

## Arbeitsgruppe 4, Solidarische Wirtschaftsunternehmen und Projekte

### (1) Vorstellung der Kampagne ‚Betriebe in Belegschaftshand‘ - Bestand und Qualität von Arbeitsplätzen sichern

Die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen – insbesondere der vergangenen zehn Jahre – zeigen, dass es heute nicht nur darum geht, Arbeitsplätze zu sichern. Der rasant wachsende Niedriglohnsektor, die Ausweitung der Leiharbeit, die politische Verhinderung von Mindestlöhnen, Dumpinglöhne und der ‚Kombilohn‘ über die Aufstockung durch Transferleistungen, verdeutlichen, dass es zunehmend auch um die Qualität der Arbeit geht.

So werden MitarbeiterInnen – insbesondere bei Insolvenzen, bei Firmenverkäufen und -Übernahmen durch Hedgefonds, oder im Rahmen von Nachfolgeregelungen – zur Manövriermasse ohne angemessenen Einfluss. Ist ein Investor gefunden, ist das Unternehmen gerettet. Es folgt allerdings für viele Kolleginnen und Kollegen ein böses Erwachen: Viele verlieren ihre Jobs weil der Betrieb zerschlagen wird, andere müssen zum Teil drastische Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen und der Bezahlung hinnehmen. Die Alternative der Übernahme des Unternehmens durch die Belegschaft wird i.d.R. nicht gesehen oder von den BetriebsrätInnen und den MitarbeiterInnen als nicht realistisch eingestuft.

Unsere Kampagne setzt an diesem Punkt an. Mit Beispielen von Betrieben in Belegschaftshand soll die „Machbarkeit“ geprüft und die Attraktivität deutlich gemacht werden. Im Vordergrund steht die dringende Verbesserung der gesetzlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, sowie der unterstützenden gesellschaftlichen Strukturen. Denn selbst wenn ein insolventes Unternehmen eine wirtschaftliche Perspektive in Belegschaftshand hat, hängt der Erfolg von gesetzlichen Voraussetzungen, von Wissen und Finanzierungsmöglichkeiten oder -bedingungen ab. Konkret: Die vorhandenen Vorschriften müssen so erweitert oder geändert werden, dass es leichter wird, Mitarbeitergesellschaften oder Genossenschaften zu gründen, um die Unternehmen aus der Krise heraus weiter erfolgreich zu führen und zu entwickeln.

#### **Zu den notwendigen Rahmenbedingungen gehören aus unserer Sicht unter anderem:**

- **Beratung und Information:** Erfolgreiche Betriebsfortführungen erfordern ein hohes Niveau an sozialer, finanz- und betriebswirtschaftlicher Kompetenz. Daher muss ein entsprechendes Beratungsangebot geschaffen werden, das es den Betroffenen ermöglicht, den richtigen Übergang, die angemessene Unternehmensform und vor allem ein tragfähiges Geschäftsmodell für die Zukunft zu entwickeln.
- **Eine solide Finanzierung:** Über eine Aufstockung und gezielte Verwendung von Sozialplanmitteln sollten Betriebsfortführungen finanziell erleichtert werden. Betrieben sollten öffentlich finanzierte Gründungszuschüsse und Bürgschaften zur Verfügung gestellt werden, um drohende Arbeitslosigkeit durch eine Neugründung in Selbstverwaltung abzuwenden.
- **Ein Vorkaufsrecht der Belegschaft** bei einer Veräußerung des Unternehmens.

Nicht zu unterschätzen sind weitere Probleme und Fragen, die sich für die beteiligten MitarbeiterInnen, für die BetriebsrätInnen und auch für die Gewerkschaften stellen: Für alle Betriebsangehörigen ist der Übergang zur Selbstverwaltung mit einem grundlegenden Wandel des Rollenverständnisses (und häufig mit Ängsten) verbunden. Nur mit Hilfe von umfassender Beratung und Betreuung ist daher ein Übergangsprozess zu bewältigen; es geht um ‚Ermutigen und Ertüchtigen‘. BetriebsrätInnen und Gewerkschaften kommen dabei zentrale Aufgaben zu. Und auch ihre Rollen im Übergangsprozess und im selbstverwalteten Betrieb müssen sie neu definieren. Neben der Wahrnehmung ihres gesellschaftspolitischen Mandats im Sinne einer neuen Wirtschaftsdemokratie ist es vorstellbar, dass sie schulen und beraten, Konflikte schlichten und an der (Weiter-)Entwicklung von demokratischen Strukturen und innerer Stabilität des fortgeführten Betriebes mitwirken. Aber die Ausgestaltung der neuen Rollen ist zunächst offen.

Voraussetzungen, wie sie in der Bundesrepublik wenn überhaupt, dann nur wenig ausgeprägt existieren, gibt es bereits in anderen Ländern. In Italien etwa bietet das Marcoragesetz seit 1985 eine oft erfolgreich genutzte Unterstützung bei der Übernahme insolventer Betriebe. Auch in anderen Teilen der EU (Frankreich, Spanien, Osteuropa) gibt es Unterstützungsstrukturen auf der Ebene von Verbänden und Gewerkschaften, sowie öffentliche Hilfen. Dort, wo Krisen die Existenz von Millionen von Menschen am schlimmsten bedroht haben, wurde durch Betriebsfortführungen in den Händen der Belegschaften das Fortschreiten einer krisenbedingten De-Industrialisierung verhindert und eine ökonomische Stabilisierung möglich – so in Argentinien und in

Brasilien. Da die Erfahrungen aus diesen Ländern, ebenso wie die dortigen gesetzlichen Regelungen, nicht auf die Bundesrepublik übertragbar sind, können wir sie nur auswerten und für unsere Diskussion heranziehen. Und wir sollten uns durch sie ermutigen lassen. Selbstverwaltung, Genossenschaften, Mitarbeitergesellschaften oder andere Formen der erwerbswirtschaftlichen Selbstorganisation haben oft die Vorstellung einer ‚Solidarischen Ökonomie‘ gemeinsam. Wir teilen mit unserer Kampagne die wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Zielsetzungen, die unter diesem Sammelbegriff üblicherweise zusammengefasst werden.

