen Unternehmen eine wichtige mitbestimmungspolitische Gestaltungsaufgabe der Zukunft“ ist¹⁴.

V.

Die Empfehlungen der Kommission gehen offenbar davon aus, dass im modernen „globalisierten“ Kapitalismus - anders als in der Ära des stärker politisch regulierten „rheinischen Kapitalismus“ (Michel Albert) - eine gesamtwirtschaftlich angelegte Einflussnahme der Gewerkschaften unmöglich geworden ist. Wenn das richtig ist, dann hätte sich Mitbestimmung in der Tat auf den Standortsicherungskampf der Einzelunternehmen - in einem durch die Dominanz der Finanzmärkte gekennzeichneten verschärften Wettbewerb - zu konzentrieren. Eine solche Sichtweise beruht nicht nur auf einer extremen Verengung des Aufgabenspektrums gewerkschaftlicher Interessenvertretung, sondern zugleich auf einer durchweg problematischen Sicht der Entwicklungstendenzen des modernen Kapitalismus. Wir versuchen, diese Kritik im folgenden zu belegen.

11 Bericht, S. 116.

12 Bericht, S. 9/10.

13 Bericht, S. 15.

14 Bericht, S. 14.

VI.

Die strikt einzelwirtschaftliche Argumentation der Kommission rückt die Verzahnung von Mitbestimmung und einer „beschäftigungsorientierten Lohn- und Tarifpolitik“ in den Mittelpunkt. Diese zielt auf „gewerkschaftliche Zugeständnisse bei der Flexibilisierung von Löhnen und Arbeitsbedingungen“ - bei Beibehaltung des § 77 Abs. 4 BetrVG (Tarifvorrang). Die Arbeitskosten des einzelnen Unternehmens bzw. Betriebes sollen unter Beachtung des tariflichen Vorrangs gesenkt werden. Das heißt, es werden tarifliche Sonderregelungen bzw. Öffnungsklauseln vereinbart, damit die Arbeitskostensenkung unter formaler Wahrung der Tarifautonomie vereinbart werden kann. Aus einzelwirtschaftlicher Sicht führt eine Arbeitskostensenkung zu geringeren Kostpreisen und damit bei gegebenen Marktbedingungen zu einer steigenden Wettbewerbsfähigkeit. In einer Konkurrenzwirtschaft erzwingt die steigende Wettbewerbsposition einzelner Unternehmen entsprechende Anpassungsprozesse bei den konkurrierenden Unternehmen. Die zunächst als betriebliche oder unternehmensbezogene Regelung konzipierten Öffnungen der Tarifverträge erzeugen einen allgemeinen Absenkungsdruck in dem betreffenden Flächentarifvertrag.

Da der Kapitalismus der neunziger Jahre in den zentralen Industriesektoren durch Überkapazitäten einerseits und die Internationalisierung des Preiswettbewerbs andererseits gekennzeichnet ist, führt diese Strategie der Arbeitskostensenkung zur fortschreitenden Erosion des Flächentarifvertrages, da die Arbeitskosten neben den Unternehmenssteuern die einzig national noch zu beeinflussenden Kostenfaktoren darstellen. Zugleich zwingt das bei extrem niedriger Inflation relativ hohe Realzinsniveau zu einer hohen Unternehmensrendite - ein Prozess, der seit einiger Zeit unter dem Begriff „shareholder value“ diskutiert wird. Bei einem solchen „Wettlauf der Besessenen“ (Paul Krugman) besteht der Vorteil des Flächentarifvertrages auch darin, dass es gleiche Rahmenbedingungen bei den Arbeitskosten konkurrierender Unternehmen gibt und dass andererseits die nominalen Löhne auch in einzelwirtschaftlichen wie gesamtwirtschaftlichen Krisensituationen nicht sinken. „Einer der wichtigsten Institutionalisierungen einer Geldwirtschaft besteht in der Etablierung eines nominellen Geldlohnankers Würden die Löhne bei einem Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt sofort reagieren, dann würde das Preisniveau heftigen Schwankungen unterworfen, was die Kalkulierbarkeit ökonomischer Entwicklungen radikal verschlechtern würde“¹⁵.

