

„Das ist der falsche Weg“

Warum Hermann Spieß Kapitalbeteiligungen von Arbeitnehmern für gefährlich hält

Arbeitnehmer stärker als bisher am Erfolg ihrer Unternehmen teilhaben zu lassen ist das Ziel: Die Bundesregierung hat diese Woche einen entsprechenden Gesetzentwurf beschlossen. Sigrun Rehm sprach mit Hermann Spieß, Geschäftsführer der IG Metall in Freiburg und Lörrach, über das Vorhaben, die Gerechtigkeit und den Schwarzwälder Schinken als Dankeschön.

Herr Spieß, die Regierung will mit dem neuen Gesetz die Kluft zwischen teilweise hohen Firmengewinnen und stagnierenden Arbeitslöhnen verringern. Ist es dafür geeignet?

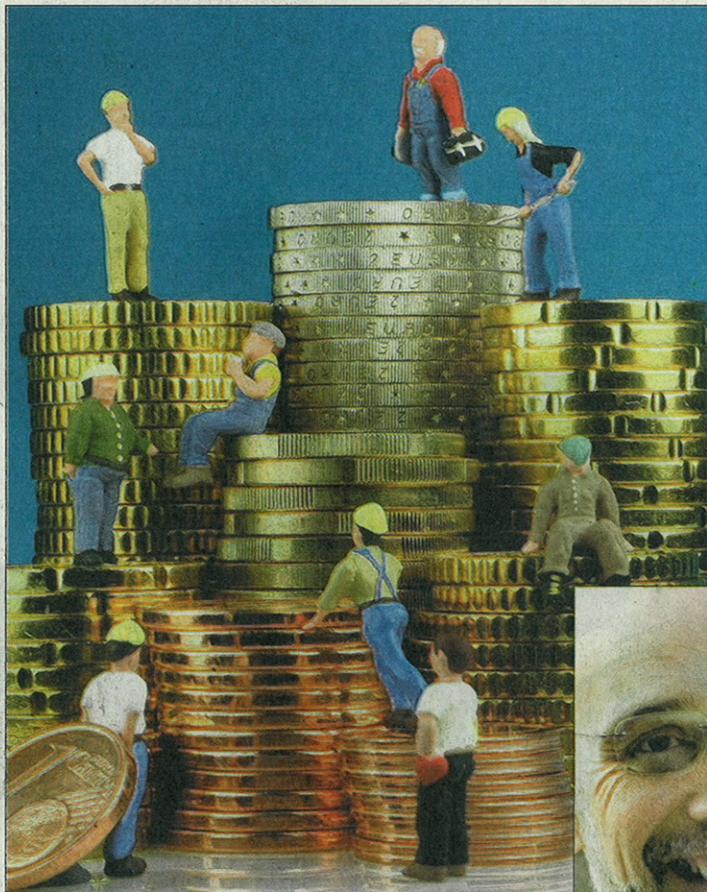
Nein, dafür ist das Gesetz absolut ungeeignet. Es dient eher dazu, den Menschen Sand in die Augen zu streuen. Es wird suggeriert, dass die Beschäftigten sich bereits mit einem sehr geringen Beitrag an ihren Unternehmen beteiligen können, doch wenn man genau hinguckt, sieht man: Diese Beteiligung wird sich auf eine einstellige Prozentzahl begrenzen. Der Anteil der Beschäftigten an dem Unternehmen und damit ihre Möglichkeit, als Miteigentümer zu wirken, geht gegen null. Außerdem ist das Risiko viel zu hoch.

Worin sehen Sie die Gefahr?

Wenn man sich am eigenen Unternehmen beteiligt, und es geht pleite, dann verliert man nicht nur seine Arbeitsstelle, sondern auch sein Kapital, das man vielleicht fürs Alter zurückgelegt hat. Wenn Arbeitnehmer sich am Kapitalmarkt beteiligen möchten, sollten sie das mit einer Risikostreuung tun, da gibt es viele Möglichkeiten mit Aktien oder Fonds. Aber nicht am eigenen Unternehmen – das ist der falsche Weg.

Dabei ist die Beteiligung der Belegschaft am Unternehmen doch ein alter Traum, der zu einer gerechteren Welt beitragen sollte. Halten Sie dieses Konzept grundsätzlich für verfehlt?

Wenn eine Beteiligung am Kapital eines Unternehmens vorstellbar wäre, die tatsächlich Einfluss auf die Geschäfte der Gesellschafter nähme oder eine wirkliche Partnerschaft zwischen Mitarbeitern und Eigentümern zustande brächte, dann könnte man das selbstverständlich diskutieren. Doch darum geht es bei den jetzt angezeigten Mitarbeiterbetei-



Wer erfolgreich arbeitet, soll auch am Gewinn beteiligt werden, sagt Hermann Spieß, IG-Metall-Chef in Freiburg und Lörrach.

