

Hrsg: Netz für Selbstverwaltung
und Selbstorganisation e.V.



MITARBEITER- GESELLSCHAFTEN

Beiträge zu Flexibilität,
Partizipation und sozialer Absicherung



Dokumentation des Runden Tisches vom 31. Mai 1999 in Frankfurt

Impressum

Herausgeber: Netz für Selbstverwaltung und Selbstorganisation e.V.

Satz & Layout: Hannelore Zimmermann, Neu-Ulm

Danksagung

Hiermit möchten wir uns bei allen bedanken, die am Runden Tisch und der Erstellung der Dokumentation beteiligt waren.

Nochmals herzlichen Dank für die Unterstützung durch unsere Kooperationspartner beim Runden Tisch: dem DGB-Kreis Frankfurt, der IG Metall Frankfurt, dem Bildungswerk Rhein Main e.V., der Denkfabrik Frankfurt, der CECOP und dem NETZ Hessen (VSBH). Unser besonderer Dank gilt auch Michael Erhard von EWR Consult und seiner Mitarbeiterin Karin Otto, die uns bei der Organisation und Koordination des Runden Tisches tatkräftig unterstützt haben.

Und nicht zuletzt möchten wir uns bei den Referenten bedanken, dass sie uns ihre Beiträge für die Dokumentation zur Verfügung gestellt haben.

Die Erstellung Dokumentation wurde unterstützt durch den Ökofonds,
BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN HESSEN

Inhalt

<i>Karin Schröder, Hans-Gerd Nottenbohm (NETZ e.V.)</i>	
Einleitung	_____ 5
<i>Harald Fiedler (DGB Kreisvorsitzender Frankfurt a.M.)</i>	
Mitarbeitergesellschaften	_____ 12
<i>Karin Schröder (NETZ e.V.)</i>	
Flexibilität – das Zauberwort	_____ 14
<i>Erich Feltes (Beirat bei der FELUWA Pumpen GmbH)</i>	
FELUWA Pumpen GmbH	_____ 18
<i>CONFESAL (Unternehmensverband)</i>	
Wie sehen die Arbeitnehmersgesellschaften in Spanien aus? __	22
<i>Karin Schröder (NETZ e.V.)</i>	
Partizipation – Phasen und Motive der Mitarbeiterbeteiligung	_____ 25
<i>Winni Ott (Technologieberatungsstelle), Gerd Pfeiffenroth (PFW)</i>	
Pfalz-Flugzeugwerke	_____ 32
<i>Konny Gellenbeck (taz)</i>	
Die taz-Genossenschaft	_____ 35
<i>Dr. Frank Heider (Universität Frankfurt)</i>	
Selbstverwaltete Betriebe und AGP-Unternehmen	_____ 38
Soziale Absicherung der Mitarbeiter	_____
<i>Bernd Rübsam (IGM Frankfurt)</i>	
Die Gewerkschaften zu den Mindestforderungen	_____ 42
<i>CONFESAL (Unternehmensverband)</i>	
Entwicklung der Arbeitnehmersgesellschaften in Spanien	_____ 44
<i>Uli Barth (Kommune Niederkaufungen)</i>	
Modelle zur sozialen Absicherung	_____ 46
Anhang	_____ 49
Das Gesetz 4/1997 über Arbeitnehmersgesellschaften in Spanien	

Die weibliche Form erschwert zuweilen die Lesbarkeit, insbesondere dann, wenn schon das Thema eigentlich entsprechend umbenannt werden müsste – MitarbeiterInnen-Beteiligung, MitarbeiterInnen-Gesellschaften... Wir haben uns daher dafür entschieden, hier darauf zu verzichten. Unter Mitarbeitern, Beschäftigten und allen anderen Personengruppen sind selbstverständlich auch jeweils die Frauen gemeint. Wir hoffen auf Ihr Verständnis, dass wir hier zu dieser Vereinfachung gegriffen haben.

Einleitung

Mitarbeiterbeteiligung und damit Mitarbeitergesellschaften als eine besondere Form der Mitarbeiterbeteiligung sind wieder Gegenstand einer öffentlichen Diskussion geworden. Sei es unter dem Gesichtspunkt, dass Produktivvermögen im Eigentum der Mitarbeiter einen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge leisten kann; sei es in Zusammenhang mit der geplanten Änderung des Betriebsverfassungsgesetz der Bundesregierung, die den Arbeitnehmern eine stärkere Partizipation an den betrieblichen Entscheidungen gewähren soll; oder seien es Vorstöße, wie der des *Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie* in NRW, das in einer Pressemitteilung, die *„Die kompetente Mitgestaltung des Arbeitsalltags durch die Beschäftigten (als) eine zentrale Voraussetzung für betriebliche Innovationen und Verbesserungen“* bezeichnet und dies in Zukunft auch fördern möchte.

Auch jüngste Fälle, in denen neue Mitarbeitergesellschaften für Betriebsfortführungen größerer Betrieb wie die *Brandt Zwieback Werke* in Hagen durch Belegschaften ins Gespräch gebracht werden, zeigen, dass dieses Thema wieder aktuell wird.

Das NETZ für Selbstverwaltung und Selbstorganisation nimmt diese Diskussionen zum Anlass, die Ergebnisse des Runden Tisches zum Thema *Mitarbeitergesellschaften: Beiträge zu Flexibilität, Partizipation und soziale Absicherung* vom 31. Mai 1999 in Frankfurt zu dokumentieren.

Die Veranstaltung fand im Rahmen des europäischen Projekts „travail associe et emploi“ statt, das von dem europäischen Zusammenschluss der Arbeiter- bzw. Produktivgenossenschaften, Sozialgenossenschaften und partizipativer Unternehmen – CECOP organisiert und von der europäischen Kommission über die Haushaltlinie „Drittes System und Beschäftigung“ gefördert wurde.

Mitarbeitergesellschaften

Karin Schröder
Hans-Gerd Nottenbohm
NETZ e.V.

Einleitung

Das NETZ für Selbstverwaltung und Selbstorganisation e.V.

ist ein bundesweiter Zusammenschluß von kleine Unternehmen mit ökologischen oder sozialen Zielen, in denen sich Menschen selber einen Arbeitsplatz geschaffen haben.

Ihr Ziel ist es, über ihre wirtschaftliche Tätigkeit hinaus die Teilhabe der Menschen an der wirtschaftlichen Entwicklung des Betriebes und der Gesellschaft zu fördern und Produkte, Produktionsverfahren und Dienstleistungen anzubieten, die an umweltverträglichen Merkmalen wie Schadstofffreiheit, Verringerung des Verbrauchs an natürlichen Ressourcen und damit einer nachhaltigen Entwicklung orientiert sind.

Das NETZ für Selbstverwaltung und Selbstorganisation fördert und unterstützt die Zusammenarbeit zwischen Kleinbetrieben, um ihre Stellung in Wirtschaft und Gesellschaft zu stärken, u.a. durch Lobbyarbeit für den Gedanken der Selbstverwaltung und Selbstorganisation, Einkaufsgemeinschaften, Weiterbildung.

Um die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, insbesondere die der kleinen Unternehmen zu verbessern, initiiert das NETZ die gemeinsame Interessenvertretung auf verschiedenen politischen Ebenen.

Das NETZ für Selbstverwaltung und Selbstorganisation ist dazu auch auf europäischer Ebene in CECOP organisiert und beteiligt sich in diesem Zusammenhang an Projekten und Initiativen zur Verbesserung von Rahmenbedingungen sozialer, partizipativer und genossenschaftlich organisierter Unternehmen.

CECOP aisbl.

CECOP ist ein europäischer Dachverband von Verbänden und Organisationen, die drei verschiedene Formen von Mitarbeitergesellschaften vertreten:

- Arbeiter- bzw. Produktivgenossenschaften (vorwiegend in Frankreich, Italien und Spanien)
- soziale Unternehmen oder Sozialgenossenschaften (in Italien und Spanien, aber auch in Schweden) und
- Mitarbeiterunternehmen wie z.B. die SALs in Spanien und selbstverwaltete Betriebe in Deutschland.

CECOP repräsentiert ca. 60–70.000 Unternehmen in Europa, mit ungefähr 1,5 Mio. MitarbeiterInnen, die an Ihrem Unternehmen beteiligt sind.

Eine Mitarbeitergesellschaft ist eine Gesellschaft, in der die Mitarbeiter über die Mehrheit der Stimmen verfügen und an der die Mehrheit der Mitarbeiter der Gesellschaft beteiligt ist.



- durch die Möglichkeit verschiedene Einkommensarten zu kombinieren (z.B. Kapitalisierung der Arbeitslosenhilfe etc.).

Das Projekt "travaille associe et emploi – Mitarbeiterbeteiligung. Ein drittes Arbeitsmodell für Beschäftigung"

Das Projekt hat drei inhaltliche Schwerpunkte:

1. eine vergleichende Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen zur Situation von Mitarbeitern, die am Unternehmen beteiligt sind (bzgl. steuerlicher, arbeits- und gesellschaftsrechtlicher Behandlung, der sozialen Absicherung etc.).
2. Fallstudien, in denen gute Beispiele aus der Praxis bezüglich der Arbeitsorganisation, flexibler Arbeitszeitmodelle und Formen der sozialen Absicherung im Zusammenhang mit den gesetzlichen und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen analysiert und vorgestellt wurden.
3. Thematische runde Tische, in denen u.a. das Problem analysiert wurde, wie die Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmen finanziert werden kann, zum Beispiel
 - durch staatliche Finanzierungsmodelle, wie Sparmodelle und Vermögensbildungsgesetze,
 - durch Finanzierungsinstrumente, die von einigen Organisationen entwickelt wurden, (z.B.: der Finanzierungsfonds von CGSCOP in Frankreich, der zur Vorfinanzierung der Kapitaleinlagen eingerichtet wurde)

Ziel des Projekt war es, den klassischen Definitionen der Arbeitsmodelle – einer abhängigen Beschäftigung auf der einen und eine selbständige Tätigkeit auf der anderen Seite – auf der im Wesentlichen auch die rechtlichen Rahmenbedingungen gründen –, die Definition eines dritten Arbeitsmodells hinzuzufügen. Denn die doppelte Funktion von Mitarbeitern, die am Unternehmen beteiligt sind und damit auch ein doppeltes Risiko tragen (das unternehmerische Risiko des Kapitalverlusts im Falle der Insolvenz des Unternehmens und das des Arbeitsplatzverlustes), wird bisher von der rechtlichen Seite her nicht berücksichtigt bzw. anerkannt.

In diesem Zusammenhang soll die Diskussion um die Schaffung und Verbesserung der Rahmenbedingungen für Mitarbeiterunternehmen und Mitarbeiterbeteiligung fortgeführt werden.

Als europäischer Lobbyverband versucht CECOP seit zehn Jahren eine spezielle Politik für Mitarbeiterbeteiligung auf europäischer Ebene zu forcieren. Auch wenn es eine gewisse Unterstützung des europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses gab und gibt, ist „bisher wenig passiert“, wie es Rainer Schlüter (Generalsekretär der CECOP) in seiner Einführungsrede zum runden Tisch ausdrückte.

Das unterstreicht die Notwendigkeit, neue Allianzen zu schaffen, wie dies CECOP

seit Mitte der 90er Jahre insbesondere auch mit den Gewerkschaften versucht. Gemeinsame Aktivitäten gab es in den letzten Jahren zu den Themen Belegschaftsübernahmen, gemeinsame Qualifizierung und lokale Wirtschaftsentwicklung.

Ein weiteres Ziel des Projekts war es auch, eine neue Form des Sozialdialogs auf europäischer Ebene zu entwickeln, in den neben den klassischen Vertretern der Sozialpartner auch neue Formen von Organisationen der Sozialökonomie mit einbezogen werden. Auch die Europäischen Kommission hat im Rahmen der Haushaltslinie „Drittes System und Beschäftigung“ festgestellt, dass die beiden klassischen Partner heutzutage nicht mehr ausreichend sind, um die sozialen und wirtschaftlichen Fragestellungen ausreichend zu behandeln. Es gibt also gewisse Bestrebungen die Sozialpartnerschaft zu verbreitern.

CECOP hat zusammen mit den europäischen Gewerkschaftsverband, einen gemeinsamen Brief an die Kommission geschrieben, in dem angeregt wird, CECOP als weiteren Partner für den Sozialdialog auf europäischer Ebene anzuerkennen. Die Kommission hat darauf positiv reagiert. Voraussetzung für die Anerkennung auf europäischer Ebene ist, dass auf nationaler Ebene in den einzelnen Ländern ähnliche Situationen geschaffen werden. Die Einbeziehung von Organisationen der Sozialökonomie findet bisher jedoch nur in zwei Ländern statt (Italien und Dänemark). In anderen Ländern gib es zwar Kontakte und Diskussionen, aber noch keine offiziellen Verhandlungen. Als Themen, die in den Dialog mit den Gewerkschaften eingebracht wurden, nannte Rainer Schlüter von CECOP folgende:

- Arbeitnehmerbeteiligung, nicht nur bezogen auf Genossenschaften und Mitarbeiterunternehmen, sondern auch im weiteren Sinne
- gemeinsame Ausbildung und Qualifizierungsmodelle (da gleiche Probleme vorhanden sind)
- neuer Dialog mit den Gewerkschaften auf lokaler Ebene
- neue Arbeitsmodelle, insbesondere in Bezug auf Flexibilität.

Im Rahmen des Projekts soll die Debatte um die Schaffung und Verbesserung von Rahmenbedingungen für Mitarbeiterunternehmen fortgeführt werden.

Die Diskussion mit Gewerkschaften dreht sich bisher vor allem um die Anerkennung der spezifischen Situation der Mitarbeitergesellschaften, mit der momentan schwierigen Situation, insbesondere

- weil die Rahmenbedingungen nicht stimmen, weder die steuerlichen noch die arbeitsrechtlichen
- wegen der Internalisierung sozialer Kosten, z.B. höhere Kosten der Demokratie, die nicht anerkannt werden
- wegen der Frage der Abdeckung des doppelten Risikos (Risiko des Arbeitsplatzverlust und das der Insolvenz des Unternehmens); die Absicherung von Risikokapitel ist bisher nicht möglich, es müssen also neue Arten von Versicherungssystemen aufgebaut werden
- wegen des Einkommensteuergesetzes und seinen Möglichkeiten des Kombinierens verschiedener Einkommensformen
- die Frage, wie können verschiedene positive Flexibilitätsmodelle eingeführt werden, andere Tarifverhandlungen z.B. zur Finanzierung von Arbeitsplatzschaffung

Runder Tisch zum Thema „Mitarbeitergesellschaften“: Beiträge für Flexibilität, Partizipation und soziale Absicherung

Für den runden Tisch zum Thema „Mitarbeitergesellschaften: Beiträge für Flexibilität, Partizipation und soziale Absicherung“ in Frankfurt verband Rainer Schlüter in seinem Einführungsbeitrag den Wunsch, dass es damit gelingt, einen längerfristigen Dialog mit den Gewerkschaften aufzubauen und die Partnerschaften im Bereich der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland zu erweitern.

Ein erster Schritt in diese Richtung zeigt sich darin, dass neben *NETZ* und *CECOP* auch der *DGB-Kreis Frankfurt*, die *IG Metall Frankfurt*, das *Bildungswerk Rhein-Main e.V.*, *EWR Consult* und die *Denkfabrik Frankfurt* sich als Kooperationspartner beteiligten.

In den drei Themenblöcke zu Flexibilität, Partizipation und sozialer Absicherung wurden Praxisbeispiele unterschiedlicher Typen von Mitarbeitergesellschaften vorgestellt:

Als das Netz Mitte der 80er Jahre gegründet wurde, diskutierten diejenigen, die nach alternativen Formen für neue Unternehmen suchten, ob es sinnvoller ist, die Menschen, die in einem Betrieb zusammenarbeiten zu Unternehmern zu machen oder das Kapital eines Betriebes treuhänderisch verwalten zu lassen. In dem ersten Fall wurden Mitarbeiter zu Gesellschaftern einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) oder einer GmbH. In einigen wenigen Fällen wurden durch die Mitarbeiter eines Betriebes Genossenschaften gegründet. Im allgemeinen bezeichnen sich diese Unternehmen nicht als Mitarbeitergesellschaften, da der gemeinschaftliche unternehmerische Standpunkt im Vordergrund steht, obwohl in Genossenschaften und häufig auch in der GmbH die Beteiligten sozialversicherungsrechtlich Arbeitnehmer sind.

Die Entwicklung in den letzten 15 Jahren hat gezeigt, dass gerade in einer GbR aber auch in den anderen beiden Rechtsformen die Aufnahme neu hinzustoßender Mitarbeiter aus verschiedenen noch näher im runden Tisch zu untersuchenden Gründen als Gesellschafter unter-

Unterschiedliche Typen von Mitarbeitergesellschaften

Unternehmen, die eine Beteiligung von Mitarbeitern praktizieren, sind in den letzten Jahrzehnten durch Initiativen von drei unterschiedlichen Typen gesellschaftlicher Gruppen und Personen entstanden:

1. Arbeitnehmer insbesondere in Kleinbetrieben oder aus der Arbeitslosigkeit heraus haben selbst zur Entstehung von Mitarbeitergesellschaften bzw. selbstverwalteten Betrieben beigetragen.
2. Gewerkschaften oder Betriebsräte versuchen in Krisenzeiten, Mitarbeitergesellschaften als letzte Alternative zur Vernichtung von Arbeitsplätzen ins Leben zu rufen.
3. Einzelne Unternehmer haben aus verschiedenen Gründen (z.B. im Sinne einer neuen Unternehmenskultur, Förderung der Mitarbeitermotivation) die Entstehung von Mitarbeitergesellschaften initiiert.

bleibt. Durch diesen Prozess überwiegt dann im Laufe der Zeit die Anzahl der Mitarbeiter, die nicht Gesellschafter geworden sind, gegenüber den Mitarbeitergesellschaftern. Damit ist dann auch die Bezeichnung Mitarbeitergesellschaft objektiv nicht mehr gerechtfertigt. Zweifelsohne hatten diese unternehmerisch orientierten Mitarbeitergesellschaften für das Wachstum von Unternehmensneugründungen in der Ökologiebranche in der zweiten Hälfte der 80er Jahre und später eine entscheidende Bedeutung. Viele dieser Betriebe fühlen sich selber den selbstverwalteten Betrieben, gemeinschaftlichen Existenzgründungen oder Teamgründungen zugehörig.

