

Belegschaftsinitiativen und Unternehmensübernahmen als neue gewerkschaftliche Handlungsfelder – Genossenschaften, Wirtschaftsdemokratie und Gewerkschaften

(Redeteil Walter Vogt, IG Metall/Expertengespräch Universität Nürnberg, 20.03.2015)

Meine sehr geehrten Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

Initiativen der Belegschaft mit dem Ziel der Übernahme des Betriebs begegnen den Gewerkschaften nur vereinzelt - und wenn, dann in zwei unterschiedlichen Situationen:

Erstens, in fortgeschrittenen Phasen der Unternehmenskrise, vielfach erst im Stadium der Insolvenz, und zweitens, noch seltener, im Rahmen von langfristigen Regelungen einer Unternehmensnachfolge.

Warum ist das so? Einfach deshalb, weil sie von Gewerkschaftsseite nicht forciert werden. Und weil die Initiative mit den jeweils handelnden gewerkschaftlichen Akteuren in den Gliederungen vor Ort steht und fällt.

Mit diesen Worten, meine Damen und Herren, habe ich mein Referat vor gut zwei Jahren, im Dezember 2012, unserem ersten Expertengespräch zum Thema begonnen. Und leider hat sich daran auch heute noch nichts geändert.

Viel eher, so zeigt die Praxis, geht es in der manifesten Unternehmenskrise nur noch darum, den Beschäftigungsabbau über Sozialpläne so teuer wie möglich zu erkaufen.

Doch zu einer pro-aktiven, also vorausschauenden, Interessenvertretung gehört es vielmehr, bereits in wirtschaftlich guten Zeiten Modelle für eine Partizipation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu konzipieren. Und hierzu sind Betriebsräte, Belegschaft und Gewerkschaft gleichermaßen aufgefordert.

Denn Unternehmenskrisen kommen nur in den wenigsten Fällen unverhofft. Und eine langfristige Unternehmensnachfolge kommt schon gar nicht überraschend, sondern ist langfristig planbar. Regelmäßig wird sie aber auf die lange Bank geschoben.

Fakt ist: Arbeitnehmervertreter, Betriebsräte wie auch Gewerkschaften, schenken einer strategischen Komponente noch immer viel zu wenig Beachtung.

Ich möchte heute nicht auf die Gründe eingehen, die zu gewerkschaftlichen Ressentiments und Skepsis führen; hierzu verweise ich auf meinen aktuellen Beitrag aus der Zeitschrift ‚Arbeitsrecht im Betrieb‘, den ich Ihnen ausgelegt habe.

Und die Schwierigkeiten einer Übernahme durch die Belegschaft werden wir heute sicherlich immer wieder auch unter verschiedenen Blickwinkeln erörtern. Ich will stattdessen zum politischen Diskurs einladen.

Was ich in meinem betriebspolitischen Tagesgeschäft in der IG Metall in Krisenunternehmen regelmäßig sehe, ist deren Sanierung auf Kosten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, nämlich, betriebswirtschaftlich gesprochen, die Senkung der Fixkosten.

Die Beschäftigten werden zum Opfer und zum Verlierer einer solchen Krisenpolitik, spätestens dann, wenn sie immerfort auf Lohn und Freizeit verzichten, und dafür keine Gegenleistung erhalten, weil das Unternehmen letztlich doch insolvent geht.

Meine Damen und Herren, Kolleginnen und Kollegen: Damit entziehen sich die Unternehmen ihrer Verantwortung, wälzen ihre Kosten auf die Allgemeinheit ab und die strukturelle Arbeitslosigkeit steigt.

Rufe nach dem Einstieg des Staats sind spätestens dann hörbar, wenn das Unternehmen überregionalen Bekanntheitsgrad hat, siehe den Fall Schlecker.

Doch in meinen Augen ist dies der falsche Ansatz, nicht nur wegen der damit verbundenen hohen Sozialtransferkosten. Vielmehr müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Unternehmen beteiligt und damit vom Opfer zum Handelnden werden.

Ich sage: Wenn die Beschäftigten also zu einer tragfähigen Lösung beitragen, dann müssen sie auch zum Ausgleich für ihre Zugeständnisse einen fairen Anteil am Kapital des Unternehmens erhalten.

Damit bin ich beim Thema Mitarbeiterbeteiligung, konkret der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, angelangt. Denn nur mit Letzterer sind echte Kontroll- und Mitwirkungsrechte verbunden. Diese wird in den Gewerkschaften schon - und noch - immer kontrovers diskutiert, sieht doch das Betriebsverfassungsgesetz, bereits aus der Historie, gerade keine Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten vor.

Wenn man sich dennoch mit dem Thema wertfrei und konstruktiv auseinandersetzt, dann kommen Denkansätze zu Beteiligungsgesellschaften oder gar hybriden Ausprägungen - jedoch die Option einer genossenschaftlichen Lösung, die wird verkannt.

Ein flexibler Ein- und Austritt, die Vermeidung eines überfordernden Kapitalrisikos und der Ausschluss der Haftung ins Privatvermögen, sowie die gleichberechtigte und demokratische Willensbildung, all' das sind Elemente, die gerade für die Rechtsform der Genossenschaft sprechen. In der Krise aber sind diese Überlegungen zu spät.

Das gilt auch bei der Unternehmensnachfolge. Die Belegschaft eines nicht-genossenschaftlichen Unternehmens kann dieses erwerben und als Genossenschaft weiter führen. Hierzu gibt es schon, wenngleich überschaubare, Praxisbeispiele.