Was die Mitbestimmungskommission als vermeintlichen Vorteil einer Verbetrieblichung der Tarifpolitik ausgibt, ist gesamtwirtschaftlich fatal; denn es fördert eine Arbeitskostensenkung, die deflationäre Tendenzen noch verstärkt. Unter den Bedingungen bestehender Überkapazitäten und stagnierender effektiver inländischer Nachfrage läuft eine Ausweitung einzelwirtschaftlicher Beschäftigung stets auf einen Beschäftigtenabbau an anderer Stelle hinaus. Daher muss eine Beschäftigungssicherungsstrategie gesamtwirtschaftlich auf einen Anstieg der effektiven Nachfrage setzen. Die Empfehlungen der Kommission sind dagegen durch die neoklassische Lohn- und Beschäftigungstheorie geprägt. Auch wenn sich die Gewerkschaften gegenwärtig auf das Konzept einer produktivitätsorientierten Tarifpolitik verständigen konnten und falls es ihnen überhaupt gelingen kann, reale Lohnerhöhungen durchzusetzen, ist (nach einer Ära der angebots-

15 Michael Heine/Hansjörg Herr, Keynesianische Wirtschaftspolitik - Mißverständnisse und Ansatzpunkte, in: Arne Heise (Hrsg.), Renaissance der Makroökonomik, Marburg 1998, S. 66.

orientierten Tarifpolitik von 1996 bis 1998 und als Folge der durch Reallohnverluste gekennzeichneten Schwächung der effektiven Nachfrage) die gesamtwirtschaftliche Nominallohnquote gesunken. Diese Tendenz wird noch durch die Erosion und Einschränkung des Geltungsbereichs der Flächentarifverträge durch betriebliche Absenkungen und Ausgründungen verstärkt.

Die zunehmende Verbetrieblichung der Tarifpolitik führt weiterhin zu einer gesamtgesellschaftlich problematischen Dezentralisierung der Tarifarbeit. Unter dem Druck regional unterschiedlich hoher Arbeitslosigkeit kommt es zur Zunahme regionaler Unterschiede in den Tariflohnniveaus. Wenn die Unternehmen regional unterschiedliche Tarifniveaus zum Kriterium von Standortentscheidungen machen, werden nicht nur Einzelgewerkschaften gegeneinander ausgespielt - was heute schon längst der Fall ist; auch innerhalb einer Gewerkschaft kommt es zur Konkurrenz um niedrigere Tarifniveaus. Faktisch handeln Gewerkschaften trotz eines anderen politischen Selbstverständnisses dann als Betriebsgewerkschaften bzw. als verlängerter politischer und tarifpolitischer Arm der betrieblichen Interessenvertretungen.

VII.

Die Option der Mitbestimmungskommission für eine Verbetrieblichung der Tarifpolitik und der Interessenvertretung reflektiert einen spezifischen Konsens zwischen großen Teilen der Gewerkschaften und von Teilen der Arbeitgeber bei der Bewertung des „Standort Deutschland“. Wolfgang Streeck hat diesen Konsens über eine Konstellation mit hohen Löhnen einerseits und qualitativ herausragender Produktion andererseits folgendermaßen formuliert: „Die von den gesellschaftlich vorgegebenen Arbeitsmärkten verursachten hohen Kosten schlossen eine auf den Preiswettbewerb gerichtete Produktion insgesamt aus und zwangen die Unternehmen, ihr Überleben in den auf Qualitätswettbewerb gerichteten internationalen Märkten zu sichern“¹⁶.