Zu den Mitarbeitergesellschaften, die sich entschlossen, das Kapital des Betriebes treuhänderisch verwalten zu lassen, zählen viele politisch motivierten Gründungen von den 70er Jahren bis heute, selbstverwaltete Betriebe im Umfeld von Kommunen und ähnlichen Gemeinschaften sowie Mitarbeiter- oder Arbeitnehmergesellschaften im engeren Sinne. Letztere haben zur treuhänderischen Verwaltung des Kapitals ihrer Betriebe sehr umfassende und komplizierte rechtliche Konstruktionen entwickelt. Das geschah, um den Finanzierungserfordernissen größerer Betriebe im Rahmen von Mitarbeitergesellschaften Rechnung zu tragen und um den arbeitsrechtlichen Status der Beteiligten als Arbeitnehmer eindeutig zu erhalten. Wie beim Runden Tisch betont, blieb bezüglich der Beteiligung der Arbeitnehmer an den betrieblichen Entscheidungen häufig alles mehr oder weniger beim Alten. Im Gegensatz dazu entwickelten die in der Regel kleinen neugegründeten selbstverwalteten Betriebe unter dem Dach einer treuhänderischen Verwaltung des notwendigen

Firmenkapitals sehr basisdemokratische Entscheidungsstrukturen, die in einzelnen Fällen Menschen, die solche Strukturen nicht gewohnt waren, überforderten. Die Lösung betrieblicher Konflikte setzt in diesen Fällen ein hohes Maß an Konfliktfähigkeit der Beteiligten voraus. Das Scheitern oder Fortbestehen dieser Form der Mitarbeitergesellschaften entschied sich häufig genau in diesen innerbetrieblichen Konfliktsituationen. Auch die Tragfähigkeit der treuhänderischen Verwaltung des Kapitals wird in diesen Situationen auf eine harte Probe gestellt. Im Gegensatz zur bei Arbeitnehmergesellschaften detailliert ausgearbeiteten treuhänderischen Verwaltung des betrieblichen Kapitals, besteht sie in selbstverwalteten Betrieben in informellen Vereinbarungen. Diese informellen Vereinbarungen



ungen können z.B. Absichtserklärungen der Firmengründer oder die Zurverfügungstellung des Stammkapitals einer GmbH aus Spendenmittel für soziale Zwecke sein.

Aus der Sicht des NETZes liegt in der bisherigen Unterschiedlichkeit der verschiedenen Ansätze von Mitarbeitergesellschaften die Chance, etwas für zukünftige Modelle zu lernen. Im Rahmen der Veranstaltung wollte das NETZ Vertreter der verschiedenen Typen von Mitarbeiter-

gesellschaften an einen Tisch bringen, um praktische Beispiele vorzustellen, Erfahrungen auszutauschen und gemeinsame Strategien zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Unternehmen mit Mitarbeiterbeteiligung zu diskutieren.

In den 80er Jahren häuften sich Beispiele, wo Belegschaften versuchten ihre von Schließung bedrohte Betriebe oder Betriebsteile aus eigener Kraft weiterzuführen. Nachdem es eine Zeit lang ruhiger um solche Modelle wurde, sind seit Mitte der 90er Jahre wieder Versuche unternommen worden, Mitarbeitergesellschaften zu initiieren. Problem damals wie heute sind die schwierigen wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen für diese Art von Unternehmen in Deutschland. Das Fördersystem in Deutschland ist auf die Förderung von Einzelunternehmern ausgelegt, der Zusammenschluss von Personengruppen wird tendenziell benachteiligt.

Der Blick in andere Länder, beispielsweise nach Spanien, zeigt interessante Beispiele zur Förderung von Mitarbeitergesellschaften und sollte Anregungen für die Diskussion auf nationaler Ebene geben.

Auf Initiative des Verbands der Mitarbeitergesellschaften in Spanien – der CONFESAL – wurde mit Unterstützung der Gewerkschaften 1986 ein Gesetz für Arbeitnehmeraktiengesellschaften (SAL) eingeführt und in der Novellierung von 1997 auf Arbeitnehmergeellschaften mit

beschränkter Haftung (SLL) ausgeweitet. Das Modell, seine Entstehungshintergründe, rechtlichen Rahmenbedingungen und die damit verbunden Beschäftigungspotentiale wurden vom Präsidenten der CONFESAL Miguel Millana und dem Vertreter der UGT Sebastian Reyna im Rahmen des runden Tisch vorgestellt.

Der Beitrag der Arbeitnehmergeellschaften zur Beschäftigungsförderung und Arbeitsplatzsicherung zeigt sich darin, dass in dieser Unternehmensform ein Beschäftigungszuwachs von 12% erreicht wurde, der durchschnittliche Zuwachs in Spanien liegt nur bei 3,4%.

In Deutschland scheitern viele Versuche eine Mitarbeitergesellschaft zu realisieren, weil die Option der Übernahme durch die Belegschaft zu spät in Betracht gezogen wird. Kurz vor geplanten Massenentlassungen und Konkurs sind die Entscheidungsspielräume eng und das Risiko des Scheiterns groß. Außerdem wurde bei der Präsentation der einzelnen Beispiele deutlich gemacht, dass entsprechende Rahmenbedingungen und staatliche Förderungen für Mitarbeitergesellschaften fehlen bzw. unzureichend sind.

Trotz dieser schwierigen Rahmenbedingungen haben sich verschiedene Formen von Mitarbeitergesellschaften gebildet und arbeiten erfolgreich, wie nicht zuletzt die im Rahmen des runden Tisches vorgestellten Beispiele verdeutlichen.

Leitlinien des Konzepts der Mitarbeitergesellschaften in Spanien:

Die Mehrheit des Kapitals (min. 51%) muß von den Arbeitnehmern gehalten werden. Eine Person darf maximal 33% des Kapitals halten. Für die Sicherung des Kapitals der Arbeitnehmer muß ein Sonderrücklagenfonds gebildet werden. Wenn die Unternehmen die für die Registrierung notwendigen Bedingungen erfüllen, erhalten sie steuerliche Vergünstigungen und zahlen reduzierte Sozialabgaben. Die Mindestgröße einer SAL oder SLL liegt bei 3 Mitgliedern.



Dreiklang: Flexibilität, Partizipation und soziale Absicherung

Die Partizipation ist das zentrale Element in Mitarbeitergesellschaften.

Innerhalb der verschiedenen Typen von Mitarbeitergesellschaften haben sich unterschiedliche Formen der Mitarbeiterbeteiligung herausgebildet:

- Die Beteiligung der Mitarbeiter am Produktivvermögen (Kapital- und/oder Gewinnbeteiligung),
- eine Beteiligung an den betrieblichen Entscheidungsprozessen und
- eine Beteiligung in der Arbeitsorganisation und der Arbeitsplatzgestaltung.

Sie ist ein zentrales Element in der Diskussion um mehr Flexibilität im Unternehmen, wenn es darum geht eine Balance zu finden zwischen den Markterfordernissen und den Anforderungen des Unternehmens als Ganzes und den Bedürfnissen der Belegschaft bzw. der einzelnen Mitarbeiter.

Eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung, (u.a. Teilzeitarbeits- oder Jobsharing- oder flexible Entlohnungsmodelle) ist ja durchaus nicht nur im Interesse der Unternehmen, um z.B. Auftragschwankungen aufzufangen, sondern auch im Interesse der Mitarbeiter, wenn sie dazu beitragen Arbeitsplätze zu sichern oder darüber hinaus auch neue zu schaffen, oder wenn es ihnen durch solche Modelle erleichtert wird, die Erwerbsarbeit, Familienarbeit und individuell verfügbare Zeit besser zu vereinbaren.

Entscheidend für die Akzeptanz einer Flexibilisierung im Unternehmen ist die Motivation, Verantwortung im Unternehmen zu übernehmen und eigene Talente einzubringen. Um gemeinsam die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten oder zu verbessern, ist die Beteiligung der Mitarbeiter auf der einen Seite und eine entsprechende soziale Absicherung auf der anderen Seite wesentlich. Denn eine Beteiligung am Unternehmen bedeutet eben nicht nur eine Kapital- oder Gewinnbeteiligung, sie bedeutet auch die Übernahme eines doppelten Risikos durch den Mitarbeiter: Kapitalverlust und die Gefahr des Arbeitsplatzverlusts.

Die drei Elemente Partizipation, Flexibilität und soziale Absicherung bilden sozusagen einen Dreiklang, der bei der Diskussion um die rechtlichen Rahmenbedingungen von Mitarbeitergesellschaften berücksichtigt werden muss.



Mitarbeitergesellschaften

Karin Schröder
Hans-Gerd Nottenbohm
NETZ e.V.

Einleitung

Mitarbeitergesellschaften

Beiträge zur Flexibilität, Partizipation und sozialer Absicherung

Harald Fiedler – DGB Kreisvorsitzender Frankfurt am Main

Mitarbeitergesellschaften

Harald Fiedler

DGB Frankfurt a.M.

Einleitung

Beschäftigungssicherung und soziale Absicherung mit der Möglichkeit von Mitarbeitergesellschaften sind die wesentlichen Inhalte der vorliegenden Veröffentlichung.

Gut ein Drittel aller Unternehmen in Deutschland haben in den vergangenen fünf Jahren ihren Personalabbau mit Hilfe von Sozialplänen durchgeführt. Meistens beinhaltete dies Abfindungszahlungen an die betroffenen Arbeitnehmer. Die soziale Absicherung war damit für viele nur von kurzer Dauer und ein neuer Arbeitsplatz blieb dem Wunschenken verhaftet. Die nach wie vor hohen Arbeitslosenzahlen drücken dies nur zu deutlich aus. Die Aufbruchstimmung, die es kurzzeitig nach der letzten Bundestagswahl mit der Erwartung auf eine andere Politik vielerorts gab, ist inzwischen gründlich verfliegen. Anstatt die arbeitsmarktpolitischen Instrumente zu verfestigen und auszubauen, stellen Berater der Bundesregierung diese ganzheitlich in Frage und favorisieren einen subventionierten Niedriglohn.

Dies wird die Probleme nicht nur verschärfen, sondern insgesamt das Lohnniveau für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen senken.

Im Bündnis für Arbeit kommen wir kaum voran, als Gewerkschaften geraten wir zunehmend in die Defensive. Statt der überfälligen Umverteilung von oben nach unten, steht folglich der Umbau der sozialen Sicherungssysteme, die steuerliche Entlastung der Unternehmen und die Ein-

richtung eines Niedriglohnssektors zur Diskussion. Neoliberalismus ist weiter angesagt. Aber ohne Rückumverteilung von Reichtum und Vermögen wird es keine wirksame Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit und keinen Erhalt der Sozialsysteme geben. Denn beides gibt es nicht zum Billigtarif.

Gleichwohl gibt es Alternativen durch die Umverteilung von Arbeit im Zuge von Arbeitszeitverkürzungen bei vollem Lohnausgleich und eine staatliche Arbeitsmarktpolitik zu regulären tariflichen Bedingungen. Gesellschaftliche Aufgaben, die der Erledigung bedürfen, gibt es genug.

Natürlich wird die Bildung von Mitarbeitergesellschaften nicht alle Probleme des Arbeitsmarktes bewältigen können, aber sie können bescheidene Beiträge dazu leisten. Mitarbeitergesellschaften sind in der Regel die letzte Alternative zur Vernichtung von Arbeitsplätzen. Das macht sie wertvoll.

Sie können von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen helfen, sich wieder normal in der Gesellschaft zu bewegen. Gerade dann, wenn Arbeitsplatzverlust droht, wird uns bewusst, welch hohen Rang die Arbeit im menschlichen Leben einnimmt.

Wir Gewerkschaftler messen Mitarbeitergesellschaften inzwischen eine größere Bedeutung bei. Wir sind von dem hohen Ross heruntergestiegen, wonach wir eigentlich für die Beschäftigten in der ganz normalen Wirtschaft zuständig sind,

deren Bedingungen wir verbessern wollen. Inzwischen wissen wir, dass dies allein nicht genügt. Eben auch deshalb, weil dort nicht mehr genügend Arbeitsplätze entstehen.

Es sind neben dem beschäftigungspolitischen Aspekt vor allem drei Gesichtspunkte, die mich persönlich zum Befürworter von Mitarbeitergesellschaften machen. Da ist einmal in einer Zeit wachsender autoritärer Strukturen in den Betrieben der Industrie, des Handwerks und der Dienstleistungsbranche die Möglichkeit demokratischer Mitbestimmung und Mitgestaltung. Die vielbeschworene neue Unternehmenskultur wird ja nicht immer gelebt. Wirkliche Motivation der Beschäftigten erfordert aus meiner Sicht, dass sie an der Betriebspforte ihren Anspruch auf Demokratie nicht aufgeben müssen. Über Partizipation wird noch zu reden sein.

Zum anderen halte ich es für möglich, dass ökologische Gesichtspunkte, die sich nicht immer für den normalen Unternehmer rechnen, in ihrem Bereich eher beachtet werden können. Denn eine Ökonomie, die unsere ökologischen Lebensgrundlagen zu zerstören droht, ist nicht tragbar. Ökologische und soziale Ziele sind miteinander zu verbinden.

Auch der Verdrängung der Frauen aus dem Erwerbsleben können sie, zumindest erwarte ich das von ihnen, besser entgegenzutreten. Sie können frauengerechte Modelle anbieten, die dem Emanzipationsanspruch der Frauen gerecht werden. Sie können Hilfe für Alleinerziehende leisten, Dinge, um die sich kaum noch jemand kümmert.

Ich bin weit entfernt, Mitarbeitergesellschaften überfordern zu wollen, vielleicht

habe ich auch zu hohe Erwartungen. Aber ich meine auch, über diese Chancen von Unternehmenskultur sollten wir weiter nachdenken.

Unter den vielen Möglichkeiten, unternehmerisch tätig zu werden, kommen wir auch nicht an der genossenschaftlichen Variante vorbei. Auch dann nicht, wenn Einzelne diese in den letzten Jahren in Misskredit gebracht haben. Dessen ungeachtet leben und arbeiten heute nach wie vor Genossenschaften erfolgreich. Und ich meine, sie haben auch eine Zukunft. Nehmen wir die Wohnungswirtschaft. Gerade in diesem Sektor gilt, ehe etwa öffentlich geförderte Wohnungen privat – mit all den bekannten Nachteilen für die Mieter – verhökert werden, würde die Gründung einer Genossenschaft der bisherigen Bewohner Sinn machen.

Eine bekannte Definition besagt, dass Genossenschaften eine selbstständige Vereinigung von Personen sind, die sich auf freiwilliger Basis zusammenschließen, um ihre gemeinsamen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse zu befriedigen und ihre Vorstellungen in einem Unternehmen zu verwirklichen, das ihnen allen gemeinsam gehört und demokratisch geleitet wird. Dass dieses Modell nicht immer anwendbar ist, weiß ich auch.

Vielleicht haben wir die Möglichkeit durch gute Beispiele eines anderen Wirtschaftens nicht nur vielen Menschen zu helfen, sondern auch das Bewusstsein in unserer Gesellschaft ein wenig in Richtung des Miteinanders zu verändern und nicht alles und jedes nur unter dem Gesichtspunkt des höchstmöglichen Profits zu betrachten.

Flexibilität – das Zauberwort

Mitarbeitergesellschaften

Flexibilität

Karin Schröder

NETZ e.V.

Flexibilität
– das Zauberwort

In Zeiten der Globalisierung, sich immer schneller wandelnde Ökonomien, erhöht sich der Wettbewerbsdruck und in Folge davon der Anpassungsdruck. Zur Sicherung und Steigerung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit erscheint „Flexibilisierung“ bzw. „Flexibilität“ als das Zauberwort zur Lösung der damit verbundenen Probleme.

So orientieren sich auch die Leitlinien der europäischen Beschäftigungspolitik an der Anpassungsfähigkeit der Arbeitsmärkte, eine Flexibilisierung des Arbeitsrechts wird gefordert und hat auch in den letzten Jahren, beispielsweise durch ein verändertes Kündigungsrecht etc., stattgefunden.

Auch in der Tarifpolitik wird insbesondere von der Arbeitgeberseite eine Flexibilisierung, etwa flexiblere Arbeitszeitgestaltung und Entlohnungsmodelle, gefordert.

Betriebliche Flexibilität wird häufig auf die kurze Formel „Kosten senken – Produktivität erhöhen“ gebracht. Da die Personalkosten in der Regel die größten Kostenfaktoren sind, bedeutet das u.a. Entlassungen, Abbau unbefristeter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zugunsten von befristeten oder geringfügigen Beschäftigungen, ungeschützte Arbeitsverhältnisse etc. Damit lassen sich Auslastungsschwankungen und ein sich schnell wandelnder Qualifikationsbedarf auffangen.

Neben diesen negativen Auswirkungen betrieblicher Flexibilität, können sich Teilzeitarbeits- oder Jobsharing-Modelle, flexiblere Arbeitszeitgestaltung etc. jedoch

auch für die Beschäftigten durchaus positiv auswirken. Flexible Arbeitszeit- oder Entlohnungsmodelle können beispielsweise zur Sicherung bestehender oder zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beitragen sowie die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Familienarbeit und individuell verfügbarer Zeit erleichtern.

Vor diesem Hintergrund wurden in den vergangenen Jahren zahlreiche neue Arbeitszeitmodelle von den Tarifparteien entwickelt und in Form von Betriebsvereinbarungen auch umgesetzt. Eine solche Flexibilisierung der betrieblichen Arbeitszeiten ist eng verknüpft mit der Entgeltstruktur und der Arbeitsorganisation im Unternehmen. In mittleren und kleinen Unternehmen wird aber diesbezüglich von Seiten der Tarifparteien noch erheblicher Handlungsbedarf gesehen.

In selbstverwalteten Betrieben, in der Regel Kleinunternehmen, wurden in den vergangenen 20 Jahren auf der Basis der Beteiligung der Mitarbeiter bereits sehr flexible Arbeitszeit- und Entlohnungsmodelle entwickelt und praktisch erprobt.

Die vorgestellten Beispiele zeigen, dass durch die Beteiligung der Mitarbeiter eine bessere Akzeptanz für die Durchsetzung von Flexibilisierungsmodellen, bezüglich Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation erreicht werden kann. Vor allem dann, wenn eine gleichberechtigte Berücksichtigung der Interessen des Unternehmens und seiner Mitarbeiter sowie eine Teilhabe an den Vorteilen/Gewinnen etc. stattfindet.

