

Hemmnisse für Wandel und Wachstum

...

Sie haben heute unvorsichtigerweise den Chefredakteur eines Wirtschaftsmagazins eingeladen, der zu allem Überfluss auch noch bekennender und praktizierender Volkswirt ist.

Es steht also zu befürchten, dass Sie in den nun folgenden 30 Minuten von mir mit globalgalaktischen Thesen über die Weltwirtschaft im allgemeinen und über die deutsche Konjunktur im besonderen beschallt werden.

Justament dies werde ich nicht tun. Lassen Sie mich die bei Ihnen als Juristen stets knapp bemessene Zeit für einen Versuch nutzen: gestatten Sie mir eine **polit-ökonomische Analyse** der **drei wesentlichen strukturellen Probleme** des Wirtschaftsstandorts Deutschland im Vergleich mit seinen europäischen Nachbarn. Dabei verstehe ich die Politische Ökonomie gewissermaßen als Fortsetzung der Wirtschaftsjuristerei mit anderen Mitteln.

Der Gesinnungskölner Guido Westerwelle bemerkte jüngst auf dem Capital Geldanlagegipfel, dass es schon höchst bemerkenswert sei, „**wie besoffen die Republik**“ angesichts der Tatsache sei, dass die Wirtschaft überhaupt wieder wachse. In der Tat machen uns im weltweiten Vergleich lamentable 2,7 Prozent Wirtschaftswachstum schon schwindlig: Und der Umstand, dass endlich auch die Insolvenzen zurückgehen, führt vor allem in der politischen Klasse zu fast ekstatischen Darbietungen.

Wesentlich nüchterner bewertete die hochseriöse Neue Zürcher Zeitung letzte Woche das deutsche Wirtschaftswunder. Sie spricht von einer „**Heiklen Boomstimmung in Deutschland**“.

Die Schweizer halten es mit dem renommierten US-Ökonomen Paul Krugman, der einmal frozzelte: „**Das moderne deutsche Wirtschaftswunder ist die Tatsache, dass angesichts des Niveaus von Löhnen, Sozialleistungen und Regulierungen überhaupt noch Jobs übrig geblieben sind.**“

Aber sind hohe Löhne, Sozialleistungen und Regulierungen wirklich noch das Kernproblem? Ich meine nein. So schwer es mir auch fällt, aber ich muss gestehen in Sachen Lohnstückkosten, Soziallasten und Regulierung hat sich Deutschland in den letzten zehn Jahr in der Tat verbessert.

Die großen Hemmnisse für Wandel und Wachstum sind andere. Und zwar drei an der Zahl.

1. In der **Politik** haben wir im internationalen Vergleich ein eklatantes **Personalproblem**. Und dieses wird von Jahr zu Jahr prekärer.
2. In den **Vorstandsetagen** der deutschen Konzerne haben wir teilweise ein **Personalproblem**, in jedem Fall aber ein **Aufsichtsproblem**.
3. Und auf dem **Arbeitsmarkt** haben wir immer noch ein **Regulierungsproblem**.

Lassen Sie mich zu jedem dieser Punkte kurz Stellung beziehen.

1. Das Personalproblem in der Politik

Wieder einer dieser ewig miesigen Journalisten, der sich über die Qualität der Politiker exhortiert, werden Sie vielleicht denken? Wieder so einer, der seine Häme über plötzlich ins mediale Rampenlicht katapultierte Hinterbänkler wie Ronald Pofalla, Dirk Niebel oder Markus Söder auskippt.

Nein, es geht mir zunächst weniger um die Qualität der politischen Akteure, sondern es geht schlicht um die Quantität. Der große Philosoph Karl Raimund Popper schrieb einmal: **„Es gibt keine narrensicheren Institutionen. Institutionen sind wie Festungen. Sie müssen gut geplant und geeignet bemannt werden.“**

Und letzteres gelingt uns zunehmend nicht mehr. Meine Analyse kreist dabei um eine einzige Zahl: 170.000.