Westdeutschland wird unter diesen Bedingungen als eine „institutionalisierte Hochlohnökonomie“ verstanden, die in den neunziger Jahren unter den Gegebenheiten des verschärften Wettbewerbs und der globalisierten Finanzmärkte unter einen massiven Veränderungsdruck geraten ist. Bei einer solchen Sichtweise liegt es nahe, in der Kombination von moderater Lohnpolitik einerseits und größerer Lohnspreizung nach unten andererseits eine angemessene Anpassungsstrategie zu sehen. Der Reform der für diese Strategie wesentlichen Institutionen, der betrieblichen wie der unternehmensbezogenen Mitbestimmung sowie der Flächentarifverträge, ist dann nur eine logische Konsequenz. Diese Sichtweise kann in den Gewerkschaften zweifellos auf Zustimmung rechnen - wir halten sie hingegen für falsch.

Zum einen sind die absoluten Lohnkosten als Indikatoren internationaler Wettbewerbsfähigkeit völlig unbrauchbar, da die *Lohnstückkosten*, also die Bruttolohnkosten im Verhältnis zur Wertschöpfung, als Maßstab herangezogen werden müssen. Dazu müssen die Wechselkursveränderungen berücksichtigt werden. Empirische Untersuchungen zeigen, „dass die preisliche Wettbewerbsfähigkeit Westdeutschlands sowohl in den

¹⁶ Wolfgang Streeck, Der deutsche Kapitalismus: Gibt es ihn? Kann er überleben?, in: Colin Crouch/Wolfgang Streeck (Eds.), *Modern Capitalism or Modern Capitalisms?*, London 1995 (deutsche Übersetzung).

achtziger Jahren als auch Anfang der neunziger Jahre besser war als 1980“¹⁷. Für die neunziger Jahre zeigt sich, dass der westdeutsche Vorsprung bei den wechselkursbereinigten Lohnkosten trotz einer Aufwertungsphase im Zusammenhang der deutschen Einheit (nach 1991) weiter ausgebaut werden konnte¹⁸.

Die ökonomischen Fakten stützen also die Thesen von Streeck nicht. Vielmehr ergibt sich aus dieser makroökonomischen Sicht die Notwendigkeit einer auf europäischer Ebene koordinierten Tarifpolitik, um in der Währungsunion tendenziell zu niedrige nationale Lohnstückkosten auszugleichen. Wettläufe zur Absenkung einzelwirtschaftlicher Arbeitskosten sind daher völlig verfehlt; denn sie blockieren und unterlaufen den sinnvollen Prozess einer europäischen Koordinierung der Entwicklung der Arbeitskosten. In der gegenwärtigen Umbruchperiode ist - im Unterschied zur „fordistischen“ Produktionsökonomie, die das Modell des „rheinischen Kapitalismus“ auszeichnete - die Stabilität der Nominallöhne von zentraler Bedeutung, weil die steuernde Funktion der Fiskal- und Geldpolitik weitgehend ausgefallen ist. Die Lohnpolitik wird so zum einzigen Anker in einer zunehmend deregulierten Ökonomie. Die Mitbestimmungskommission hat solche Zusammenhänge noch nicht einmal am Rande thematisiert und eine makroökonomische Sichtweise, die auf der keynesianischen Theorie basiert, systematisch ignoriert. Die Empfehlungen der Mitbestimmungskommission sind offensichtlich durch die unkritisch akzeptierte Dominanz der neoklassischen Wirtschaftsdoktrin und einen gleichzeitigen ebenso unkritischen „Standortpragmatismus“ geprägt. Eine solche Sichtweise wird den Herausforderungen des modernen, „globalisierten“ Kapitalismus nicht gerecht.

17 Frank Stille/Rudolf Zwiener, Arbeits- und Betriebszeiten in Deutschland. Analysen zur Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung, DIW-Sonderhefte 160/1997.

18 Vgl. zuletzt: Arbeitskreis Konjunktur, Grundlinien der Wirtschaftsentwicklung, in: DIW-Wochenberichte, 1/1999, S. 30 ff.