Motive und Hürden beim Initiieren von Mitarbeitergesellschaften

Der Erhalt von bestehenden Arbeitsplätzen steht im Vordergrund, wenn Gewerkschaften oder Betriebsräten in Krisenzeiten versuchen Mitarbeitergesellschaften zu initiieren – häufig ist das eine letzte Alternative zur Vernichtung von Arbeitsplätzen.

Gerade in solchen Situationen gestaltet sich jedoch die praktische Umsetzung dieser Initiativen schwierig. Aus seiner Praxis als Berater für Betriebsräte beschreibt Michael Erhard (EWR Consult, Frankfurt) das Problem wie folgt:

„Wenn Betriebsräte und Belegschaften mit Plänen von Massenentlassungen oder der Schließung ihres Unternehmens konfrontiert sind, geht es oft auch um unternehmerische Planung, der vorhandene Entscheidungsspielraum wurde im Zeitablauf der Krise immer weiter verengt. Belegschaften erfahren von sogenannten Betriebsänderungen oft erst dann, wenn der Entscheidungsspielraum bereits gegen Null tendiert. Werden die Betriebsräte dann informiert, möchte man dadurch gerne die Entscheidungsspielräume nochmals vergrößern, um dann nochmals neu planen und zu anderen Ergebnissen kommen zu können, mit denen Beschäftigung dann doch noch gesichert werden kann. Das ist allerdings aus zwei Gründen sehr schwer. Eine erneute Planung kostet Zeit und auch Geld, und nichts ist in der heutigen Wirtschaft so wertvoll. Das erschwert das Bemühen, Beschäftigung zu sichern, enorm. Trotz Mitbestimmungsrecht und Betriebsverfassungsgesetz sind das die Rahmenbedingungen, mit denen Belegschaften hier in der Bundesrepublik konfrontiert sind, wenn Massenentlassungen vor der Tür stehen. Daran scheitern unter ande-

rem auch sehr viele Ideen, Mitarbeitergesellschaften zu initiieren bzw. zu realisieren.“

Realisierungs- und Finanzierungsmodelle von Mitarbeitergesellschaften, die in Unternehmenskrisen initiiert werden

Trotz der genannten Hürden beim Initiieren von Mitarbeitergesellschaften gibt es auch positive Beispiele, von denen einige im Rahmen des Runden Tisches vorgestellt wurden. Sie zeigen aber auch, dass entsprechende wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gegeben sein müssen, damit innerhalb des Planungsverlaufes eine Idee, die weitere Beschäftigung absichert, auch realisiert werden kann.



So ist es zum Beispiel den Mitarbeitern von FELUWA trotz eingeschränkter Handlungsspielräume gelungen, über das Einbringen von einem Monatsgehalt, den Verzicht auf Urlaubs- und Sonderzahlungen sowie kostenlose Mehrarbeit von fünf Stunden über zwei Jahre hinweg, das Kapital für die Firmenübernahme zusammen zu bringen und ihre Arbeitsplätze zu erhalten. Mit einer Flexibilität bezüglich ihrer Entlohnung und den veränderten Arbeitszeiten, haben es die Mitarbeiter geschafft „ihren“ Betrieb zu erhalten.

Weitere Beispiele für Finanzierungsmodelle von sogenannten Belegschaftsübernahmen werden am Beispiel der Aus-

Mitarbeitergesellschaften

Flexibilität

Karin Schröder

NETZ e.V.

Flexibilität

– das Zauberwort

gründung der Firma DITEC aus dem Unternehmen Digital Equipment GmbH vorgestellt.

Flexible Arbeitszeit- und Entlohnungsmodelle in selbstverwalteten Betrieben

Das Ziel selbstverwalteter Betriebe war und ist es, sich gemeinsam ihre eigenen Arbeitsplätze zu schaffen. Neben dem Ziel einer angemessenen Existenzsicherung sollten auch die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter berücksichtigt werden. Auf der Basis der Beteiligung der Mitarbeiter wurden in diesen Zusammenhängen sehr flexible Arbeitszeit- und Entlohnungsmodelle entwickelt und praktisch erprobt, die nicht nur den Anforderungen des Unternehmens Rechnung tragen, sondern sich auch an den persönlichen Bedürfnisse der MitarbeiterInnen orientieren. Dies ist ein wichtiger Beitrag selbstverwalteter Betriebe für die Vereinbarkeit von Arbeitszeit, Haus- und Familienarbeit sowie individueller Zeit.

So gibt es in vielen selbstverwalteten Betrieben beispielsweise spezielle Arbeitszeitregelungen für Väter und Mütter. Diese können sich auf die Wochenarbeitszeit beziehen, Gleitzeitregelungen enthalten, die etwa die Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen berücksichtigen oder auf Vereinbarungen zum Urlaubsanspruch. In Gesprächen mit MitarbeiterInnen selbstverwalteter Betriebe und in Fallstudien wird häufig darauf verwiesen, dass nicht nur die spezielle Lebenssituation „Kinder“ berücksichtigt wird, sondern auch andere Lebensphasen – wie etwa erhöhte Arbeitsbelastung beim Hausbau, der Wunsch nach einer längeren Urlaubsreise, der Wunsch nach Wei-

terqualifizierung etc. – bei der Arbeitszeitplanung Berücksichtigung finden.

Die Notwendigkeit betriebliche und individuelle Anforderungen und Bedürfnisse in der Gruppe zu regeln, ist nicht immer konfliktfrei, aber sie ermöglicht den Beteiligten durchaus ein hohes Maß an Flexibilität, das sich auch positiv auf die Motivation und das Engagement der Mitarbeiter im Unternehmen auswirkt.

Eng verknüpft mit der Frage der Arbeitszeiten ist auch die der Entlohnung bzw. Überschussverteilung.

Mit selbstverwalteten Betrieben wird häufig der Begriff des Einheitslohnmodells verbunden. Damit sollten Alternativen zu klassische Lohndifferenzen, die sich aus der formalen Qualifikation oder Weisungsbefugnissen gegenüber anderen Mitarbeitern ableiten, überwunden werden. In neueren Untersuchungen zu selbstverwalteten Betrieben, werden zwar durchaus Lohndifferenzen festgestellt, jedoch in weitaus geringerem Maße als in vergleichbaren Kleinbetrieben. Die festgestellten Lohndifferenzen resultieren meistens aus der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Mitarbeiter, so dass man von einer Modifizierung dieser Forderung in Richtung „gleicher Lohn für gleiche Arbeitszeit“ sprechen kann.

Auch wenn Bedarfs- oder Bedürfnislohn, ein weiteres Modell in selbstverwalteten Betrieben, in rein betrieblichen Zusammenhängen selten praktiziert wird oder dort auch sehr bald wieder abgeschafft wurde, wurde die Forderung, die Löhne der Mitarbeiter an ihrem individuellen Bedarf zu orientieren, nicht ganz aufgegeben. Mehrheitlich hat sich ein modifiziertes Einheitslohnmodell durchgesetzt, in dem spezielle Lebenssituationen der Mitarbeiter berücksichtigt werden, etwa

das Alter und die Betriebszugehörigkeit, aber auch, ob Kinder versorgt werden müssen und ähnliches.

Ein weit verbreiteter Kritikpunkt an der Arbeit in selbstverwalteten Betrieben – insbesondere von gewerkschaftlicher Seite – war die im Vergleich zu anderen Kleinunternehmen geringe oder untertarifliche Bezahlung. Neuere Untersuchungen zu selbstverwalteten Betrieben zeigen jedoch, dass dies heute so nicht mehr zutrifft. So hat Heider (1997, S. 191f) in seiner Studie zu selbstverwalteten Betrieben in Hessen festgestellt, dass das Lohnniveau in den letzten zehn Jahren überdurchschnittlich gestiegen ist. War es Anfang der achtziger Jahre noch deutlich unter dem Niveau in anderen Kleinbetrieben, so ist es jetzt vergleichbar. Die Löhne orientieren sich inzwischen stärker an den jeweiligen Tarifen, auch ist die Sozialversicherungsquote in den Betrieben gestiegen.

Viele Betriebe zahlen ihren Mitarbeitern inzwischen eine betriebliche Altersvorsorge, vor allem um die geringeren Löhne und die daraus resultierenden geringeren Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung der Gründungsphase auszugleichen.

Auf der einen Seite ist zwar eine stärkere Orientierung an Tariflöhnen oder an denen in vergleichbaren Kleinbetrieben und damit verbunden auch eine Lohnsteigerung festzustellen, andererseits reagieren selbstverwaltete Betriebe auf Ertragseinbußen bzw. -schwankungen mit Lohnkürzungen. Diese Flexibilität ermöglicht es ihnen, bestehenden Arbeitsplätze zu erhalten und Entlassungen von Mitarbeitern zu vermeiden.

Flexibilisierung kann und darf für die Mitarbeiter nicht nur Lohnverzicht und unbezahlte Mehrarbeit in Unternehmenskrisen bedeuten, wenn sie sozusagen mit

dem Rücken an der Wand stehen, sondern diese „Opfer“ können nur dann hingenommen werden, wenn die Mitarbeiter auch am Unternehmen beteiligt sind, sie also nicht nur das Risiko tragen, sondern auch an den Gewinnen beteiligt sind und ihren Bedürfnisse hinsichtlich einer flexibleren Arbeitsorganisation und Arbeitszeiten Rechnung getragen wird.

Mitarbeitergesellschaften

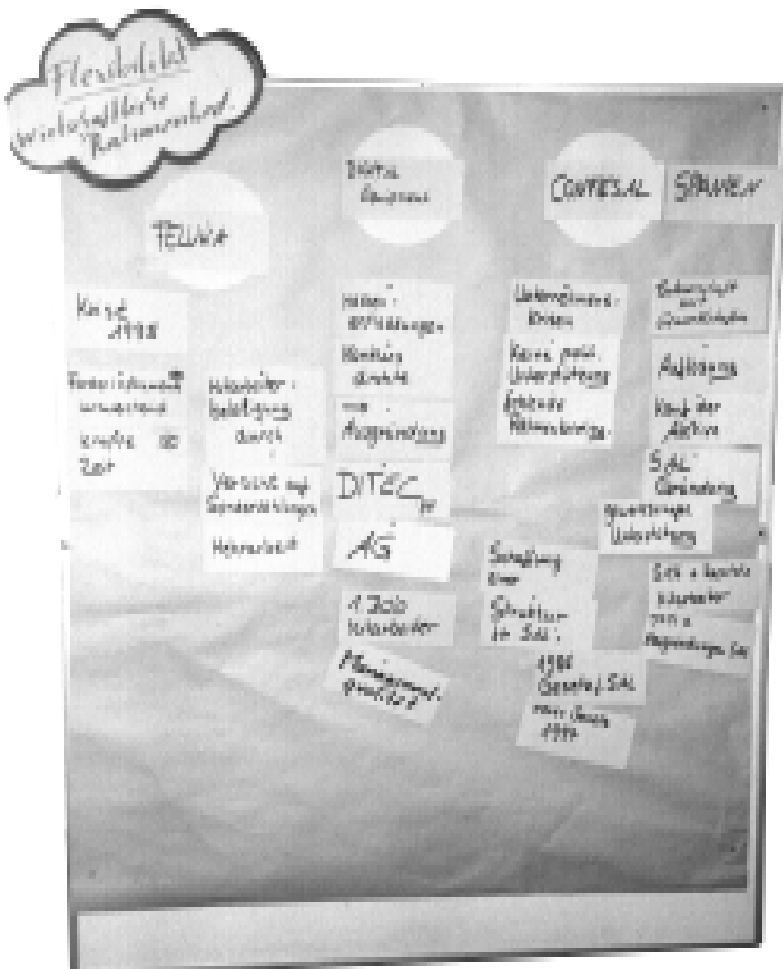
Flexibilität

Karin Schröder

NETZ e.V.

Flexibilität

– das Zauberwort





Mitarbeitergesellschaften

Flexibilität

Erich Feltes

Feluwa Pumpen GmbH

FELUWA

FELUWA Pumpen GmbH

Erich Feltes (Beirat)

Die Firma Feluwa besteht seit 1901 und ist ursprünglich aus einer Eisengießerei in Mönchengladbach hervorgegangen. Seit 1960 ist das Unternehmen in Mürtenbach angesiedelt. Dieser Standort in der Eifel liegt in einer Region mit geringem industriellen Arbeitsplatzpotential. Bis zur Übernahme durch die Belegschaft was sie im Besitz der Familie Schlesiger. Die Firma Feluwa Pumpen GmbH produziert Pumpen aus verschiedenen Bereichen: Tauchpumpen, Abwasserhebeanlagen, kommunale Entwässerungssysteme und Schlauch-Membran-Kolbenpumpen für den industriellen Einsatz. Wir stellen in kleinen Serien und in Einzelanfertigung nach Kundenspezifikation her. Zurzeit arbeiten im Unternehmen circa 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bis 1995/96 waren einschließlich der Standorte Köln und Mürgeln noch 160 Mitarbeiter im Unternehmen beschäftigt. Die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten ist fast ausschließlich facharbeiterorientiert. Auch die Angestellten – etwa 50 Prozent der Belegschaft – sind hoch qualifiziert.

Seit 1995 befindet sich das Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Seit dieser Zeit waren verschiedene Beratungsunternehmen aktiv. Leider wurden die daraus erlangten Ergebnisse durch die Allmachtstellung des alleinigen Komplementärs nicht annähernd umgesetzt.

Von außen wurde dem Unternehmen – vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Schwierigkeiten – die Übernahme der Geschäftsführung durch einen Treuhänder nahegelegt. Diese Treuhänderschaft übernahm im Oktober 1995 der Rechtsanwalt Demmig aus Bonn. Im September 1995 wurde dann M. Schmidt zunächst als Berater und ab Februar 1996 als Geschäftsführer bestellt. Im November übernahm Rechtsanwalt Dr. Martini dann die Aufgaben von Herrn Demmig.

Gegenüber der Belegschaft kam es in dieser Zeit zu ersten Verzichtsforderungen, so sollte auf Urlaubsgeld- und Sonderzahlungen verzichtet werden. Daraufhin entwickelte der Betriebsrat das Angebot, dass die Firma zu 51 Prozent von der Belegschaft übernommen wird, dies sollte durch das Einbringen von einem Monatslohn bzw. -gehalt, des Urlaubsgeldes und der Sonderzahlungen erfolgen. Zur damaligen Zeit wurde dieses Angebot aber noch rigoros abgelehnt, stattdessen wurden die Sicherung der Arbeitsplätze durch die angebotenen Besserungsscheine versprochen.

Die Verhandlung hierzu zogen sich bis April 1998 hin. Dann erst einigte sich die Belegschaft – vertreten durch den Betriebsrat – mit dem Treuhänder darauf, dass die Belegschaft 95 Prozent der GmbH-Anteile kauft. Hintergrund dieser

Entscheidung war, dass das Unternehmen mit Lohn- und Gehaltszahlungen zwei Monaten im Rückstand lag und alternativ nur der Konkurs und damit der Verlust aller Arbeitsplätze offen stand.

Um das nun endlich gefundene Modell verwirklichen zu können, war der Betriebsrat auf externe Beratung unbedingt angewiesen. Diese wurde durch den hochqualifizierten Fachanwalt Wolfgang Apitzsch aus Frankfurt gewährleistet. Daneben wurde von mir der Kontakt zur ISB (Investitions- und Strukturbank) in Mainz aufgenommen, um mit ihrer Hilfe denkbare Fördermodelle auszuloten. Diese Bemühungen wurden auch von den mir bekannten Landtagsabgeordneten unterstützt.

Im Nachhinein kann festgestellt werden, dass die Beratung zu lange dauert bis sich die Perspektive einer Förderzusage für ein Unternehmen herauskristallisiert, das unter starkem Handlungsdruck steht. Außerdem sind die praktischen Möglichkeiten der Förderung – in der beschriebenen Problemlage – völlig unzureichend. Ein Modell der angemessenen Förderung fehlt in Rheinland-Pfalz völlig, um eine derartige Situation posi-

tiv zu nutzen, in der die gesamte Belegschaft große Verantwortung und eine enorme Verpflichtung gegenüber dem vom Konkurs bedrohten Unternehmen zu übernehmen bereit ist.

Der Betriebsrat stand unter erheblichem Zeitdruck, als er sich im Oktober 1997 an die ISB wandte. Das Drängen des Beraters der ISB auf eine Prüfung des Kreditausschussvorbehalts oder auch der Hinweis, dass eine kreative Suche nach Problemlösungsmöglichkeiten von Nöten sei, ist für die Ratsuchenden mit hohem Zeitverlust verbunden und verstärkt, wegen der eingegangenen hohen rechtlichen und finanziellen Risiken, die Spannungen zwischen dem Betriebsrat und der von ihm vertretenen Belegschaft. Während dieser schwierigen Phase gründete ich als Betriebsratsvorsitzender mit Hilfe von Wolfgang Apitzsch und Reiner Schulte-Loh, der von der Belegschaft gewählt wurde, die *Feluwa Mitarbeiter-Beteiligung-Aktiengesellschaft*. Diese kaufte die GmbH-Anteile zu einem Kaufpreis von 330.000 DM und übernahm alle Verbindlichkeiten.

Finanziert wurde dieser Ankauf durch das Einbringen eines Monatsgehältes und

Mitarbeitergesellschaften

Flexibilität

Erich Feltes

Feluwa Pumpen GmbH

FELUWAS



den Verzicht auf Urlaubs- und Sonderzahlungen für zwei Jahre sowie der kostenlosen Mehrarbeit von fünf Stunden in der Woche für ebenfalls zwei Jahre. Die vom Betriebsrat, Rechtsanwalt Apitzsch und den beteiligten Banken bzw. Beratern der ISB herausgearbeiteten Hilfsmöglichkeiten für die gegründete *Feluwa-Mitarbeiter-Beteiligungs AG* haben lange auf sich warten lassen. Trotz dieser Schwierigkeiten sehen wir nun Licht am Ende des Tunnels. Die wirtschaftliche Gesundung der Firma kommt gut voran, der Umsatz entwickelt sich fasst plankonform und eine befriedigende Liquiditätslage wurde wieder hergestellt.

Außerdem konnte gemeinsam eine hochkarätiger Manager aus der Pumpenbranche, der über große Erfahrungen beim Aufbau und bei der Sanierung von Betrieben verfügt, als Geschäftsführer gewonnen werden.