FOTOS: FOTOLIA/ZVG

gungen nicht, da sind die Angestellten nicht wirklich Mitinhaber des Unternehmens, sondern halten nur einen winzigen Teil an der Firma. Und: Die Unternehmen benötigen das Geld ihrer Mitarbeiter nicht, dafür ist es viel zu wenig. Die Beschäftigten aber brauchen ihren Lohn dringend für ihren Konsum und ihr tägliches Leben.

Neben der Beteiligung am Kapital gibt es ja die Möglichkeit, die Mitarbeiter am Gewinn des Unternehmens teilhaben zu lassen. Was halten Sie davon?

Davon halte ich sehr viel. Eine negative Erfolgsbeteiligung haben wir bereits seit dem Pforzheimer Abkommen, geschlossen zwischen der IG Metall und den Arbeitgeberverbänden im Februar 2004. Es sieht vor, dass Unternehmen, die Verluste machen, mit Zustimmung der IG Metall und deren Mitgliedern im Betrieb Weihnachts- und Urlaubsgeld aussetzen oder die Arbeitszeiten erhöhen dürfen. Logisch wäre nun auch eine positive Erfolgsbeteiligung. Dieses Geld darf allerdings kein Lohnanteil sein, wie es mo-

mentan die Idee ist, sondern muss auf das Gehalt draufkommen.

Welche Erfahrungen mit Mitarbeiterbeteiligungen gibt es in der Region? Laut dem Wirtschaftsverband Industrieller Unternehmen Baden (WVIB) hat rund ein Drittel seiner 1 000 Mitgliedsfirmen Gewinnbeteiligungen, mit steigender Tendenz.

Mit Kapitalbeteiligungen haben wir wenig Erfahrungen, weil es die hier kaum gibt. Die Erfahrungen mit Gewinnbeteiligungen jedoch sind sehr positiv. Es motiviert die Beschäftigten und stärkt ihre Treue zum Betrieb, wenn sie erleben, dass sie fair behandelt werden und etwas abbekommen, wenn das Unternehmen gute Gewinne macht. Wir legen allerdings Wert darauf, dass auch ein nennenswerter Betrag ausgeschüttet wird und nicht nur eine Flasche Wein und ein Schwarzwälder Schinken.

Um wie viel Geld handelt es sich in der Regel? Bleibt es beim Schwarzwälder Schinken?

Meinem Eindruck nach zahlen

die meisten Betriebe momentan gar nichts aus, oft erschöpft sich die Anerkennung in einem Kartoffelsalat beim Betriebsfest. Doch auch bei den Unternehmen, die eine Gewinnbeteiligung zahlen, liegt sie meist im einstelligen Prozentbereich gemessen am Unternehmensgewinn. Mal sind es 500 Euro, mal 1 000 Euro. Das ist zu wenig. Der Anteil muss im rechten Verhältnis zum Gewinn stehen.

Können Sie sich eine Kapitalbeteiligung vorstellen, die den Mitarbeitern etwas bringt, oder wird das eine Utopie bleiben?

Wir denken, dass Unternehmensbeteiligungen der falsche Weg sind. Die Arbeitgeber sollen ihr Unternehmen führen, und die Arbeitnehmer sollen dort ihre Arbeit tun, und wir handeln die Entlohnung aus. Das zu vermischen und eine Pseudo-Beteiligung einzuführen ist der falsche

Weg. Denn in den Bereich, dass die Hälfte des Kapitals von den Beschäftigten gehalten wird, werden wir nie kommen. Das funktioniert in Genossenschaften, doch in der normalen Industrie ist das nicht vorstellbar.

Fakten

Der Gesetzentwurf

Der Gesetzentwurf des Bundeskabinetts zur stärkeren Förderung der Mitarbeiterbeteiligung sieht vor, dass Beschäftigte für bis zu 360 Euro im Jahr steuerfrei Anteile an ihren Unternehmen erwerben können. Bisher lag der Freibetrag bei 135 Euro. Die Arbeitnehmer-Sparzulage für in Beteiligungen angelegte vermögenswirksame Leistungen soll auf 20 Prozent steigen (bisher 18 Prozent). Außerdem ist die Förderung von Mitarbeiterbeteiligungsfonds – zum Beispiel für einzelne Branchen – geplant. Das Gesetz soll zum 1. April 2009 in Kraft treten. (sir)