In Deutschland gibt es sage und schreibe 170.000 politische Wahlämter. 601 im Bundestag, circa 1800 in den Landtagen, 18.000 in den Kreistagen und 148.000 in den Gemeinden und Städten.

Gleichzeitig – Sie kennen die Berichte aus der Tagespresse – schwinden seit Jahren die Mitgliederzahlen der großen Volksparteien. Die CDU hat seit Anfang der 90er Jahre 20 Prozent ihrer Mitglieder verloren, die SPD sogar sage und schreibe 40 Prozent. Bei Parteien liegen inzwischen deutlich unter 600.000 Mitgliedern. (CSU 172.000/ FDP 64.000/ PDS 61.000/ Grüne: 46.000)

Betrachten wir der Einfachheit halber nur die großen beiden Volksparteien mit ihren weniger als 600.000 Mitgliedern. Parteiinternen Studien zufolge steht dort maximal jedes dritte Mitglied überhaupt für

die Kandidatur für ein öffentliches Amt zur Verfügung. Das ist schon deshalb nicht erstaunlich, da beide Parteien überaltert sind. (Bei beiden Parteien sind deutlich mehr als 40 Prozent älter als 60 Jahre.)

Was heißt das aber nun? Beide Volksparteien haben gerade mal 200.000 Kandidaten für die 170.000 Wahlämter, die es zu besetzen gilt. Rein rechnerisch kommen also auf ein Mandat 1,17 Kandidaten. Hat das noch viel mit Demokratie zu tun?

Die Folgen der Kandidatenknappheit sind bereits in der Tagespolitik zu bewundern. In Bayern könnten sich einzelne Gemeinderäte nicht konstituieren. In Baden-Württemberg musste man den alten Justizminister aus der Pension holen, weil die FDP keinen Nachfolger stellen konnte. Und auch die große Koalition hätte alle Mühe bei einer Kabinettsumbildung ministrables Personal aufzubieten.

Die bisher nicht diskutierte, aber eklatante Politikerknappheit muss meines Erachtens dazu führen, dass wir endlich überflüssige Ebenen demokratischer Mitwirkung abschaffen. Als erstes wären die Kreistage ersatzlos zu streichen. Kommunen sollte die Wahl gegeben werden, ob sie weiterhin einen Gemeinde- oder Stadtrat als Institution wollen, oder lieber den Bürgermeister direkt wählen und über wichtige Themen per direkten Volksentscheid befinden wollen.

Nun, doch noch zur Qualität unserer sogenannten Volksvertreter. Sie kennen ja den dummen Satz: „**Das Parlament ist mal voller, mal leerer. Aber in jedem Fall immer voller Lehrer.**“

Dass wir ein Beamtenparlament haben ist nicht neu. Rund 60 Prozent der Abgeordneten des aktuellen Deutschen Bundestags sind Beamte, Angestellte des öffentlichen Diensts oder Funktionäre.

Das Lamento der Politiker über diese Situation agaciert mich, weil es heuchlerisch ist. Unsere Verfassung hält seit Anfang an einen Artikel vor, mit dessen Hilfe das Übergewicht von Staatsdienern im Parlament mit einem Handstreich beendet werden könnte. In Artikel 137 des Grundgesetzes heißt es nämlich klipp und klar: **„Die Wählbarkeit von Beamten, Angestellten des öffentlichen Dienstes, freiwilligen Soldaten auf Zeit und Richtern im Bund, in den Ländern und den Gemeinden kann gesetzlich beschränkt werden.“**

Ein Problem für mich sind auch die so genannten Wirtschaftsvertreter. Denn echte Unternehmer und Selbständige können Sie im Bundestag mit der Hand abzählen. Das Gros der selbst ernannten Wirtschaftsvertreter hat auf Aufsichtsrats- oder Beiratssesseln Platz genommen, auf die sie erst die Politik gehoben hat.