Heute halten 76 Mitarbeiter das Grundkapital der Feluwa AG von 100.000 DM in Form von Aktien und 230.000 DM in

Form von Genussscheinen. Die AG hält 95 Prozent der GmbH-Anteile mit einem Stammkapital von 500.000 DM, die restlichen fünf Prozent werden vom Vorstand Rechtsanwalt Apitzsch gehalten. Daneben hält die AG 26 Prozent der Anteile an *der Feluwa Pumpen Vertriebs GmbH* in Köln mit einem Stammkapital von 100.000 DM und 26 Prozent der Anteile an der *Feluwa Pumpen Vertriebs GmbH* in Döbeln mit einem Stammkapital von 100.000 DM.

Neben dem Kaufpreis von 330.000 DM und der Übernahme aller Verbindlichkeiten müssen die heutigen Besitzer erhebliche Sanierungsleistungen, die mit der Bank abgestimmt sind, tragen.

Sowohl der Geschäftsleitung als auch den Mitarbeitern ist es bewusst, dass noch eine Menge Arbeit vor ihnen liegt. Aber wir sind zuversichtlich, denn mit vereinten Kräften wird es gelingen, das Unternehmen so zu stärken, dass in absehbarer Zeit wieder Gewinne erzielt werden.



Mitarbeitergesellschaften

Flexibilität

Erich Feltes

Feluwa Pumpen GmbH

FELUWAS



Wie sehen die Arbeitnehmergesellschaften in Spanien aus?

Arbeitnehmergesellschaften sind Handelsgesellschaften, die Waren- und Dienstleistungsbetrieben einen juristischen Rahmen geben. Es sind entweder Aktien- oder Beteiligungsgesellschaften, also Kapitalgesellschaften. Damit unterstehen sie der für die meisten Firmen gültigen Handelsgesetzgebung. Die Arbeitnehmergesellschaft unterscheidet sich allerdings von den üblichen Gesellschaftsformen in einer Reihe von Punkten. Dadurch ist sie zum gebräuchlichsten Instrument für Arbeitnehmer geworden, um kollektiv Manager, Mitarbeiter und Eigentümer des eigenen Betriebs zu werden.

Die Definition der Arbeitnehmergesellschaften ist in den Artikeln des entsprechenden Gesetzes genau festgelegt.

Folgende Voraussetzungen sind zu erfüllen aus Sicht:

des Gesellschafters als Arbeitnehmer

1. Die Beschäftigten einer Firma müssen Aktionäre der Gesellschaft sein, die diese Firma innehat. Es darf festangestellte Mitarbeiter geben, die nicht Gesellschafter sind, deren jährlich geleistete Arbeitszeit darf den oben genannten Anteil der jährlich geleisteten Gesamtarbeitszeit nicht überschreiten.
2. Es muss ein festes, das heißt, unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen der Firma und dem in ihr beschäftigten Gesellschafter vorliegen.
3. Das Arbeitsverhältnis muss nicht unbedingt einer Vollzeitbeschäftigung entsprechen, Teilzeitbeschäftigung ist auch möglich. Die Beiträge zur spani-

§ 1 Das Konzept der „Arbeitnehmergesellschaft“

1. Aktiengesellschaften oder Gesellschaften mit beschränkter Haftung, deren Grund- oder Stammkapital mehrheitlich von Arbeitnehmern gehalten wird, die im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit der Gesellschaft persönlich und direkt vergütete Dienstleistungen für diese erbringen, können, wenn sie die Anforderungen dieses Gesetzes erfüllen, den Status einer „Arbeitnehmergesellschaft“ erlangen.
2. Die von den auf unbefristete Zeit eingestellten Arbeitnehmern, die nicht Gesellschafter des Unternehmens sind, geleistete jährliche Arbeitszeit darf 15% der insgesamt erbrachten Arbeitsstunden nicht übersteigen. Hat die Gesellschaft weniger als 25 in ihr tätige Gesellschafter, darf der genannte Prozentsatz höchstens 25% der von den in ihr beschäftigten Gesellschaftern pro Jahr insgesamt geleisteten Arbeitszeit betragen. Bei der Berechnung dieser Prozentsätze bleiben Arbeitnehmer mit Zeitverträgen unberücksichtigt.

Demnach ist der in der Gesellschaft beschäftigte Gesellschafter gleichzeitig Angestellter und Aktionär oder Miteigentümer der Firma.

schen Sozialversicherung bieten dem Arbeitnehmer im „Regimen General“ (allgemeine Sozialversicherung, nicht für besondere Gruppen) die weitreichendste soziale Sicherung und die höchsten wirtschaftlichen Leistungen. Dort liegen die Beiträge etwa bei 40% des Lohnes. Damit zeigt sich das Gesetz flexibel. Die Möglichkeit einer Festanstellung in Teilzeit für beschäftigte Gesellschafter ist gerade in der Anfangsphase solcher Betriebe von Vorteil, da sowohl Lohn- als auch Lohnnebenkosten proportional zu den geleisteten Arbeitsstunden sinken.

des Gesellschafters als Aktionär

d.h. als Miteigentümer der Firma:

1. Die in der Firma beschäftigten Gesellschafter müssen die Mehrheit, also mindestens 50%, am Gesellschaftskapital besitzen.
2. Ein beschäftigter Gesellschafter darf bis zu 33,3% des Gesellschaftskapitals halten. Das ist die Höchstgrenze.
3. Es gibt zwei Gattungen von Aktien oder Anteilen, je nachdem, ob die Eigentümer Gesellschafter sind oder nicht:
 - Arbeitnehmer-Aktien bzw. Anteile für Gesellschafter, die durch ein befristetes Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft verbunden sind
 - Aktien bzw. Anteile allgemeiner Art für nicht Beschäftigte. Die Aktien der Arbeitnehmer-Aktiengesellschaften sind Namensaktien, um sicherzustellen, dass die gesetzlich festgelegte Obergrenze von Aktien in einer Hand nicht überschritten wird.

Andere wichtige Aspekte sind:

- Kapitalgesellschafter sind zulässig, solange sie zusammen nicht 50% oder mehr des Gesellschaftskapitals halten.

- Die öffentliche Verwaltung, öffentlich-rechtliche Körperschaften, Firmenorganisationen und gemeinnützige Einrichtungen können Aktionäre der Arbeitnehmergeinschaft sein, wobei sie wohl die allgemeine Obergrenze von zusammen 33,3% – nicht aber 50% – des Gesellschaftskapitals überschreiten dürfen.
- Das Gesetz räumt ein Vorzugsrecht für den Erwerb von Aktien oder Anteilen ein zugunsten der Arbeitnehmer, die noch nicht Gesellschafter sind, wenn eine freiwillige Übertragung der Aktien oder der Anteile vorliegt, um die Zahl der beschäftigten Gesellschafter zu erhöhen bzw. nicht sinken zu lassen.
- Das Vorzugsrecht für den Erwerb von Aktien oder Anteilen gestaltet sich in dieser Reihenfolge:
 1. festangestellte Beschäftigte, die noch nicht Gesellschafter sind
 2. beschäftigte Gesellschafter (Arbeitnehmer-Aktien)
 3. nicht beschäftigte Gesellschafter (Kapitalgesellschafter, Aktien allgemeiner Art)
 4. Beschäftigte ohne Festanstellung
 5. die Gesellschaft

Mitarbeitergesellschaften

Flexibilität

Miguell Millana
CONFESAL

Unternehmensverband

Arbeitnehmergeellschaften in Spanien

Die spanische Verfassung unterstützt soziales Wirtschaften

Artikel 129

„Die öffentlichen Gewalten veranlassen wirksam die verschiedenen Formen der Beteiligung in den Betrieben und fördern mittels angemessener Gesetzgebung die genossenschaftlichen Gesellschaften. Außerdem begründen sie die Mittel, die den Arbeitnehmern den Zugang zum Eigentum der Produktionsmittel ermöglichen.“

Arbeitnehmergenossenschaften und Arbeitergesellschaften Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Genossenschaften sind Personengesellschaften, da das Grundkapital von den Kapitalgebern getrennt ist. Die Beteiligung am Grundkapital entspricht nicht genau den politischen Rechten innerhalb der Gesellschaft, also dem Stimmrecht oder der Entscheidungsfähigkeit. Grundsätzlich gibt es nur eine Stimme pro Person.

In den Arbeitergesellschaften liegt die Entscheidungsfähigkeit beim Gesellschaftskapital und damit laut Gesetz mehrheitlich in den Händen der Beschäftigten. Die Obergrenze für Aktienbesitz in einer Hand – sei es eines Beschäftigten oder eines Kapitalgesellschafters – setzt einen weiteren Schwerpunkt zugunsten der beteiligten Personen.

Die Arbeitergesellschaft löst einige bedeutende Probleme:

- Eingliederung neuer, in der Firma beschäftigter Gesellschafter, ohne die

Aktienmehrheiten aus dem Gleichgewicht zu bringen

- Stabilität der Grundfinanzierung des Betriebes – das Gesellschaftskapital steht fest
- Gleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit, zwischen Betriebsrisiko und Entscheidungsfähigkeit
- sie erleichtert die Eingliederung von neuen Gesellschaftern in Form von Kapitalgesellschaftern, die Technologie, Marktanteile usw. mitbringen.

Beide Rechtsformen binden die Arbeitnehmer aktiv in das Firmenprojekt ein. Die Arbeitnehmergenossenschaften sind bekannter und verfügen über eine lange Tradition, die Arbeitergesellschaften sind hingegen neueren Datums. In Spanien bahnten sich die ersten Arbeitergesellschaften in den 70er Jahren an. 1986 erlangten sie die volle und von den anderen Gesellschaftsformen unabhängige Rechtspersönlichkeit. Die Arbeitergesellschaft befindet sich auf halbem Wege zwischen der Genossenschaft und den rein kapitalistischen Handelsgesellschaften.



Partizipation

– Phasen und Motive der Mitarbeiterbeteiligung

Die Beteiligung der Mitarbeiter ist das zentrale Element in Mitarbeitergesellschaften und in der Diskussion um mehr Flexibilität im Unternehmen, wenn es darum geht, eine Balance zu finden zwischen den Markterfordernissen und den Anforderungen des Unternehmens als Ganzes und den Bedürfnissen der Belegschaft bzw. der einzelnen Mitarbeiter.

In der politischen und öffentlichen Diskussion gewinnt die Mitarbeiterbeteiligung unter dem Aspekt der Demokratisierung des Produktivvermögens als dritte Säule der Altersvorsorge (neben der staatlichen und privaten Altersvorsorge) an Bedeutung.

Unter dem Begriff Partizipation können ganz unterschiedliche Formen der Beteiligung verstanden werden: so z.B. materielle Beteiligung in Form einer Kapitalbeteiligung oder Gewinnbeteiligung bzw. Risikobeteiligung, aber auch immaterielle Formen der Beteiligung, wie die Beteiligung an den Entscheidungsprozessen (auf der Ebene wichtiger betrieblicher Entscheidungen, wie z.B. bei Investitionen etc.) oder in Bezug auf den Arbeitsplatz (Stichworte: Gruppenarbeit, Produktentwicklung, innerbetriebliches Vorschlagswesen etc.).

Neben der Beteiligung von Kapitalgebern und Mitarbeitern kann Partizipation aber auch eine Beteiligung verschiedener Interessengruppen im Umfeld des Unternehmens (stake holder) – etwa Kunden, Vertragspartner, die öffentliche Hand etc. – bedeuten.

Im Rahmen des Runden Tisches haben wir uns auf die unterschiedlichen Phasen und Formen der Mitarbeiterbeteiligung konzentriert.

Gründungs- und Pionierphasen

Je nach der Phase, in der sich ein Unternehmen befindet, gibt es unterschiedliche Gründe und Motive für eine Mitarbeiterbeteiligung, und so bilden sich dann auch unterschiedliche Formen der Beteiligung heraus.

In Gründungs- und Pionierphasen ist die Beteiligung der Mitarbeiter nichts außergewöhnliches. In seinem Diskussionsbeitrag machte Frank Heider darauf aufmerksam, dass es in der Industriegeschichte schon lange vor der Entstehung von selbstverwalteten Betrieben oder anderer Formen von Mitarbeitergesellschaften gemeinschaftliche Gründungen von Personengruppen gab. Heute in der sogenannten „New-economy“ ist die Beteiligung der Mitarbeiter schon fast eine Selbstverständlichkeit. Flache Hierarchien, eine Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter oder Aktienoptionen sind geradezu ein Muss in einer Branche, in der akuter Fachkräftemangel herrscht.

Insbesondere in der Gründungsphase, bei der Marktöffnung bzw. -entwicklung neuer Branchen ist Mitarbeiterbeteiligung ein wichtiges Element, um die Beschäftigten in dieser schwierigen Phase entsprechend zu motivieren. Darüber hinaus gelingt es über eine Beteiligung der Mitarbeiter, sie längerfristig an das Unternehmen zu binden.

Mitarbeitergesellschaften

Partizipation

Karin Schröder

NETZ e.V.

Phasen und Motive

Die Beteiligung der MitarbeiterInnen in selbstverwalteten Betrieben – und gleiches gilt wahrscheinlich auch für sogenannte *Start ups* in der *New economy* – kann auch als betriebswirtschaftliches „Muss“ interpretiert werden.

„Nur die konsequente Beteiligung möglichst vieler Mitarbeiter am Unternehmen ergibt die Chance zu einer breit gestreuten Verantwortungsübernahme und die Bereitschaft, sich während der Aufbauzeit unter Stress- und Verzichtsbedingungen intensiv zu engagieren. Insofern können viele der in den letzten 25 Jahren entstandenen partizipativ organisierten Unternehmen mit ökologischer Ausrichtung als Versuch interpretiert werden, über die Botschaft „alle in einem Boot“ den schwierigen Weg zur Marköffnung und Etablierung zu bewältigen.“ (Flieger 1997, S. 226f).



Krisenzeiten

Neben der Gründungs- und Pionierphase, wird eine Mitarbeiterbeteiligung vor allem in Krisenzeiten diskutiert. Wie unter dem Kapitel „Flexibilität“ ausgeführt, geschieht dies häufig jedoch zu spät, wenn keine Entscheidungsspielräume mehr vorhanden sind.

Erste Beispiele von sogenannten „Belegschaftsübernahmen“ wurden Ende der 70er, Anfang der 80er bekannt und neuer Beispiele im Rahmen des runden Tisches vorgestellt.

Nach der Wiedervereinigung Deutschlands gab es auch in den neuen Bundesländern Versuche, krisengeschüttelte Unternehmen durch Belegschaftsübernahmen und Mitarbeiterbeteiligungen zu retten. Dies gelang jedoch nur selten, und dies ist nicht auf die Organisationsform zurückzuführen, sondern auf die Branchen in denen diese Unternehmen tätig waren, die strukturell nicht überlebensfähig sind.

Familienbetriebe ohne Nachfolger

Ein weiterer Bereich, für den die Form der Mitarbeitergesellschaft an Bedeutung gewinnen könnte (der aber im Rahmen der hier dokumentierten Veranstaltung nicht vorgestellt wurde), sind Familienbetriebe ohne Nachfolger. Denn angesichts des zunehmenden Problems, dass immer mehr Familienunternehmen keine Nachfolger haben und eine Betriebsaufgabe droht, könnte eine Mitarbeiterbeteiligung oder eine Übernahme durch die Belegschaft in Form einer Mitarbeitergesellschaft eine Lösungsmöglichkeit darstellen.

Mitarbeitergesellschaften in Spanien

Anders als in Deutschland hat sich in Spanien zu Zeiten wirtschaftlicher Krisen und drohender Massenarbeitslosigkeit das Modell der Mitarbeitergesellschaften (bzw. Arbeitnehmergesellschaften) herausgebildet. Sie haben 1986 einen eigenständigen rechtlichen Status erhalten. Wie die vom Präsidenten von CONFESAL vorgestellten Zahlen verdeutlichen (s.S. 48), hat sich ein erfolgreiches Betriebsmodell aus einer Notsituation heraus entwickelt. Ursprüngliches Ziel war es durch die Beteiligung der Mitarbeiter das Betriebsvermögen zu retten.

Zum Erfolg dieses Modells hat das Zusammenspiel folgender Faktoren beigetragen:

- der enorme Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten
- die Strategie der Arbeitsmarktpolitik und damit das Zusammenspiel von Regierung und gemeinnützigen privaten Organisationen sowie die Existenz einer Arbeitnehmerbasis, die entweder von Arbeitslosigkeit bedroht oder bewusst das Ziel verfolgte, sich kollektiv und eigenständig Arbeitsplätze zu schaffen
- die Tätigkeit der Gewerkschaftszentralen als Förderer der Arbeitnehmergesellschaften, besonders bei der Orientierung und für technischen Hilfestellung für Beschäftigte in startenden Unternehmerkollektiven
- neuerdings der Mangel an beständigen Arbeitsplätzen

Im Nachhinein hat sich dann der Unternehmerverband CONFESAL herausgebildet, der die Tätigkeit der Gewerkschaften und der besagten gemeinnützigen Organisationen weiterführt und Arbeitnehmergesellschaften in Spanien vertritt.



Zum Erfolg dieses Betriebsmodells hat sicher auch beigetragen, dass Mitarbeitergesellschaften steuerliche Vorteile genießen, wenn sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen (s. § 20, Gesetzestext im Anhang).

Im Gegensatz zu Spanien, wo – wie das Gesetz zeigt – Gründungen von Personengruppen gezielt gefördert werden, ist das Fördersystem in Deutschland auf die Unterstützung von Einzelunternehmern ausgelegt und der Zusammenschluss von Personengruppen wird tendenziell benachteiligt.



Mitarbeitergesellschaften

Partizipation

Karin Schröder

NETZ e.V.

Phasen und Motive

Motive für die Mitarbeiterbeteiligung

Da es von Seiten des Gesetzgebers oder der öffentlichen Hand keine oder kaum (finanziellen) Anreize gibt, Mitarbeitergesellschaften zu gründen oder die Mitarbeiter zu beteiligen, müssen andere Motivationen dazu führen.

Bei den von Gewerkschaften und Betriebsräten initiierten Mitarbeitergesellschaften ist das zentrale Motiv im Arbeitsplatzerthalt bzw. in der Arbeitsplatzsicherung zu sehen. Dies wurde in den vorgestellten Beispielen und in der Diskussion nochmals unterstrichen. Es handelt sich in der Regel um eine reine Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter, eine Beteiligung an den betrieblichen Entscheidungen spielt kaum eine Rolle und ist zum Teil auch über die gewählten rechtlichen Konstruktionen ausgeschlossen. Es herrscht vielmehr weiterhin eine Arbeiterkultur vor, die sich auf die klassischen Instrumente der Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat und Gewerkschaften) verlässt.