Mehr als 90 Prozent der deutschen Unternehmen sind Familienunternehmen. Immer häufiger findet sich in der nächsten Generation der Unternehmerfamilie niemand mehr, der den Betrieb fortführen will oder kann. Besonders betroffen sind hier KMU.

Nach Angaben des aktuellen DIHK Report übergeben mittlerweile über die Hälfte der Unternehmer an Personen außerhalb der Familie. Und in der Industrie gestaltet sich die Suche nach geeigneten Nachfolgern besonders schwierig, so der DIHK.

Und längst nicht alle Nachfolgen verlaufen erfolgreich. Wenn jährlich über 5.000 Unternehmen in Deutschland vom Markt verschwinden, womit Arbeitsplätze und Knowhow verloren gehen, dann muss das, Kolleginnen und Kollegen, Thema und Handlungsfeld für die Gewerkschaften sein.

Wenn ein Generationswechsel nicht zustande kommt, dann ist als externe Alternative die Übernahme des Unternehmens durch die Belegschaft in Erwägung zu ziehen.

Ein weiterer gewerkschaftlicher Ansatzpunkt ist das Thema Finanzierung.

Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann heute als ein wesentlicher Baustein der Unternehmensfinanzierung begriffen werden.

Aufgrund der jüngsten strengeren gesetzlichen Anforderungen an die Eigenkapitalquote von Kreditinstituten dürften sowohl die Unternehmen, als auch die Banken selbst, die Attraktivität einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung als ein Mittel zur Erfüllung gesetzlicher Vorgaben feststellen.

Ich hege die Hoffnung, die Diskussionen in diesem Kontext werden bewirken, dass die Gewerkschaften die Scheu vor dem Thema Mitarbeiterkapitalbeteiligung verlieren und hier die Beschäftigten als eine bedeutende Investorengruppe erkennen.

Zurück zur Genossenschaft. Hier gilt es im Rahmen der Finanzierung - konkret auf die Nachfolge als Genossenschaft bezogen - solche Modelle zu erproben, die eine langfristige Ansparung der Anteile zwecks späterer Übernahme ermöglichen.

Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, lassen Sie mich zuletzt noch auf den Aspekt der Wirtschaftsdemokratie eingehen. Vorab: eine umfassende Demokratisierung oder die Sozialisierung der Wirtschaft im Sinne einer Vergesellschaftung der Produktionsmittel, oder, noch plastischer ausgedrückt, die Frage der Transformation – diese Frage stellen Gewerkschaften heute nicht mehr laut!

Was die Gewerkschaften aber fordern ist der Ausbau der Mitbestimmung, und dazu wurde vom DGB im letzten Jahr eine Initiative Mitbestimmung ausgerufen.

In diesem Kontext hat die Uni Duisburg vor kurzem eine repräsentative Umfrage vorgenommen, in der über 3.000 Menschen befragt wurden. Diese zeigte konkret:

Anders als die Gewerkschaften verbinden die Menschen Mitbestimmung nicht in erster Linie mit Betriebsräten – und schon gar nicht mit der Unternehmensmitbestimmung im Aufsichtsrat. Vielmehr wird Mitbestimmung mit einem Mehr an Wirtschaftsdemokratie verknüpft.

Nämlich mit der Möglichkeit einer Teilhabe an Entscheidungen, mit transparenten Entscheidungsprozessen und mit sozialen Elementen.

Für mich als Gewerkschafter bedeutet das, dass ein Unternehmen immer auch Nutzen für die Zivilgesellschaft stiften muss, und auch dementsprechend zu führen ist. Das Soziale, das Gemeinwesen, die Ressourcenschonung – diese Elemente sind in den Vordergrund zu stellen.

Wirtschaft muss den Menschen dienen, sie ist damit vom Menschen her zu denken – und nicht vom Geld und seiner Vermehrung.

Genossenschaften steuern wichtige Erfahrungen für eine solche Architektur bei.

Ihnen ist implizit, dass keine Kapitalanteile gehandelt werden, und dass Produkte vielmehr nachhaltig hergestellt und vertrieben werden.

Wirtschaftliche Mitbestimmung bedeutet konkret, nicht nur die Anteilseigner der Produktionsmittel entscheiden zu lassen – sondern auch gleichberechtigt diejenigen, die durch ihre Arbeit dazu beitragen, die Renditen zu erwirtschaften.

Gewiss, auch in Genossenschaften gehören die Produktionsmittel zwar nicht der Allgemeinheit, wohl aber den Mitgliedern, und sie entscheiden in demokratischen Prozessen über deren strategische Verwendung.

Auskömmliches Wirtschaften, durch und für die Mitglieder, damit heben sich Genossenschaften positiv vom Ziel der alleinigen Gewinnmaximierung und des Shareholder Value ab. Und erfolgreiche Genossenschaften generieren zudem oft nebenbei externe Effekte zum Wohl der Allgemeinheit.

Meine Damen und Herren, Kolleginnen und Kollegen, ich freue mich, dass es uns gelungen ist, heute zum zweiten Mal das Thema im Rahmen einer gemeinsamen Veranstaltung zu diskutieren.

Lassen Sie uns heute den Tag nutzen, die Werte von Mitbestimmung und Wirtschaftsdemokratie, und damit der Rechtsform der Genossenschaft, die diese - so meine ich - wie keine andere verkörpert, weiter und konstruktiv gesamtgesellschaftlich voranzutreiben.

Herzlichen Dank für das Interesse am Thema und die mir entgegen gebrachte Aufmerksamkeit.