So sitzt Heinz Riesenhuber sicher nicht in einem guten Dutzend Aufsichtsräten weil er in den 70er Jahren mal eine kleine Chemiefirma leitete. Und mit Verlaub auch Friedrich Merz dürfte die überwiegende Mehrzahl seiner vielen Mandate (Büroleiter Mayer, Brown, Rowe&May; Mandate EADS, T-Systems, Ruhrkohle; Aufsichtsgremien bzw. Beiräten der AXA Konzern AG, der BASF AG, der Commerzbank AG, der Deutsche Börse AG, der Interseroh AG, der Möller & Förster KG Baumärkte-Baustoffe, der Odewald & Compagnie - Gesellschaft für Beteiligungen mbH, der Rockwool Beteiligungs GmbH, der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young sowie des

Immobilienkonzerns IVG) wegen seiner politischen Kontakte bekommen haben.

Er mag ein sehr ordentlicher Jurist sein, als Spitzenjurist wurde er vor seiner politischen Karriere jedenfalls nicht gehandelt.

Was also tun? Meines Erachtens sollte die Wählbarkeit von öffentlich Bediensteten ausgeschlossen werden, die Diäten der Abgeordneten vervielfacht werden, gleichzeitig aber deren Versorgungsansprüche abgeschafft. Die Diäten müssen so groß sein, dass es sich für jemanden aus der Wirtschaft lohnt für vier Jahre in die Politik zu gehen. Ein Karriereschritt wieder jeder andere auch. Die Politik als Durchlauferhitzer für politische Aufsteiger, die am Ende ihrer Karriere in der Wirtschaft Kasse machen wollen, kann es ja wohl nicht sein.

Ein weiteres Problem in einer zunehmend vernetzten Welt: Die **mangelnde Weltläufigkeit** unseres politischen Spitzenpersonals. Ausgerechnet das Land, das sich rühmt Exportweltmeister zu sein und an mehr Nachbarstaaten grenzt als jedes andere Industrieland, wird von einem Kabinett regiert, in dem 14 von 16 Ministern über keine nennenswerte Auslandserfahrung vergügen. Einzig Ursula von der Leyen hat in den USA studiert. Heidemarie Wieczorek-Zeul war wenigstens schon mal in Brüssel – als Europa-Abgeordnete.

2. Unser Führungspersonal in der Wirtschaft

Leider sieht es bei jenen, die es selten auslassen, sich über die politische Klasse in Deutschland herabzulassen, nicht viel besser aus:

den Top-Managern. Zwar inszeniert sich die Führungsetage der Deutschland AG angesichts sprudelnder Gewinne und neuer Exportrekorde höchst selbstzufrieden als absolut weltmarktfähig.

Mancher vermittelt gar das Bild, die ganze Welt würde die deutschen Konzerne um ihre ausgebufften „global players“ in den Vorstandsetagen beneiden. Seltsam ist nur, dass das Ausland von der teutonischen Managerelite so rein gar nichts wissen will. Top-Kräfte, die von einem deutschen Chefsessel ins Ausland wechseln sind eine absolute Rarität.

Von den 25 Dax-Vorstandschefs mit deutschem Pass bekleideten gerade mal 15 für einige Zeit eine Führungsposition im Ausland, davon aber neun mit dem sicheren Rückfahrticket ihres deutschen Mutterkonzerns. Besonders herb ist aber folgender Umstand: Niemand kann sich erinnern, wann zuletzt ein Dax-Vorstandschef von einem ausländischen Konzern abgeworben wurde.

Obwohl unsere wirtschaftliche Elite ausweislich dieser Daten ganz offensichtlich nicht weltmarktfähig ist, reklamiert sie aber Gehälter, wie sie nur in den USA bezahlt werden. „**Keiner sollte ein Land zu regieren wagen, der nicht für einige Zeit dieses Land von außen gesehen hat,**“ bemerkte einst der legendäre Vorstandschef der Deutschen Bank, Hermann Josef Abs. Das gleiche gilt auch für die Wirtschaft. Nur nebenbei bemerkt: Abs arbeitete ehe er in Deutschland Karriere machte als Devisenhändler in Amsterdam, London, den USA und Lateinamerika.