Am Beispiel der Pfalz-Flugzeugwerke wird jedoch deutlich, dass die Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital Auswirkungen auf das Bewusstsein und die Arbeitsorganisation im Unternehmen hatte. So konnten notwendige Änderungen in der Arbeitsorganisation sowie der Abläufe von unten her verändert werden. Es konnten ohne die üblichen Rationalisierungsinstrumente über sich selbst steuernde autonome und teilautonome Gruppen und eine hier eingebundene entsprechende Qualitätssicherung notwendige Einsparpotentiale entdeckt werden. Als Vorteil gegenüber anderen Betrieben bezeichnete Bernd Rüksam, der von der Technologieberatungsstelle des DGB in Rheinland-Pfalz damit beauftragt war, die Arbeitsorganisation und Abläufe umzustellen, dass in dem Unternehmen eine „Kraft von unten“ entstanden ist, um die Arbeitsorganisation von unten her zu verändern. Dies geschah vor dem Hintergrund, den Betrieb erhalten zu wollen und in dem Bewusstsein „das ist mein Betrieb“ – der Betrieb, für den die Mitarbeiter gekämpft hatten.

Bei vielen Neugründungen durch Personengruppen kommen neben dem ökonomischen Aspekt oder dem Anliegen, sich seinen eigenen Arbeitsplatz schaffen zu wollen, in der Regel noch weitere Motive hinzu. Das selbstverwaltete Arbeiten oder die Beteiligung am Unternehmen allein ist nicht identitätsstiftend. Bei vielen Gründungen von selbstverwalteten Betrieben Ende der 70er / Anfang der 80er war die dahinter stehende politische und soziale Bewegung mitbestimmend. In diesem Sinne war auch die Identifikation mit dem angebotenen Produkt oder der Dienstleistung sowie dem Unternehmen als Ganzes wesentlich, wie am Beispiel der TAZ-Genossen-



Entsprechend ist auch die Beteiligung von neuen Mitarbeitern, die nach der Überwindung der Krise hinzukommen, nicht vorgesehen.

Mitarbeitergesellschaften

Partizipation

Karin Schröder

NETZ e.V.

Phasen und Motive

schaft und im Vergleich von Frank Heider zwischen selbstverwalteten Betrieben und Unternehmen im AGP-Umfeld deutlich wird.

Die Beteiligung der Mitarbeiter an den betrieblichen Entscheidungen ist ein zentrales Element in selbstverwalteten Betrieben und nach Auffassung von Heider auch ein wesentliches Unterscheidungskriterium zwischen selbstverwalteten Betrieben und anderen Formen von Mitarbeiterbeteiligungsunternehmen.

Unabhängig von der bewussten Entscheidung für einen selbstverwalteten Betrieb oder einer Mitarbeitergesellschaft nehmen Gründungen von Kleinbetrieben zu, die es ablehnen, mit Angestellten zu arbeiten. Dies geschieht zum einen aufgrund vermuteter Motivationsprobleme, zum anderen aber auch, um flexibel zu bleiben. Für diese Unternehmen wäre neben dem genossenschaftlichen Prinzip einer Abstimmung nach Köpfen (unabhängig von der Höhe der Kapitalbeteiligung), eine Abstimmung nach Kapitalanteilen der kapitalbeteiligten Mitarbeiter interessant.

Das vorgestellte Modell der Mitarbeitergesellschaften in Spanien (SAL und SSL) scheint sich an einem aktuellen Bedarf der Gesellschaft zu orientieren, den es sicher auch in Deutschland gibt – wie einer der Diskussionsteilnehmer vermutete.

Eine abgestufte Formen der Mitarbeiterbeteiligung, wie sie am Beispiel der Mitarbeitergesellschaften in Spanien vorgestellt wurde, könnte auch eine Lösungsmöglichkeit für das von Heider beschriebene Problem sein. Er beschreibt, dass es für eine kleines Kollektiv, das über

lange Jahre zusammenarbeitet, schwierig ist jemand neues zu finden, der gleichberechtigt in diese Gruppe passt. In zwei Dritteln der Betriebe wurde dies als Grund genannt, neue Mitarbeiter anzustellen und nicht zu Mitgesellschaftern zu machen.

Neben den Aspekten der Arbeitsplatzsicherung bzw. der Schaffung von Arbeitsplätzen sowie dem Motivationsaspekt bietet eine materielle Mitarbeiterbeteiligung – insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen – die Möglich-



keit zur Verbesserung ihrer Eigenkapitalbasis bzw. Finanzierungsstruktur. Darüber hinaus ermöglicht sie Gestaltungsspielräume zur Flexibilisierung von Personalkosten, indem beispielsweise flexible Gehaltsbestandteile über sogenannte Investivlöhne im Unternehmen angelegt werden. In diesem Zusammenhang kann die Mitarbeiterbeteiligung, auch als Element der betrieblichen Altersvorsorge eingesetzt werden. Was von politischer Seite her sicher auch ein Motiv sein sollte, die Mitarbeiterbeteiligung stärker zu fördern.

Mitarbeitergesellschaften

Partizipation

Karin Schröder

NETZ e.V.

Phasen und Motive

Nachhaltige Partizipation

Damit die Belegschaft zentrale betriebliche Entscheidungen beeinflussen kann, ist eine qualifizierte Beteiligung (mindestens 51%) am Produktivvermögen eine zentrale Voraussetzung. Dieses Kriterium – eine 51% Beteiligung der Mitarbeiter am Produktivvermögen – wird auch von CECOP und im spanischen Gesetz zu den Mitarbeitergesellschaften zur Definition von Mitarbeitergesellschaften herangezogen.

Eigentums zunimmt (Heider 1997 S. 194). In den vorgestellten Beispielen von Mitarbeitergesellschaften, die von Gewerkschaften oder Betriebsräten initiiert wurden, ist die Beteiligung von neuen Mitarbeitern nicht vorgesehen.

Die Beteiligung der Mitarbeiter ist – wie bereits ausgeführt – in der Gründungs- und Pionierphase eines Unternehmens ein „betriebswirtschaftliches Muss“ und in Krisenzeiten häufig die letzte Rettung. Aber auch jenseits schwieriger Unternehmenssituationen, wie der Gründungs- und Pionierphase oder Krisenzeiten, hat die Beteiligung der Mitarbeiter Vorteile für das Unternehmen. Sie ist entscheidend für die Akzeptanz einer Flexibilisierung im Unternehmen und fördert die Motivation der Mitarbeiter und ihre Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen.

Die Mitarbeiterbeteiligung muss also über einen Gesellschaftervertrag oder Statut im Unternehmen formal verankert werden. Die Praxis zeigt, dass dies auch mit einer Kapitalbeteiligung und damit der Übernahme unternehmerischen Risikos verbunden sein muss, sonst besteht die Gefahr, dass „die einen das unternehmerische Risiko tragen und die anderen die nette Arbeitsatmosphäre genießen“, wie es einer der Diskussionsteilnehmer ausdrückte. Und schon entsteht wieder das Bedürfnis nach einem (finanziellen) Ausgleich.

Es bedarf also entsprechender rechtlicher Rahmenbedingungen, welche – auf der einen Seite – die formale Beteiligung der Mitarbeiter erleichtern und – auf der anderen Seite – auch das doppelte Risiko der beteiligten Mitarbeiter absichern. Der Ein- bzw. Ausstieg von beteiligten

Mitarbeitergesellschaften

Partizipation

Karin Schröder

NETZ e.V.

Phasen und Motive



Wie wichtig eine qualifizierte Beteiligung der Mitarbeiter am Produktivvermögen ist, um betriebliche Entscheidungen mit zu beeinflussen, zeigt sich in der Tendenz, dass sich die Beteiligung der Mitarbeiter in partizipativen Unternehmen mit einer ökologischen Ausrichtung, sofern sie nicht an Miteigentum gebunden ist, nach der Gründungs- und Pionierphase wieder abschwächt und die Tendenz zu herkömmlichen Unternehmensstrukturen wieder zunimmt.

Auch Heider (1997 S.194) stellt in seiner Wiederholungsstudie zu selbstverwalteten Betrieben in Hessen fest, dass die Entscheidungsrechte, zumindest was die wichtigen betrieblichen Entscheidungen betrifft, inzwischen stärker am Miteigentum gebunden sind und die Relevanz des

Mitarbeitern sollte ohne hohe Kosten und bürokratische Hürden ermöglicht werden.

Zusätzlich müssen Finanzierungsinstrumente entwickelt werden, über die eine Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter erleichtert werden kann. Hierzu wurden im Rah-

men des Projekts ein Runder Tisch durchgeführt und verschiedene Modelle vorgestellt (s. Einleitung S. 2ff). Darüber hinaus muss der entstehende Beratungs- und Qualifizierungsbedarf gedeckt werden, um neue kapitalbeteiligte Mitarbeiter im Unternehmen zu integrieren.

Mitarbeitergesellschaften

Partizipation

Karin Schröder

NETZ e.V.

Phasen und Motive





Mitarbeitergesellschaften

Partizipation

Winni Ott
TBS Mainz

Georg Pfeifenroth
Pfalz-Flugzeugwerke

Pfalz-Flugzeugwerke

Pfalz-Flugzeugwerke

Winni Ott (Technologieberatungsstelle), Georg Pfeifenroth (Pfalz-Flugzeugwerke)

Die Pfalz-Flugzeugwerke sind ein Unternehmen mit Tradition, welches heute wieder den Namen trägt, unter dem es im Jahre 1913 ins Leben gerufen wurde. Denn bis 1997 – der privaten Neugründung – firmierte das Unternehmen auch unter so bekannten und wohlklingenden Namen wie z.B. Vereinigte Flugtechnische Werke, Messerschmidt-Bölkow-Blohm, Deutsche Airbus, Deutsche Aerospace Airbus und Daimler Benz Aerospace Airbus.

Unter dem Dach der DASA war das Unternehmen ein reinrassiges Airbus-Fertigungswerk für Schalen, Kabel und Rohre. Damit war man aber auch von den Wellenbewegungen des Airbus-Konzerns direkt abhängig. Die Belegschaft sank weiter auf nur noch 700 Mitarbeiter. Aufgrund umfangreicher Probleme im Airbus-Konzern wurde das sogenannte Dolores-Programm ins Leben gerufen. Dabei standen plötzlich wieder einige Werke zur Schließung an. Speyer gehörte auch dazu. Deshalb suchte die DASA ab Herbst 1995 einen Käufer für das Werk. Ohne Erfolg. Im Dezember 1996 verlässt die DASA die Domstadt und übereignet die DASA Fabrik den Mitarbeitern in Form einer Mitarbeiter-AG. Die Geschäftsführung wurde von drei Manager der DASA Fabrik übernommen. Damit wurde Speyer ein reines Zulieferwerk für Frachtladesysteme, Klimarohre, Zusatztanks und Flugzeugkomponenten von Airbus-Flugzeugen.

Am 1. Januar 1997 ging das Werk offiziell in die Hände der noch verbleibenden 523 Mit-

arbeiter über und der Name des ersten Flugzeugwerks in Speyer wurde wieder verwendet: Pfalz-Flugzeugwerke. Nach einem Jahr, am 22. Januar 1998, heißt es im Mannheimer Morgen: „Bei uns herrscht eine Bombenstimmung“. Von Personalabbau ist keine Rede mehr, inzwischen wurde die Belegschaft sogar mit Leiharbeitern verstärkt, 617 Mitarbeiter stehen auf der Gehaltsliste und auch der Planumsatz von 125 Mio. DM wurde erreicht.

Heute sind die Pfalz Flugzeugwerke in einer erfreulichen Situation. Mit der positiven Entwicklung in der Zivilluftfahrt und dem Airbus gibt es einen mächtigen Aufschwung.

Die Rationalisierungsziele des Unternehmens wurden erreicht, und damit wurde auch die Produktion wesentlich billiger. Mittlerweile bestehen die Arbeitsplätze im dritten Jahr weiter. Der Belegschaft ist es nach wie vor nicht so wichtig, jetzt Eigentümer zu sein, unser vorrangiges Ziel ist vielmehr weiterhin, unsere Arbeitsplätze und damit unsere Existenz zu sichern.

Zum Unternehmensmodell

Wir sind nun zwar die Eigentümer dieser Firma, binden unsere Eigentumsrechte aber an eine Holding – das war Bedingung und Grund für die Entwicklung unseres Unternehmensmodells. In diese Holding, ist eine GmbH & Co.KG, ist eine GmbH und eine AG eingegliedert. Die Aktiengesellschaft – eine 100.000-DM-AG – haben wir als Belegschaft

selbst finanziert, sie repräsentiert den gesamten Wert des Unternehmens. Die GmbH ist komplementär, sie ist in den Händen zweier Beiräte, einer davon repräsentiert die Geschäftsführung und der andere die Arbeitnehmer. Weil sie mit der Führung der Geschäfte betraut ist, nennt sie sich Geschäftsführungs-GmbH. Die Beiräte bestellen jeweils ein zusätzliches Mitglied und sind als Kontrollorgan tätig, das quasi über unsere Eigentumsrechte wacht. Unter dieser Holding hängt die operative GmbH, das ehemalige DASA-Werk.

Die massive Auseinandersetzungen, inklusive der Besetzungen mit allem drum herum, erklärt die tiefe psychische Verbundenheit der Mitarbeiter und auch der Führungskräfte mit dem Unternehmen.

In der Technologieberatungsstelle beim DGB Rheinlandpfalz beschäftigen wir uns sehr viel damit, Gruppenarbeit in Betrieben einzuführen, Veränderungen in der Arbeitsorganisation vorzunehmen oder Betriebe zu begleiten, in denen Personalabbau oder Schließungen anstehen. Hierbei suchen wir immer nach Alternativkonzepten bzw. Möglichkeiten Arbeitsplatzverlust zu verhindern.

Zu den Pfalz-Flugzeugwerken sind wir eigentlich erst nach geschlagener Schlacht hinzugezogen worden. Im Rahmen eines Projektes der Landesregierung Rheinlandpfalz haben wir uns dann um die Umstellung der Arbeitsorganisation und der Abläufe gekümmert, um dem Betrieb den Weg von der Konzern-Niederlassung zu einem eigenständigen selbstständigen Unternehmen zu ermöglichen. Im Unterschied zu vielen anderen Betrieben versuchten wir hier die Arbeitsorganisation von unten nach oben neu aufzubauen. Im Regelfall verläuft dies andersherum, die Führung beschließt und dann soll die Arbeitsorganisation verändert werden, mit dem Effekt, dass es bei 80 Prozent der Betriebe nicht funktioniert.

Was ist anders bei diesem Betrieb?

Die Belegschaft sind zwar Eigentümer, kann aber ihre Besitzrechte nicht geltend machen, weil das Unternehmen eine klassische Geschäftsführung hat. Letztendlich machen die Arbeitnehmer ihre Rechte politisch trotzdem nachdrücklich geltend, aber das liegt einfach daran, dass in diesem Betrieb viel Kampferfahrung gesammelt wurde und die Belegschaft nahezu vollständig gewerkschaftlich organisiert ist. Die neue Unternehmensform hat allerdings dazu geführt, dass Belegschaft und Betriebsrat keinen wirklichen Gegner mehr hat.¹ Wobei dieses Problem auch die Geschäftsführung hat, auch sie war anfangs orientierungslos. Ihr bisheriges Ziel, möglichst viel von DASA herauszuholen, greift inzwischen nicht mehr. In diesem Feld mussten sich also beide Parteien neu definieren und neu finden. Dies wirkte sich auch auf die Änderung der Struktur im Betrieb aus.

Dass im Gegensatz zu anderen Betrieben die Kraft hier tatsächlich unten entstand, ist sehr vorteilhaft, da die Arbeitsorganisation damit auch von unten her verändert werden konnte und zwar vor dem Hintergrund, den Betrieb erhalten zu wollen. Das geschah immer in dem Bewusstsein „das ist mein Betrieb“ und diese Haltung war für den Verlauf des Prozesses zentral.

Das gefundene Rationalisierungspotential wurde nicht mit klassischen Rationalisierungsinstrumenten erreicht, sondern tatsächlich über autonome und teilautonome Gruppenarbeit im besten Sinne des Wortes. Die Beschäftigten steuern sich also selbst, sie haben eine eigene Qualitätssicherung. Die Gruppen selbst sind im Prinzip wie kleine Handwerksbetriebe organisiert, in denen alles miteinander gestaltet wird. In diesem Sinne hat sich in der Führung des Betriebes entscheidendes verändert, mit dem Effekt, dass im Bereich von 15 Mitarbeitern nun ein Einsparpotential von 0,8 Mio. DM herausgeholt worden ist. Dieses Modell soll nun auf den

Mitarbeitergesellschaften

Partizipation

Winni Ott
TBS Mainz

Gerd Pfeiffenroth
Pfalz-Flugzeugwerke

Pfalz-Flugzeugwerke

¹ Ich bin nicht dieser Meinung, denn Arbeitnehmerrechte müssen in diesem Wirtschaftssystem immer erkämpft werden. Die Eigentumsverhältnisse bei PFW sind nicht an wirtschaftliche Mitbestimmung geknüpft. (G.Pfeiffenroth)

ganzen Betrieb übertragen werden, obwohl die Führungskräfte schon recht massiv dagegen arbeiten. Unser Schwerpunkt liegt daher momentan darin, die beiden Fraktionen soweit zusammenzubringen, dass diese Entwicklung im Sinne des Weiterbestands des Unternehmens fortgesetzt werden kann. Das ist sicherlich keine leichte Aufgabe.

In diesem Betrieb werden inzwischen nicht nur 500, sondern fast 800 Mitarbeiter beschäftigt. Der künftige wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens ist – trotz des Rückgangs der Luftfahrtindustrie – durchaus gesichert. Diese Form der Gruppenarbeit wird inzwischen in internen DASA-Audits in oberster Rangordnung gehandelt. Es gibt allerdings einen immensen Handlungsbedarf im Rahmen des Konfliktes der Beschäftigten und der Führungskräfte, der dringend dahingehend entschärft werden muss, dass auch hier das Gegeneinander abgebaut und das Miteinander zur Grundstimmung wird. Die klassische Trennung zwischen den Chefs und dem Betriebsrat ist zwar auf jeden Fall notwendig, aber es bedarf auch einer gemeinsamen Zielfindung, etwa der gemeinsamen Definition des Unternehmensleitbildes. Die damit verbundene Suche muss permanent stattfinden.