Auch in Deutschland brauchen wir eine Unterstützung von Betriebsfortführungen durch die Belegschaften, sowohl von bereits existierenden, als auch von neu gegründeten Produktivgenossenschaften und Mitarbeitergesellschaften. Wir wollen mit unseren Vorschlägen daran mitwirken, dass gemeinsam mit Politik, Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Gruppen angesichts der krisenhaften Entwicklung des Arbeitsmarkts und der Situation der ArbeitnehmerInnen die notwendigen Rahmenbedingungen für die Selbstverwaltung von Betrieben geschaffen werden.

Die **Kampagne Betriebe in Belegschaftshand** ist eine Initiative der Arbeitsgruppe „Solidarische Ökonomie“ von ATTAC Deutschland und der Arbeitsgruppe 4 („Solidarische Wirtschaftsunternehmen und Projekte“) der „Akademie auf Zeit Solidarische Ökonomie“. Beteiligt sind engagierte Menschen aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und praktischen Projekten der Solidarischen Ökonomie, aus den sozialen Bewegungen, den Kirchen, Gewerkschaften, Medien und aus dem wissenschaftlichen Bereich.

Wir wenden uns an MitarbeiterInnen in Unternehmen, die an unserem Thema Betriebsfortführung und Selbstverwaltung interessiert sind und möglicherweise selbst durch eine krisenhafte Entwicklung oder einen anstehenden Besitzwechsel betroffen sind, wie auch an Belegschaftsangehörige aus selbstverwalteten Betrieben. Dann wollen wir VertreterInnen aus dem DGB, den Einzelgewerkschaften, MitarbeiterInnen aus den Technologieberatungsstellen des DGB, GründungsberaterInnen der Genossenschaftsverbände und weitere Menschen, die im Umfeld des Themas tätig sind, ansprechen und zusammen führen.

*Am 3. Dezember 2010 werden wir im Rahmen einer Fachtagung mit VertreterInnen der genannten Gruppen unsere Kampagne und ihre Ziele vorstellen. Daraus könnte sich idealerweise eine weitere Zusammenarbeit und eine größere Bekanntheit der Problematik und möglicher Lösungsansätze ergeben. Um der Entwicklung auch auf europäischer Ebene gerecht zu werden, haben wir Referenten u.a. aus Brüssel und Rom eingeladen.*

## (2) Fortführung von Unternehmen durch die Belegschaft - Was sind die Voraussetzungen?

In einer ersten Arbeitsphase hat die Kampagne nachfolgende Aspekte diskutiert und daraus politische Forderungen formuliert.

### **1. Vorkaufsrecht der Belegschaft**

Bei der Übernahme eines Unternehmens durch Dritte, wenn damit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist, sind die Mitwirkungsrechte der Belegschaft nach dem Betriebsverfassungsgesetz und andere Gesetze zu stärken. Die Belegschaft muss Betriebsvereinbarungen zu anstehenden Betriebsänderungen abschließen können, mit deren Hilfe sie u.a. in die Lage versetzt wird, das Unternehmen oder Teile des Unternehmens fortzuführen.

### **2. Entschuldung**

Wir fordern ein Insolvenzrecht, das die Übernahme von Unternehmen durch die Belegschaft fördert und dem dauerhaften Erhalt der Arbeitsplätze oberste Priorität verleiht.

### **3. Beratung der betroffenen Belegschaft**

Das Recht des Betriebsrates in wirtschaftlichen Angelegenheiten externe Berater in Anspruch zu nehmen ist bei beabsichtigten Betriebsänderungen auf alle Unternehmen mit Betriebsrat auszudehnen.

### **4. Sicherung der Rechte der Belegschaft im Interessenausgleich und beim Sozialplan**

Die Möglichkeit, Sozialpläne im Insolvenzfall bis zu über einem Drittel der Insolvenzmasse abzuschließen ist auf die Hälfte zu erhöhen.

## **5. Verankerung der Betriebsfortführung im SGB III**

Die Möglichkeit nach dem SGB III, für Transfergesellschaften die Sozialplanmittel des Betriebes aufzustocken, ist auf Mitarbeitergesellschaften zur Fortführung des Betriebes oder von Betriebsteilen auszudehnen.

## **6. Beratungs- und Gründungszuschüsse für die Gründung von Mitarbeitergesellschaften**

Die Gewährung von Gründungszuschüssen nach dem SGB III ist auf die Gründung durch Mitarbeiter, die drohende Entlassungen durch die Gründung einer Mitarbeitergesellschaft abwenden wollen, auszudehnen. Die Beratung von Unternehmensgründern ist auf die Gründer von Mitarbeitergesellschaften auszudehnen, da sie eine Existenzgründung in Form einer Mitarbeitergesellschaft anstreben.

- Gründungszuschuss und Transfersozialplanmittel auch für MAGs und Genossenschaften
- Keine Diskriminierung der genossenschaftlichen Selbsthilfe mehr in der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik

## **7. Risikokapital und Beratung für Mitarbeitergesellschaften**

Für eine überbetriebliche Risikokapitalgesellschaft unter Kontrolle der Gewerkschaften und Unternehmensverbände von Mitarbeitergesellschaften ist eine Risikoabsicherung zu gewähren und befristet das Management zu bezuschussen.

(Dokument Version HD, 28.10.2010)