Wenn die Vorstände der deutschen Konzerne also überbezahlt sind, weshalb schreiten dann die Aufsichtsratsgremien nicht dagegen ein? Der Grund dafür ist ganz einfach: Weil die deutschen Aufsichtsräte ihren Kontrollpflichten nicht nachkommen. Viel lieber machen sie Industriepolitik im Hinterzimmer. In kaum einer anderen Industrienation der Welt ist die Unternehmenskontrolle durch die Aufsichtsräte so unprofessionell wie in Deutschland. Die Gründe dafür liegen auf der Hand. Die Unternehmerbank übt im Aufsichtsrat kaum Kontrolle aus. Weshalb lässt sich in den Prozessakten von Mannesmann, Volkswagen und Siemens nachlesen. Ich erspare uns die unappetitlichen Details.

Aber auch die Vertreter der Aktionäre vernachlässigen ihre Aufsichtspflichten. Einerseits, weil man ja gemeinsam mit den Vorständen ein Gegenlager zu den unverständigen Gewerkschaftsvertretern bilden muss. Andererseits aber auch, und vielleicht vor allem, weil die wechselseitige Versorgung mit Aufsichtsratspöstchen bei Cromme, Zumwinckel, Ackermann & Co. zum guten Ton in der Deutschland AG gehört. So sitzen aktuell 22 Vorstandsmitglieder der insgesamt 30 Dax-Unternehmen im Aufsichtsgremium eines anderen Dax-Konzerns.

Völlig ausgehebelt wird die Kontrolle freilich, wenn Manager, die ein Unternehmen operativ geführt haben, nahtlos in den Aufsichtsrat wechseln. In immerhin 14 Aufsichtsräten der Dax-Konzerne sitzen ehemalige Vorstände.

Die Zahlen sprechen für sich. Die Mitbestimmung verhindert eine effiziente Unternehmenskontrolle und muss deshalb abgeschafft werden. Zudem müssen die Aufsichtsräte stärker in die Haftung genommen werden. Denn noch heute gilt ein Satz, der ebenfalls von

Abs stammt: „***Es ist leichter, eine eingeseifte Sau am Schwanz zu packen, als einen Aufsichtsrat zur Verantwortung zu ziehen.***“

3. Das letzte grosse Hemmnis für jeden Wandel: das rigide deutsche Arbeitsrecht

Kündigungsschutz, Sozialauswahl – jeder von Ihnen, sehr geehrte Damen und Herren, kennt die Materie weit besser als ich. Fakt ist: In Deutschland können Sie sich nicht von Mitarbeitern trennen. Es gibt hinreichend Empirie, die zeigt, dass der Kündigungsschutz letztlich das Hemmnis schlechthin für Unternehmer ist, neue Leute einzustellen.

Interessanterweise hat der real existierende Arbeitsmarktsozialismus in Deutschland auch im Unternehmerlager heftige Spuren hinterlassen.

Die meisten Unternehmer verhehlen nicht, dass sie derzeit gute Geschäfte machen. Dass dabei Arbeitsplätze meist nur im Ausland entstehen, dazu bekennen sich die meisten nur hinter vorgehaltener Hand.

Seit Bestehen der Bundesrepublik gibt es das ungeschriebene Gesetz, dass unternehmerisch erfolgreich nur sein darf, wer dabei ordentlich Arbeitsplätze schafft. Die Vorstellung, dass ein Unternehmer nur mit ein paar Dutzend Beschäftigten Milliardenumsätze macht, gilt per se als unanständig.

Genau dies ist aber – und man mag dies bedauern – in einer hochtechnisierten Welt zunehmend der Fall.

Deutschlands Unternehmer müssen umdenken. Sie sollten stolz darauf sein, dass sie Wohlstand schaffen. Und aufhören, sich ständig daran messen zu lassen, wie viele Arbeitsplätze sie denn geschaffen haben. Um es in aller Deutlichkeit zu sagen. Unternehmer haben nur eine einzige Aufgabe, nämlich Gewinne zu erwirtschaften und darauf Steuern, die der Allgemeinheit zufließen, zu zahlen.