Letztendlich hat – meiner Meinung nach – nicht die Tatsache der Mitarbeiterbeteiligung den Unternehmensbestand gesichert, sondern die vielen gemeinsam durchgestandenen Kämpfe. Hier entwickelte sich eine Stimmung des Zusammenhalts – „der gehört jetzt uns“. Und die Veränderung im Betrieb muss sich auf beiden Ebenen vollziehen, einerseits bedarf es des betriebswirtschaftlichen Erfolgs, andererseits muss es den Beschäftigten wieder Spaß machen, genau in diesem Betrieb zu arbeiten.

Aktuelle Situation (März 2001)

Die PFW-Beteiligungs-AG wurde am 8. Februar 2001 für 90 Mio. DM an *Safeguard Int.*

Fund L.L.C. verkauft. Nach umfangreichen Informationen und Diskussionen in und mit der gesamten Belegschaft (518 Aktionäre und 250 Nichtaktionäre) haben alle Aktionäre ihre Aktien verkauft. Im Vordergrund geht es dabei um die Weiterentwicklung des Unternehmens zum „Systemlieferanten“ mit einem finanzstarken Partner, um damit die Zukunft der Arbeitsplätze zu sichern. Im Vertragswerk ist unter anderem eine mindestens vierjährige Standort- und Produktgarantie enthalten.

Diese Aktion wurde in Übereinstimmung mit der gesamten Belegschaft, Betriebsrat und IGM-Vertrauensleuten, der PFW-Geschäftsführung, der Landespolitik/Landesregierung Rheinland-Pfalz und der EADS (DASA-Nachfolgerin) unter maßgeblicher Führung von Rechtsanwalt Wolfgang Apitzsch durchgeführt. Alle Beteiligten sind der Überzeugung, dass damit ein unverzichtbarer Schritt zur Weiterführung von PFW erfolgt. Ohne diese Entwicklung wäre das Unternehmen in seiner jetzigen Konstellation zum Auslaufmodell verdammt.

Nachfragen:

- *Was passiert im Rahmen der Eigentumsverhältnisse, wenn wie bei den Flugzeugwerken etwa 50 Prozent der Beschäftigten neu hinzukommen? Müssen die Neuen sich einkaufen oder wie kann das geregelt werden?*
- Die Vertragswelt sieht so aus, dass die von der DASA in die neue Gesellschaft Übergegangenen die Aktienbesitzer sind und alle neu hinzukommenden Arbeitnehmer in herkömmlichen Sinn, ohne Eigentumsrechte. Es gibt also 530 Aktionäre.
- *Wenn Aktionäre ausscheiden, etwa in Rente gehen, was passiert dann?*
- Das haben wir von Fachleuten gelernt, im Kapitalismus kann man den Umgang mit Aktien gestalten, wie man will. Die Aktien haben keine Bindung, der Besitzer kann mit ihnen machen, was er will.

Die taz-Genossenschaft

Konny Gellenbeck

Bevor ich etwas zur taz-Genossenschaft erzähle, möchte ich kurz meinen Werdegang innerhalb der taz vorstellen. Ich arbeite seit 13 Jahren bei der taz, ich bin nach meinem Studium bewusst in ein politisches Projekt eingestiegen, wo vom Setzer bis zum Redakteur jeder gleich war.

Die taz ist 1979 in Deutschland von 18 Basisinitiativen gegründet worden. Es wurden ihr unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten überhaupt keine Erfolgchancen eingeräumt. Sie hat mit 7000 Voraus-Abos und einer Auflage von 60.000 verkauften Exemplaren begonnen. Zu Beginn der 90er Jahre, also nach zehn Jahren Selbstverwaltung und kollektiven Strukturen, kam die taz in eine schwere ökonomische Krise.

Die Abonnementauflage stieg zwar durch den Mauerfall an, auch wurde der Wert der Immobilie in der Kochstraße verdoppelt, aber eine kleine Zeitung ohne riesige Anzeigenerlöse musste um ihr Überleben kämpfen. Auch innerhalb der taz hatten sich nach über zehn Jahren die Arbeits- und Kommunikationsstrukturen verbraucht. In allen Gremien und in der Belegschaft war man einhellig der Meinung, dass das Unternehmen dringend reformbedürftig ist. So wurde diskutiert, wie man die Unternehmensstruktur der taz von einem selbstverwalteten Betrieb zu einem am Markt konkurrenzfähigen machen und das notwendige Kapital akquirieren kann. Es wurde be-

raten, wie dem taz-Konzern jenseits der Abonnement-, Einzelverkaufs- und Anzeigenerlösen das dringend benötigte Kapital zugeführt werden könne. Alles unter dem Aspekt einer unrealistischen Unabhängigkeitsforderung.

Es gab zwei Vorschläge, um die taz zu sanieren. Ein großer Teil der Redaktion votierte dafür, den taz-Verlag zu verkaufen, dafür gab es in Frankreich bereits ein Beispiel – die Libération hatte das gemacht – und man setzte darauf, dass so die journalistische Freiheit der Zeitung gewährleistet werden kann. Das zweite Modell sah eine Genossenschaft vor, in der das Kapital der *Freunde der alternativen Zeitung* einbezahlt würde und die MitarbeiterInnen ein starkem Mitspracherecht eingeräumt würde, um möglichst intern notwendige strukturelle Veränderungen voranbringen zu können.

Diese Diskussion wurde natürlich mit Herzblut geführt, weil an dem Projekt auch politische Vorstellungen hafteten und man auf keinen Fall wollte, dass normale Managementstrukturen sich einschleichen. 1991 entscheiden sich dann die damals 246 MitarbeiterInnen für die Genossenschaft. Ein Teil der Redaktion, die den teilweisen Verkauf der taz favorisiert hatten, verließ daraufhin die taz. Der Rechtsanwalt Christian Ströbele arbeitete ein Konzept für eine Genossenschaft aus und weitreichende interne Veränderungen wurden in der taz eingeführt.

Mitarbeitergesellschaften

Partizipation

Konny Gellenbeck

taz Berlin

Die taz-Genossenschaft

Die Basisstrukturen, die es bisher gegeben hat, die es erlaubten auf sämtliche journalistische und verlegerische Entscheidungen Einfluss zu nehmen, wurden umgewandelt und verschiedenen Gremien zugeteilt. Von den MitarbeiterInnen der taz wurde ein Vorstand gewählt, der aus drei Projektvorstandsmitgliedern bestand und den beiden Geschäftsführern. Daneben konstituierte sich ein Aufsichtsrat. Es wurden hierarchische Strukturen eingeführt, d.h. es gab nun plötzlich Resource- und AbteilungsleiterInnen. Auch der Einheitslohn wurde, zugunsten einer Vergütung nach Leistung, aufgegeben. Es wurde eine klare Arbeitsplatzdefinitionen für alle MitarbeiterInnen entwickelt, und – was es bisher überhaupt nicht gegeben hatte – es wurde eine Anwesenheitspflicht über 37,5 Stunden für Festangestellte eingeführt. Ein gab ein Redaktionsstatut und massive Veränderungen im redaktionellen Bereich.

Gleichzeitig wurde massiv für Mitglieder der Genossenschaft geworben, mit einer Einlage von 1.000 DM bis 50.000 DM konnte man Mitglied werden. Jedes Mitglied der Genossenschaft hat nur eine Stimme. Die MitarbeiterInnen erhielten hier nochmals einen Sonderstatus, da sie den Vorstand wählen, können sie auch auf inhaltliche Entscheidungen der taz Einfluss nehmen. Das bedeutet dann etwa, dass MitarbeiterInnen über Besetzung der Chefredaktion mitbestimmen kann oder den Charakter einer Werbekampagne mitbestimmen.

Beteiligung der MitarbeiterInnen an der Genossenschaft

Jede/r Mitarbeiter/in die mindestens ein Jahr versicherungspflichtig in der taz ar-

beitet, wird Mitglied der MitarbeiterInnen-Versammlung. Diese Mitgliedschaft berechtigt, den Vorstand zu wählen und über die redaktionelle und verlegerische Ausrichtungen mit zu entscheiden.

In den letzten Jahren gab es zwei Beispiele, bei denen das Mitspracherecht der MitarbeiterInnen massiv gefragt war. Das war 1994 als ein großer Teil der Redaktion mit dem amtierenden Chefredakteur nicht mehr zufrieden war und beim Vorstand ein Votum dafür eingelegt hat, dass er abgewählt wird. Das kam dann auch zustande, woraufhin der Aufsichtsrat wiederum den Vorstand absetzte. Alle Gremien, die vorher in einem Diskussionsprozess versucht hatten, den richtigen Weg herauszufinden, lagen sich nun in den Haaren – es war eine sehr schwierige Situation.

1998 entzündete sich nochmals eine riesige Debatte, weil parallel zum Kastortransport die Atomindustrie der taz Anzeigen angeboten hatte und auch die Bundeswehr im Rahmen einer Medienkampagne in der taz inserieren wollte. Seit Jahren wird versucht mehr Anzeigenkunden an die taz heranzuführen, nur hierzu gab es immer ganz bestimmte Richtlinien, sexistischen, rassistischen und militaristische Anzeigen sollten nicht erscheinen – das war praktisch ein Novum. Der Vorstand beschloss, diese Anzeigen abzudrucken, die MitarbeiterInnen beriefen eine Versammlung ein. Die GenossInnen wurden schriftlich nach ihrer Meinung befragt. Die MitarbeiterInnen votierten mehrheitlich gegen die Veröffentlichung der Anzeigen, trauten sich aber nicht ein gewähltes Vorstandsmitglied abzuwählen. Der Vorstand blieb bei seinem Beschluss, die Anzeigen zu veröffentlichen. Von den 4074 GenossInnen meldeten sich innerhalb von 3 Tagen 563 bei der taz und gaben ihr Votum ab. 70



% waren für die Veröffentlichung der Anzeigen. Die Anzeigen wurden so gegen das erklärte Votum der MitarbeiterInnen-Versammlung in der taz veröffentlicht.

Aktuelle Situation und Ausblick

(Stand: April 2001)

Mittlerweile umfasst die taz-Genossenschaft 5011 Mitglieder, die ein Kapital von 9,2 Mio. DM gezeichnet haben, und 183 MitarbeiterInnen sind Mitglied der Genossenschaft. Im Jahr 2000 hat die Genossenschaft 1,8 Mio. DM Kapital hinzugewonnen. In den letzten Jahren sind neben die traditionell basisorientierten Strukturen normale hierarchische Managementstrukturen getreten. Trotzdem gibt es innerhalb der taz immer noch ein hohes Identitätsprinzip, in vielen Situationen tritt das Bedürfnis des Einzelnen hinter der Notwendigkeit zurück, den Betrieb erhalten zu müssen.

Im Vergleich zu früheren Jahren wurde die Beteiligung und damit das Mitspracherecht der MitarbeiterInnen stark eingeschränkt. Durch Abwahl bzw. Besetzung des Vorstandes und des Redaktionsrates und durch Abstimmungen auf den plenaren MitarbeiterInnen-Versammlungen können Entscheidungen mental beeinflusst werden, sie laufen aber eigentlich in den Managementstrukturen – wie bei einem normalen Betrieb auch. Trotz-

dem ermöglicht das Genossenschaftsmodell eine relative Unabhängigkeit von den Kapitalgebern. Diese haben auf die inhaltliche Ausrichtung faktisch keinen Einfluss, was auch so beabsichtigt ist. Unabhängigkeit bedeutet in Krisenzeiten Selbstständigkeit – sofern es die Gesetze des Marktes ermöglichen.

Erfahrungen in spanischen Arbeitnehmergeellschaften



Das gesamte Kollektiv der Arbeitnehmer an den Entscheidungsprozessen zu beteiligen, also jeden Monat die hierfür notwendigen Versammlungen der Belegschaft einzuberufen, dieses Modell hat sich in der Vergangenheit als nicht praktikabel herausgestellt. Darauf wird inzwischen immer weniger zurückgegriffen. Es ist einfach unmöglich die gesamte Belegschaft kollektiv in einen Entscheidungsprozess einzubinden. Deswegen sind wir auf ein Modell umgestiegen, bei dem die Kontrolle anders gewährleistet wird, und zwar durch einen Verwaltungsrat. Die Mehrzahl der Unternehmen dieses Typs hat inzwischen einen Verwaltungsrat eingerichtet, der sich mehrheitlich aus Arbeitnehmervertretern zusammensetzt und die verschiedenen Bereiche des Unternehmens kontrolliert.

Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass die Geschäftsführung, das Wirtschaften und die Kontrolle im Unternehmen durch die Arbeitnehmer selbst durchgeführt wird und das in fast allen Betrieben. Dabei wird die Belegschaft davon geleitet, dass sie ihren Arbeitsplatz langfristig sichern will und zwar über das gesamte Arbeitsleben der betroffenen Arbeitnehmer hinweg. Das zweite Charakteristikum der Gesellschaften ist, dass die Gewinne, die erzielt und erwirtschaftet werden, nicht aus dem Unternehmen abgezogen werden – es erfolgt also keine Gewinnausschüttung, sondern sie werden in die Unternehmung reinvestiert. Die Haupteinnahmequelle der Mitarbeiter eines solchen Betriebes ist nicht die Gewinnausschüttung, sondern der Lohn bzw. das Gehalt, das sie erhalten und das auf einem sehr hohen Niveau angesiedelt ist. Die Mitarbeiter haben ein Interesse daran, das Unternehmen liquide und flüssig zu halten, um dadurch auch eine stabile Zukunft gewährleisten zu können. In der Mehrheit der Fälle votieren die beteiligten Mitarbeiter immer für die Reinvestition und die Selbstfinanzierung des Unternehmens.

Mitarbeitergesellschaften

Partizipation

Konny Gellenbeck

taz Berlin

Die taz-Genossenschaft

Weitere Informationen:

taz Genossenschaft

Kochstraße 18

Berlin

Tel. 030-902213

tägl. von. 9.00 bis 20.00 Uhr

www.taz.de



Selbstverwaltete Betriebe und AGP-Unternehmen

Dr. Frank Heider

Ich habe mich über zwölf Jahre lang mit selbstverwalteten Betrieben beschäftigt. 1986 bis 1987 habe ich eine Studie geleitet, in der die selbstverwalteten Betrieben, die es in Hessen gab, befragt wurden. Und diese Studie wurde zehn Jahre später - 1997 - wiederholt.

Selbstverwaltete Betriebe waren Anfang der 80er Jahre beliebter Diskussionsgegenstand an der wirtschaftswissenschaftlichen, politischen und allgemein sozialwissenschaftlichen Diskussion. Die Begrifflichkeit war außerordentlich unscharf, das reichte von Alternativökonomie bis zu allem Möglichen. So war es erstmal ein Problem überhaupt zu definieren, was ein selbstverwalteter Betrieb eigentlich ist. Der Begriff Alternativökonomie bzw. alternative Betriebe war alles andere als glücklich, denn es blieb unklar, ob es eine Alternative zur herkömmlichen Wirtschaft sein sollte, eine alternative Betriebsorganisation, alternative Produkte oder was auch immer. Empirische Studien lagen nur in sehr geringem Umfang und mit geringer Fallzahl vor.

Zu Beginn unserer Studie hatten wir definiert, dass selbstverwaltete Betriebe dauerhaft auf ökonomisches Wirtschaften angelegt sein sollten, d.h. sie sollten für ihre MitarbeiterInnen die Haupteinkommensquelle darstellen. Außerdem sollten mindestens drei Personen beschäftigt sein und sie sollten nach ihrem Selbstverständnis gleichberechtigt orga-

nisiert sein. Alle dort Beschäftigten sollten also gleichberechtigt über alle betrieblichen Belange entscheiden können. Wie die Rechtskonstruktionen hierzu sind, das wollten wir untersuchen. Nach diesen Kriterien gab es damals etwa 260 Betriebe in Hessen, und etwa 250 davon haben wir befragt. Der Fragebogen umfasste mehr als 200 Fragen, sehr viele betriebswirtschaftliche Details bis zu Bilanzkennzahlen, aber auch Fakten über die Binnenorganisation - etwa wie laufen Entscheidungsprozesse - wurden abgefragt. Es war die bis dato umfangreichste Studie über selbstverwaltete Betriebe.

Die wesentlichen Ergebnisse standen zu dem, was damals in der Literatur zu lesen war, quer. Die klassische Wirtschaftswissenschaft ging damals zum Beispiel davon aus, dass ein Kollektivbetrieb nicht funktionieren kann, weil die angeblich notwendige Hierarchie fehlt. Aus der gewerkschaftlichen Sicht wurde immer wieder mit dem Oppenheimerschen Transformationsgesetz gewunken, und so auch belegt, dass es nicht gehen könne. Man war sich also darüber einig, dass eine solche Betriebsform am Markt eigentlich nicht existieren kann und wenn, dann nur zu außerordentlich marginalen Bedingungen. Über deren Entstehung wurde eigentlich so gut wie nichts berichtet. Die Ergebnisse unserer Studie standen also schon ziemlich quer zu diesen Vorurteilen.

Die Betriebe selbst sind in der Bundesrepublik im Kontext der neuen sozialen Bewegungen entstanden. Die ältesten kommen aus der Zeit der Studentenbewegung, das sind meist Buchhandlungen und Verlage, wie es sie heute noch vielerorts gibt. Danach folgten die Gründungswellen der folgenden sozialen Bewegungen: der Ökobewegung, Frauenbewegung usw. In den Anfängen gab es keinerlei betriebswirtschaftliche Orientierung, es waren weitgehend politische Unterstützungsprojekte von Studenten für Studenten. Erst später setzten ein Prozess der Ökonomisierung ein, der dazu führte, dass sich tatsächlich Betriebe konstituiert haben, die auch betriebswirtschaftlich ganz ordnungsgemäß funktionieren und zwar aufgrund des Marktdruckes. Der Markt wirkte als Monitor, so dass eben auch Investitionen vor Einkommenserhöhungen stehen, dass Werbung betrieben wurde usw.

Der wesentliche Unterschied dieser Betriebe im Vergleich zu anderen Kleinbetrieben bestand in ihrem politischen Selbstverständnis. Ihrem politische Selbstverständnis nach war die Orientierung auf die sozialen Bewegungen das Entscheidende. Wenn man dies betriebswirtschaftlich betrachtet, dann war das einerseits nach außen so etwas wie eine Werbestrategie und nach innen außerordentlich wichtig, weil für das Funktionieren des Kollektivbetriebs die Homogenität des Kollektivs ausschlaggebend ist. Durch diese politischen Veranstaltungen wurde die eigene politische (Wert-)Vorstellung auch immer wieder gefestigt und man sicherte dadurch sozusagen den Bestand, das Rekrutierungsfeld für Neueinstellungen war der in den Bewegungen verankerte Freundes- und Bekanntenkreis, auch dies sicherte die not-

wendige Homogenität in den Kollektiven.

Darüber hinaus konnten wir feststellen, dass neben dieser politischen auch eine hohe soziale Homogenität bestand. Der größte Teil der Beschäftigten hatten einen akademischen Abschluss, sie hatten häufig zusammen studiert und damit eine gewisse gemeinsame Vorlaufzeit. Insgesamt konnten wir feststellen, dass zum damaligen Zeitpunkt von der Binnenstruktur und vom Agieren des Betriebes als solchem keine gravierenden Unterschiede gegenüber herkömmlichen festzustellen sind.

Von daher war es außerordentlich spannend zu schauen, wie sich das in den folgenden zehn Jahren weiterentwickelt hat. Kontinuität zur Transformation? - wir haben den Bericht zur zweiten Studie nicht umsonst mit einem Fragezeichen versehen. Nach Oppenheimer hätten sich nun alle in normale Betriebe transformieren müssen. Es stellte sich heraus, dass dies bei 50 Prozent auch zutraf, aber zur 50 Prozent eben nicht.

Ganz kurz: Sieht man sich die wirtschaftliche Entwicklung an, so stellt man fest, dass der Großteil der Betriebe für ihren Bereich vergleichbare Löhne ausbezahlt. Das heißt, die wirtschaftliche Entwicklung war hier besser als in anderen Teilen der Branche. Die Löhne haben sich ebenso wie die Eigenkapitalbasis erhöht, die GmbH als Rechtsform ist mittlerweile dominierend. Der idealtypische selbstverwaltete Betrieb ist eine GmbH, im Dienstleistungsbereich tätig, in der alle MitarbeiterInnen zu gleichen Teilen Gesellschafter sind.

Von der Binnenstruktur her hat sich eine

Balance zwischen den Interessen und der Kompetenz der Einzelnen und dem Gesamtinteresse des Betriebes herausgebildet. Das geht auf der Basis einer sehr ausgeprägten Arbeitsteilung. Es hat sich ein Vertrauensverhältnis entwickelt, in dem die Einzelnen in bestimmten Aufgabenfeldern, auch auf der Basis des Vertrauens der fünf oder sechs anderen, eigenverantwortlich tätig sind Sie haben aber auch das Gesamtinteresse des Betriebes internalisiert. Die gemeinsamen Entscheidungsbereiche sind auf ganz wenige zentralen Punkte zusammengeschrumpft. Die wöchentlichen Plenen sind fast nicht mehr zu finden, es hat sich vielmehr eine Binnenstruktur entwickelt, die auf ein sehr ausgeprägtes Vertrauensverhältnis, Kompetenzen und großer Professionalität basiert. Ein ganz zentraler Punkt ist also die individuelle Verantwortung auch für den Betrieb als ganzen.

Wir haben die Betriebe hierzu ausführlich befragt: Wenn ein Vier- oder Fünf-Personen-Kollektiv 15 Jahre lang zusammenarbeitet, und einer verlässt das Kollektiv, dann ist es außerordentlich schwierig jemanden zu finden, der in dieses feinmaschige Beziehungsgeflecht hineinpasst. Das war bei zwei Dritteln der Betriebe der Grund, warum die Neueingestellten Angestellte wurden und nicht Mitgesellschafter. Das ist auch das entscheidende Ereignis, das in bestimmten Fällen zur Abkehr von der Selbstverwaltung geführt hat.

Die am schnellsten gewachsen Betriebe sind im Bereich der ambulanten Kranken- und Altenpflege tätig. Bei der ersten Befragung hatten diese sieben oder acht Beschäftigte, heute haben sie 130, 140, 150.

Als abschließende Bemerkung: Ich habe Probleme mit der (Nicht-)Definition vom Mitarbeitergesellschaften. Zwischen 1986 und 1995 führte ich eine Befragung von 60 mittelständischen Unternehmen mit Mitarbeiterbeteiligung durch. Als zentrale Differenz zwischen selbstverwalteten Betrieben und diesen Mitarbeiterbetrieben stellte sich - bis auf ganz wenigen Ausnahmen - die Frage des Eigentums heraus, denn in fast allen Betrieben mit Mitarbeiterbeteiligung war es so, dass die Dominanz des Eigentümers (in der Hand beispielsweise der Unternehmerfamilie) noch nicht einmal angefasst wurde. Die Dominanz des Eigentums beim Produktivvermögen und damit auch die letzte Entscheidung über zentrale betriebliche Belange hatte sich absolut nicht geändert. Das ist nach wie vor der radikale Unterschied zu selbstverwalteten Betrieben und ich lege großen Wert darauf, dass man diesen Unterschied auch sieht. Es macht wirklich keinen Sinn, alles in einen Topf zu werfen. Ein funktionierender selbstverwalteter Betrieb ist ein betriebswirtschaftlich effiziente und eine organisatorisch effektive Verschränkung zwischen Miteigentum und Mitbeteiligung. Und diese Messlatte sollte man durchaus auch an andere Betriebsformen anlegen. Das schient mir gerade in dieser Debatte sehr wichtig zu sein.

NACHFRAGEN:

- *Bis zu welcher Größe ist Selbstverwaltung überhaupt möglich, wann übersteigt ein Betrieb das Maß, wo die Entscheidungsbeteiligung in dieser klassischen Form nicht mehr geht?*
- Das ist beispielsweise je nach Bereich so unterschiedlich, dass kaum etwas dazu gesagt werden kann. Aber ungeachtet

dessen denke ich, dass die Belegschaft so am Produktivvermögen beteiligt sein muss, dass sie zentrale Entscheidungen beeinflussen kann, also schon mindestens mit 51 Prozent.

Mitarbeitergesellschaften

Partizipation

Dr. Frank Heider

Universität Frankfurt

Selbstverwaltete Betriebe
und AGP-Unternehmen

Die Gewerkschaften zu den Mindestforderungen

Bernd Rüksam

Mitarbeitergesellschaften

Soziale Sicherung

Bernd Rüksam

IGM Frankfurt

Gewerkschaften zu den
Mindestforderungen

Hier in Frankfurt haben wir bestimmte Erfahrungen gemacht und daraus auch Konsequenzen gezogen. Trotz 35-Stunden-Woche haben wir in der Elektroindustrie inzwischen einige Tausend Arbeitsplätze weniger. Und auch für die Zukunft ist bis 2003 mit einem weiteren Abbau von Arbeitsplätzen zu rechnen. In Frankfurt haben wir hierbei über 30.000 Arbeitsplätze verloren. Auch in den Betrieben, in denen eine offensive politische Auseinandersetzung stattfand, konnten die Arbeitsplätze nur sehr begrenzt gerettet werden.

Die Politik aus Hochkonjunkturzeiten, Sozialpläne mit hohen Abfindungen auszuhandeln, konnte nicht mehr so weiter geführt werden, insbesondere vor dem Hintergrund, dass durch Eingriffe in das Arbeitsförderungsrecht und das SGB III (also durch die steuerliche Behandlung von Abfindungen) diese Abfindungen immer mehr zurückgingen. Es kann nicht sein, dass die Abfindung – wenn man den Arbeitsplatz schon verliert – zuerst versteuert und dann auch noch auf das Lohngeld angerechnet wird.

Vor diesem Hintergrund prüften wir Möglichkeiten, wie trotzdem noch Beschäftigungssicherung erreicht werden kann. Das hat in Frankfurt letztlich zur Gründung einer Personalentwicklungsgesellschaft geführt. Mit einigen Firmen waren Sozialpläne abgeschlossen worden. Deren ehemaligen Mitarbeiter hatten teilweise eine 20- oder 30-jähriger Betriebszugehörigkeit, aber überhaupt keiner Perspektive anderweitig unterzukommen. Die Personalentwicklungsge-

sellschaft erhielt hier die Funktion, die entstehende Arbeitslosigkeit kurzfristig zu vermeiden. Sofern der Personalabbau nicht zu verhindern war, wurden die von den Sozialplänen Betroffenen direkt in diese Personalentwicklungsgesellschaft überführt – im nahtlosen Übergang ohne eine Phase der Arbeitslosigkeit.

Dazu musste die Personalentwicklungsgesellschaft finanziell entsprechend ausgestattet werden. Wir waren darauf bedacht, eine Pattsituation zu vermeiden, wie sie in Ostdeutschland in entsprechenden Personalentwicklungsgesellschaften zu Beginn der Wende zuweilen aufgetreten ist. Die Mitarbeiter der Beschäftigungsgesellschaften wurden nach Auslauf der Maßnahme oft zu Langzeitarbeitslosen. Das sollte auf jeden Fall verhindert werden, daher muss eine entsprechende Qualifizierung erfolgen, die eine Rückkehr auf den ersten Arbeitsmarkt unterstützt und gewährleistet. Es geht nicht darum, in den zweiten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

In fünf Fällen haben wir das im Frankfurter Bereich bisher realisieren können. Als an dieser Gesellschaft beteiligte IGM-Metaller war für uns natürlich eine Bedingung, dass bestimmte Mindestanforderungen eingehalten werden. Die tariflichen Ansprüche, die auch im Flächentarifvertrag gelten, mussten auch in dieser Gesellschaft gesichert sein. Außerdem musste die Situation der Mitarbeiter, die ja nur freiwillig in eine solche Gesellschaft gehen, deutlich besser sein, als wenn sie in die Arbeitslosigkeit oder die Kurzarbeit gingen. Die Abfindungen

sollten dabei nicht in diese Mitarbeitergesellschaften einfließen, sondern in jedem Fall für den Einzelnen erhalten bleiben.

Das waren unsere Anforderungen. Nun stellte sich die Frage, mit welchen Mitteln wir eine solche Gesellschaft finanzieren könnten. Ziel war es, die Mitarbeitergesellschaft mindestens ein Jahr im Voraus zu finanzieren. Wir haben versucht, die Mittel, die das SGB III bietet, auszuschöpfen. Aber das reichte natürlich nicht aus. Wenn die Abfindungen nicht einfließen sollten, dann musste die Restfinanzierung über den Arbeitgeber erfolgen. Dadurch, dass die Mitarbeiter ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, praktisch direkt an die Personalentwicklungsgesellschaft übergegangen sind konnten wir erreichen, dass der Arbeitgeber – für ihn kostenneutral – zunächst einmal die ganzen Lohn- und Gehaltszahlungen im Rahmen der Kündigungsfristen eingebracht hat. Im Laufe der weiteren Verhandlungen konnten wir uns darauf einigen, dass diese Gelder zusätzlich zum Sozialplan von den Arbeitgebern eingebracht wurden. Darauf haben diese sich eingelassen, weil so der Konflikt eliminiert werden konnte, der ansonsten gefolgt wäre.

Auf diese Weise konnten wir nun die Beschäftigungsgesellschaft also so finanzieren, dass wirklich die Mindeststandards eingehalten wurden und die Mitarbeiter – zumindest für den Zeitraum ihrer Arbeit in der Beschäftigungsgesellschaft – ein Monatsgehalt erhielten, der im Regelfall durchschnittlich bei 80 % ihres letzten Nettolohnes lag.

Je nach Situation wurde die Beteiligung an der Mitarbeitergesellschaft für sechs oder zwölf Monate oder sogar für zwei Jahre konzipiert. Während dieser Zeit wird versucht, durch Qualifizierungsmaßnahmen – auch durch eine modulare Langzeitqualifizierung – entsprechend der Anforderungen des Arbeitsmarktes die Beteiligten zu unterstützen. Das reicht vom Bewerbungstraining bis hin zur Existenzgründungsberatung.

Wir haben in den verschiedenen Gesellschaften eine relativ hohe Erfolgsquote von ca. 60 % – auch was die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt angeht. Die Gesellschaft ist also eine Alternative zumindest zu einer längeren Arbeitslosigkeit. Im schlechtesten Fall ermöglicht sie jemandem, wenn er beispielsweise nach einem Jahr noch nicht vermittelt werden konnte, wenigstens die Arbeitslosigkeit hinauszuschieben und während dieser Zeit noch ein höheres Einkommen zu erzielen. Völlig klar ist allerdings, dass mit dieser Methode kein zusätzlicher Arbeitsplatz geschaffen werden kann, deshalb ist die Auseinandersetzung um die Frage der Massenarbeitslosigkeit nach wie vor zentral.



Mitarbeitergesellschaften

Soziale Sicherung

Bernd RübSam

IGM Frankfurt

Gewerkschaften zu den
Mindestforderungen

Entwicklung der Arbeitnehmergesellschaften in Spanien

Mitarbeitergesellschaften

Soziale Sicherung

CONFESAL

Unternehmensverband

Arbeitnehmergesell-
schaften in Spanien

Den offiziellen Angaben des *Ministeriums für Arbeit und Soziales* zufolge gab es am 31. Dezember 1998 in Spanien 7.079 Arbeitnehmergesellschaften mit 8.694 Betrieben und 62.567 Beschäftigten.

Die Arbeitnehmergesellschaften auf Aktienbasis bilden mit 70% aller Gesellschaften und 86% der Beschäftigung den Großteil. Die Arbeitnehmergesellschaften mit beschränkter Haftung weisen ein außergewöhnliches Wachstum auf. Während es 1996 nicht eine einzige gab, weil diese Rechtsform gesetzlich noch nicht geregelt war, stellen sie nach anderthalb Jahren legalen Bestehens mehr als 30% aller Arbeitnehmergesellschaften und beschäftigen fast 14% aller Arbeitnehmer aus diesem Bereich.

Die Beschäftigung ist im Rahmen der Arbeitnehmergesellschaften in den letzten vier Jahren um 23% oder um 12.000 Arbeitsplätze gestiegen. Im Jahr 1998 lag dieser Anstieg bei 12%, insgesamt ist in Spanien die Beschäftigung 1998 um 3,4% gestiegen. Es gibt 16.300.000 erwerbstätige Menschen, von denen

13.342.000 Angestellte sind. Die Bevölkerung über 16 Jahren beläuft sich auf 32.600.000 Personen. Insgesamt gibt es 10.312.000 reine Lohnempfänger.

Die Arbeitnehmergesellschaften sind besonders im Dienstleistungssektor angesiedelt. Dort finden sich 53% der Betriebe, was insbesondere auf den starken Zuwachs im Jahre 1998 von Arbeitnehmergesellschaften mit beschränkter Haftung zurückzuführen ist. Der industrielle Sektor beherbergt dagegen etwa 50% der Beschäftigung mit insgesamt fast 31.000 Arbeitnehmern in 32% der Betriebe.

Daraus lässt sich schließen, dass das neue Gesetz über Arbeitnehmergesellschaften (siehe Anhang) in den Grundlagen sinnvoll und angebracht war. Dennoch hätte es noch weiter gehen können. So zum Beispiel in Fragen der Sozialversicherung oder hinsichtlich steuerlicher Anreize für Firmen, die ihre Gewinne wieder investieren und für Arbeitnehmer, die Aktien ihrer eigenen Firma kaufen.

Anzahl der bestehenden Arbeitnehmergesellschaften in Spanien

	Betriebe	1998	Arbeitnehmer	durchschn. Größe, %	Arbeitnehm. pro Betrieb
Arbeitnehmer AG (SAL)	4.867	68,75 %	53.993	86,3	11,1
Arbeitnehmer AG m.b.H. (SLL)	2.212	31,25 %	8.574	13,7	3,9
Gesamt	7.079	100 %	62.567	100	8,8

Anzahl der gegründeten Arbeitnehmergesellschaften in Spanien

	Betriebe	1998	Gründungs- mitglieder	%	durchschn. Mitglieder- zahl pro Betrieb
Arbeitnehmer AG (SAL)	187	4,70 %	1.317	8,6	7,0
Arbeitnehmer AG m.b.H. (SLL)	3.794	95,30 %	14.012	91,4	3,7
Gesamt	3.981	100 %	15.329	100	3,9



Mitarbeitergesellschaften

Soziale Sicherung

CONFESAL

Unternehmensverband

Arbeitnehmergesell-
schaften in Spanien

Die wichtigsten Eigenschaften von Arbeitnehmergesellschaften in Spanien

A. Arbeitnehmergesellschaft mit beschränkter Haftung

1. Stammkapital mindestens 500.000 Peseten
2. ausgezahltes Mindeststammkapital bei Gründung der Gesellschaft: 500.000 Peseten
3. das Stammkapital ist in Gesellschaftsanteile aufgeteilt

B. Arbeitnehmer-Aktiengesellschaft

1. gezeichnetes Grundkapital mindestens 10 Millionen Peseten
2. ausgelegtes Grundkapital bei Gründung der Gesellschaft mindestens 2,5 Millionen Peseten, d.h. 25% des Grundkapitals
3. die Frist für die Auslage des restlichen Grundkapitals wird nach dem Willen der Teilhaber in der Satzung festgelegt
4. das Grundkapital ist in Aktien aufgeteilt
 - Die Arbeitnehmer besitzen die Mehrheit des Gesellschaftskapitals, d.h. mehr als 50% davon.
 - Ein einzelner Aktionär – unabhängig davon, ob es sich um eine natürliche oder eine juristische Person handelt – kann maximal ein Drittel der Aktien oder Gesellschaftsanteile halten. Das entspricht 33% des Gesellschaftskapitals. Ausgenommen sind die öffentliche Verwaltung, öffentlichrechtliche Körperschaften oder gemeinnützige Vereine und Einrichtungen. Diese dürfen die besagte Obergrenze überschreiten, jedoch nie mehr als 50% des Gesellschaftskapitals besitzen.
 - Die Aktien sind Namensaktien, um die Erfüllung der gesetzlichen Auflagen bezüglich ihrer Verteilung sicherzustellen.
 - Alle in der Gesellschaft beschäftigten Teilhaber sind entsprechend ihrer Tätigkeit bei der allgemeinen oder besonderen Sozialversicherung gemeldet; unabhängig davon, ob sie an der Verwaltung des Betriebes beteiligt sind.