Nicht wenige Unternehmer gefallen sich aber bis heute in der Rolle des Patriarchen, dessen Lebenssinn es ist, Menschen in Lohn und Brot zu bringen. Motto: Solange wir noch eine schwarze Null zu Wege bringen, wird niemand entlassen. Chefs, die daran heute festhalten, laufen Gefahr an ihrem Selbstbild zu scheitern und ihre Unternehmen zu ruinieren. „**The illusion of satisfactory underperformance**,“ geißelt Allianz-Vorstand Paul Achleitner dieses Phänomen.

Eine andere Illusion, die wir im deutschen Arbeitsmarkt kultivieren ist das Thema Alter. Die Rente mit 67, so klingt es aus der Politik, wird den Sozialstaat retten. Was für ein Irrtum. Tatsächlich wird dieses Modell die bisherige Ausplünderung der Rentenkasse weiter forcieren. Weil die Arbeitgeber bis 2011 staatliche Zuschüsse bekommen für jeden Arbeitnehmer jenseits des 50. Lebensjahres, den sie nach Hause schicken. Der renommierte deutsche Arbeitsrechtler Peter Hanau nennt sie „Abwrackprämien“ für Ältere.

Wer das Rentensystem sanieren will muss dafür sorgen, dass ältere Arbeitnehmer nicht nur geduldet werden, sondern wirklich gewollt werden.

Die derzeitige Diskussion dazu geht ins Leere. Natürlich sind ältere Arbeitnehmer nicht notwendigerweise leistungsschwächer als jüngere.

Aber in der Regel sind sie auch nicht leistungsstärker als Jüngere. Dafür aber – durch Tarifverträge etc. – deutlich teurer. Und hier liegt das Problem.

Im Arbeitsleben findet heute ganz offensichtlich mit 50 ein Bruch statt. Und als solchen sollten wir ihn auch markieren. Vorbild könnte hier Japan sein, wo sehr viele Arbeitnehmer bei ein und demselben Arbeitgeber zwei Berufsleben verbringen. Das erste entspricht dem voll sozialversicherungspflichtigen Arbeitsleben in Europa. Das zweite beginnt spätestens mit 60. Dann werden im japanischen Arbeitsmarkt die Karten neu gemischt. Entweder verlässt der Arbeitnehmer seine Firma Richtung Selbständigkeit oder er geht weiterhin seiner gewohnten Beschäftigung nach, dann allerdings für ein neu auszuhandelndes Salär, das in der Regel unter den bisherigen Bezügen liegt. Ab 50 können die Japaner ihre Verträge neu verhandeln und beispielsweise den gesetzlich vorgesehen Renteneintritt mit 60 durch Zugeständnisse bei Gehalt nach hinten verschieben.

Meines Erachtens braucht Deutschland keine Rente mit 67, da solange ohnehin nur die wenigsten arbeiten wollen (gemäß einer aktuellen Studie der Bertelsmann Stiftung wollen 61 Prozent der Berufstätigen ihren Renteneintritt zwischen 60 und 67 frei wählen) bzw. vom Arbeitgeber aus arbeiten dürfen, sondern die Chance auf ein zweites, selbstbestimmtes Berufsleben ab spätestens 55.

Selbstbestimmung ist vielleicht überhaupt das wichtigste Schlagwort, wenn es in Deutschland um wirtschaftlichen Wandel geht. Gerade die aktuelle politische Diskussion über Mindestlohn, Kombilohn oder

staatliche Pflege zeigt, wie schnell der Ruf nach mehr Staat, nach mehr Regulierung, nach mehr Gesetzen ertönt.

Das Patentrezept indes wäre ein gänzlich anderes, das niemand besser formulierte als 16. US-Präsident Abraham Lincoln: „**Wenn Du eine hilfreiche Hand brauchst, so suche sie am Ende Deines rechten Armes.**“