Vorteile der Aktiengesellschaften:

1. Stabilität des Gesellschaftskapitals als Garantie gegenüber Dritten und für die Teilhaber selbst. Der Austritt von Teilhabern hat weder auf die Zahlungsfähigkeit noch auf die Fähigkeit zur Selbstfinanzierung Einfluss.
2. Flexible Verteilung der Risikobeteiligung: Indem die Aktien einen festen Nennwert (z.B. 10.000 Peseten) erhalten, kann jeder Teilhaber seinen wirtschaftlichen Möglichkeiten entsprechend Aktien oder Gesellschaftsanteile zeichnen.
3. Flexible Eingliederung neuer Teilhaber: Um Teilhaber zu werden, ist es im Prinzip nicht notwendig über bedeutende Geldsummen zu verfügen. Schon der Kauf einer Aktie bringt die Mitgliedschaft in der Arbeitnehmergesellschaft als Teilhaber mit sich.
4. Gleichgewicht zwischen Risiko und Mitbestimmung: Eine Aktie, eine Stimme. Die Zahl der Aktien in einer Hand ist nach oben begrenzt. Teilhaber mit größeren wirtschaftlichen Möglichkeiten können dementsprechend mehr zum Firmenprojekt beitragen. Ihr Stimmrecht bleibt dabei proportional erhalten, wenngleich die Obergrenze bei 33,3% der Gesamtstimmen liegt.
5. Kapitalgesellschafter können ebenfalls an dem Projekt teilnehmen. Ein Kapitalgesellschafter mit allgemeinen Aktien oder Anteilen allgemeiner Art – wie die nicht in der Gesellschaften beschäftigten Teilhaber genannt werden – darf nicht mehr als 33,3% des Gesellschaftskapitals besitzen. Insgesamt dürfen die Kapitalgesellschafter nicht mehr als 50% des gesamten Gesellschaftskapitals erreichen.

Modelle zur sozialen Absicherung

Uli Barth

Die Kommune Niederkaufungen eine Lebens- und Arbeitsgemeinschaft von zurzeit 54 Erwachsenen und 19 Kindern und Jugendlichen. Die Kommune besteht seit 1986 und liegt acht Kilometer östlich von Kassel. Die Grundsätze der Kommune sind: umfassende gemeinsame Ökonomie (d.h. Kollektivierung des Privatvermögens, gemeinsamer Besitz, bedürfnisorientierte Alltagsökonomie), Entscheidungsfindung nach dem Konsensprinzip, linkes Politikverständnis, ökologisch und sozial verträgliche Produktions- und Lebensweise, Auflösung kleinfamiliärer Strukturen.

Ich wurde eingeladen, um etwas zu einer speziellen Form der sozialen Absicherung zu erzählen. Innerhalb der Kommune gibt es eine Absicherung, wie sie umfassender sonst nirgends existiert. Die Absicherung in der Kommune bezieht sich nicht nur auf eine materielle Sicherheit, sie umfasst vielmehr auch die, genauso wichtigen, sozialen Bezüge. Solange die Kommune funktioniert und ich in ihr lebe, ist eine gesonderte Absicherung eigentlich gar nicht so entscheidend. Die Realität zeigt aber, dass es Fluktuation gibt, dass mensch nicht unbedingt davon ausgehen kann bis zum Lebensende in der Kommune zu sein. Es ist also nötig sich Gedanken zu machen für eine mögliche Zeit nach der Kommune.

Mein Thema sind Pensionsrückstellungen als Form der Alterssicherung. Dieses Mo-

KOMMUNE NIEDERKAUFUNGEN



dell ist prinzipiell für alle umsetzbar und hat nichts mit dem speziellen Kommuneezusammenhang zu tun. Die Ausgangslage in der Kommune ist: Die KommunardInnen haben eine extrem unterschiedliche Absicherung in der gesetzlichen Altersversorgung, einige sind recht gut über die Sozialversicherung gesichert, andere sind nur „ehrenamtlich“ tätig und somit nicht versichert, wieder andere sind eher geringfügig beschäftigt oder nur schlecht sozialversicherungsmäßig versorgt, so wie dies in Privathaushalten für viele Frauen ja auch Realität ist. Diese, oft schlechte, Absicherung über die gesetzlichen Versicherungssysteme wird außerhalb der Kommune in der Gesamtgesellschaft immer mehr zum Regelfall werden, weil in der spätkapitalistischen, globalisierten Gesellschaft das lebenslange Normalarbeitsverhältnis, von dem die Sozialversicherung ausgeht, zunehmend zum Ausnahmefall wird.

In unserem Rechtssystem gibt es für die Altersversorgung zunächst die gesetzliche Versorgung als wesentlichste Säule. Darüber hinaus wird vom Staat, übrigens nicht ganz uneigennützig, die Versorgung

über die Versicherungswirtschaft gefördert. Die Förderung geschieht über vielfältige Steuervorteile. Als dritter und letzter staatlich unterstützter Bereich existiert die betriebliche Altersversorgung. Diese spielt bei Großunternehmen eine nicht unbedeutende Rolle, im alternativen, selbstverwalteten Sektor hat sie keine Bedeutung. Mit einer Ausnahme, der Direktversicherung, die als betriebliche Form angesehen werden kann, weil sie über den Betrieb läuft aber die Gelder fließen bei dieser Form, wie bei anderen Versicherungen auch, an Versicherungskonzerne, die damit alle Schweineereien dieser Welt finanzieren. Weitere Formen der betrieblichen Alterssicherung sind die Pensionskassen und die Unterstützungskasse. Beide sind nur für Großunternehmen denkbar, das heißt bei mindestens 500 bis 1.000 Mitarbeitern. Die Pensionskasse ist eigentlich eine eigene Versicherung, sie unterliegt der Versicherungsaufsicht und ist aufwendig zu betreiben. Die Unterstützungskasse ist für kleine homogene Unternehmungen ungeeignet, weil das Finanzierungsverfahren nur zum geringsten Teil über eine Anwartschaftsdeckung funktioniert. Der größte Anteil an der Finanzierung kann erst der Kasse zugeführt werden, wenn die entsprechende Person bereits in Rente ist, eine Vorfinanzierung ist also nur sehr beschränkt möglich.

Für kleinere Betriebe bleibt als Alternative nur noch die Pensionsrückstellung. Voraussetzung für die Bildung von Rückstellungen ist die Bilanzierung. Der Betrieb muss also eine Bilanz erstellen. Ist er dazu über andere gesetzliche Vorgaben nicht ohnehin verpflichtet, kann er auch freiwillig bzw. um die Rückstellungsbildung zu ermöglichen bilanzieren. Im diesem Fall entsteht also auch ein zu-

sätzlicher Aufwand. Zwischen dem Mitarbeitern und dem Betrieb wird ein Vertrag abgeschlossen, eine Pensionsordnung verabschiedet, die besagt, dass der Mitarbeiter einen Anspruch auf Betriebsrente erhält. Wie das ausgestaltet wird, ist weitgehend frei verhandelbar. Begrenzt wird die Vertragsfreiheit hier nur durch den Gleichbehandlungsgrundsatz.

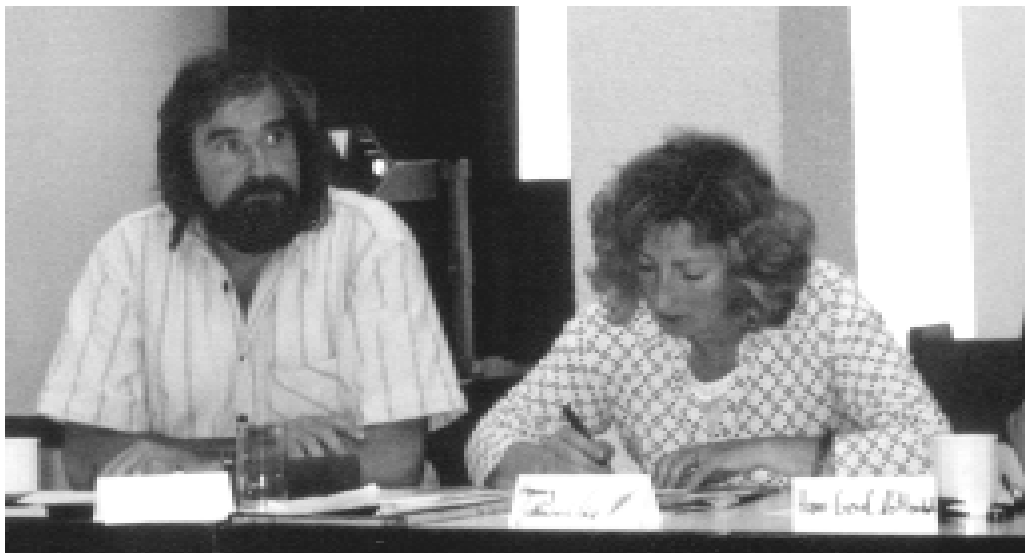
Die Finanzierung der Renten geschieht über Rückstellungen im Anwartschaftsdeckungsverfahren. Das heißt, in der aktiven Phase des jeweiligen Mitarbeiters wird das Kapital vom Betrieb angespart, das nötig ist, um bei Eintritt des Rentenalters die Rente gemäß der betrieblichen Zusage finanzieren zu können. Für den Betrieb bedeutet dies, er kann seinen zu versteuernden Gewinn um die Rückstellungen reduzieren. Die Höhe der jährlichen Rückstellungen wird versicherungsmathematisch ermittelt, auch dies bedeutet einen gewissen Verwaltungsaufwand bzw. Kosten, wenn dies von einem außenstehenden Büro berechnet wird. Bei der vom Finanzamt steuerlich akzeptierten Rückstellung wird von einer Kapitalverzinsung in Höhe von sechs Prozent pro Jahr ausgegangen.

Mitarbeitergesellschaften
Soziale Sicherung

Uli Barth
Kommune
Niederkaufungen

Modelle zur
sozialen Absicherung





Als besonderer Reiz dieses Systems ist die Möglichkeit des Betriebs anzusehen, das zurückgestellte Kapital beliebig zu verwenden. Es kann also gewinnbringend angelegt oder im eigenen Betrieb als Fremdkapitalersatz belassen werden. Wobei zu beachten ist, dass bei Fälligkeit der Rentenzahlung das Kapital liquide sein muss. Voraussetzung für das Modell sind Arbeitsverhältnisse oder arbeitnehmerähnliche Verhältnisse. GesellschafterInnen mit wesentlichem Einfluss auf die Geschäftspolitik sind von einer Betriebsrente ausgeschlossen.

Über das Betriebsrentengesetz sind die Betriebsrentenansprüche nach Erfüllung bestimmter Wartezeiten unverfallbar. Die flexible Altersgrenze muss auch bei der Betriebsrente möglich sein, laufende Renten sind an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten anzupassen. Weiterhin sind die Unternehmen, die betriebliche Rentenzusagen machen, verpflichtet in den Pensionssicherungsverein einzutreten. Darüber werden die Rentenzahlungen im Insolvenzfall abgesichert.

In unserem speziellen Fall ist das Modell am Einspruch des Kasseler Finanzamtes gescheitert, dort wollte man die Rückstellungen steuerlich nicht anerkennen. Obwohl unser Modell voll dem gesetzlichen Sinn entsprochen hätte, obwohl wir – wie landauf, landab gefordert – eine Vorsorge treffen wollten, die über die gesetzliche Altersversorgung hinaus geht, scheiterte das Vorhaben an einer unflexiblen Steuerverwaltung, die unser Vorhaben mit immer neuen Argumenten zu Fall gebracht hat. Nach vierjähriger Auseinandersetzung mit der Behörde verzichteten wir auf eine weitergehende gerichtliche Auseinandersetzung, weil dies neben den Kosten, auch nochmals zehn Jahre in Anspruch genommen hätte.

Alternativ zu dieser begünstigten Form, die uns behördlich verwehrt wurde, bilden wir als Gemeinschaft jetzt normale Rücklagen für die Alterssicherung. Diese werden allerdings nicht steuerlich begünstigt, wie die Anlagegelder bei den Versicherungskonzernen, sondern unterliegen der vollen Steuerpflicht.

Anhang

Das Gesetz 4/1997 über Arbeitnehmergeellschaften in Spanien

KAPITEL I. Regelung der Gesellschaftsform

§ 1 Das Konzept der „Arbeitnehmergesellschaft“

1. Aktiengesellschaften oder Gesellschaften mit beschränkter Haftung, deren Grund- oder Stammkapital mehrheitlich von Arbeitnehmern gehalten wird, die im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit der Gesellschaft persönlich und direkt vergütete Dienstleistungen für diese erbringen, können, wenn sie die Anforderungen dieses Gesetzes erfüllen, den Status einer „Arbeitnehmergesellschaft“ erlangen.

2. Die von den auf unbefristete Zeit eingestellten Arbeitnehmern, die nicht Gesellschafter des Unternehmens sind, geleistete jährliche Arbeitszeit darf 15% der von den als Arbeitnehmer in der Gesellschaft tätigen Gesellschaftern pro Jahr insgesamt erbrachten Arbeitsstunden nicht übersteigen. Hat die Gesellschaft weniger als 25 in ihr tätige Gesellschafter, darf der genannte Prozentsatz höchstens 25% der von den in ihr beschäftigten Gesellschaftern pro Jahr insgesamt geleisteten Arbeitszeit betragen. Bei der Berechnung dieser Prozentsätze bleiben Arbeitnehmer mit Zeitverträgen unberücksichtigt.

Werden die vorstehend genannten Höchstsätze überschritten, muss die Gesellschaft das vorgeschriebene Arbeitszeitverhältnis innerhalb einer Frist von längstens drei Jahren wiederherstellen. Dies geschieht - ausgehend von der Ursprungssituation - durch die Reduzierung der im Verhältnis zu den gesetzlich zulässigen Stunden im Übermaß geleisteten Arbeitszeit um mindestens ein Drittel pro Jahr.

Die Überschreitung der Höchstsätze ist dem für die Arbeitnehmergesellschaften zuständigen Register zwecks Genehmigung durch die für das Register zuständige Dienststelle mitzuteilen. Diese Genehmigung erfolgt gemäß den Bedingungen und Voraussetzungen nach Maßgabe der in der Zweiten Schlussbestimmung vorgesehenen Vorschrift.

§ 2 Administrative Zuständigkeit

1. Die Verleihung des Status einer „Arbeitnehmergesellschaft“ an ein Unternehmen sowie die Überwachung der Einhaltung der in diesem Gesetz festgelegten Anforderungen und ggf. die Befugnis, über die Aberkennung dieser Einstufung zu entscheiden, obliegt entweder dem Ministerium für Arbeit und Soziales oder aber den Autonomen Regionen, denen die entsprechenden Leistungen und Aufgaben übertragen wurden.

2. Der Status „Arbeitnehmergesellschaft“ wird der Gesellschaft nach einem entsprechenden Antrag verliehen, dem die durch Verordnung vorgeschriebenen Unterlagen beizufügen sind.

In jedem Falle haben neu gegründete Gesellschaften, gleich, um welche Form es sich handelt, eine beglaubigte Abschrift der jeweiligen Urkunde vorzulegen, aus der expressis verbis der Wille der Beurkundenden hervorgeht, eine Arbeitnehmergesellschaft zu gründen. Wenn es sich um eine bereits bestehende Gesellschaft handelt, muss diese zusätzlich Abschriften der Gründungsurkunde sowie ggf. der ordnungsgemäß im Handelsregister eingetragenen Urkunden über erfolg-

te Satzungsänderungen einreichen. Ferner muss sie einen Handelsregisterauszug mit den jeweils gültigen Eintragungen bezüglich der Gesellschaft und eine Bestätigung des Beschlusses vorlegen, in dem sich die Hauptversammlung für die Einstufung als Arbeitnehmergesellschaft ausspricht.

§ 3 Firma

1. Die Firma der Gesellschaft muss entweder die Bezeichnung „Arbeitnehmer-Aktiengesellschaft“ oder aber die Bezeichnung „Arbeitnehmergesellschaft mit beschränkter Haftung“ oder aber die entsprechenden Abkürzungen „SAL“ bzw. „SLL“ enthalten.

2. Gesellschaften, die nicht den offiziellen Status einer „Arbeitnehmergesellschaft“ erlangt haben, dürfen den Vorsatz „Arbeitnehmer-“ nicht in ihrer Firma führen.

3. Die Gesellschaft hat die Bezeichnung „Arbeitnehmer“ in allen ihren Dokumenten, in ihrer Korrespondenz, in ihren Auftragsformularen und Rechnungen sowie in allen Mitteilungen zu führen, zu deren Veröffentlichung sie aufgrund gesetzlicher oder satzungsmäßiger Bestimmungen verpflichtet ist.

§ 4 Register für Arbeitnehmergesellschaften und Koordinierung mit dem Handelsregister

1. Zu Verwaltungszwecken wird im Ministerium für Arbeit und Soziales ein Register für Arbeitnehmergesellschaften eingerichtet. In das Register sind alle nach diesem Gesetz und seinen Ausführungsrichtlinien vorgeschriebenen Verwaltungsakte einzutragen; die Kompetenzen der Autonomen Regionen bleiben dabei stets unangetastet.

2. Mit ihrer Eintragung im Handelsregister wird die Gesellschaft eine juristische Person. Voraussetzung für die Eintragung als Arbeitnehmergesellschaft im Handelsregister ist die Beibringung der Bescheinigung über die Einstufung der Gesellschaft als Arbeitnehmergesellschaft durch das Ministerium für Arbeit und Soziales oder durch das zuständige Organ der jeweiligen Autonomen Region sowie über ihre Eintragung in dem unter Punkt 1 beschriebenen Register.

Die Handelsregistereintragung des Status eines Unternehmens als Arbeitnehmergesellschaft erfolgt mittels Randvermerk auf dem für die fragliche Gesellschaft angelegten Blatt in der Form und innerhalb der Fristen, die durch Verordnung vorgeschrieben sind; eine entsprechende Mitteilung ergeht an das Register für Arbeitnehmergesellschaften.

3. Voraussetzung dafür, dass eine Satzungsänderung einer Arbeitnehmergesellschaft, die die Zusammensetzung des Gesellschaftskapitals oder die Verlegung des Sitzes in ein anderes Gemeindegebiet betrifft, im Handelsregister eingetragen werden kann, ist die Vorlage einer Bescheinigung des Registers für Arbeitnehmergesellschaften durch die betreffende Arbeitnehmergesellschaft, aus der hervorgeht, dass die fragliche Änderung die Einstufung der Gesellschaft als Arbeitnehmergesellschaft nicht beeinträchtigt, bzw. die den Registervermerk über die Verlegung des Gesellschaftssitzes beinhaltet.

4. Wird einer Aktiengesellschaft oder einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung der Status einer Arbeitnehmergeellschaft erst im nachhinein zuerkannt, ist dies weder als eine Umwandlung der Gesellschaft zu betrachten noch ist die fragliche Gesellschaft den für die Umwandlung von Gesellschaften in der Regel geltenden Vorschriften unterworfen.

5. Die Arbeitnehmergeellschaft hat dem Register etwaige Übertragungen von Aktien oder Anteilen in Form von Auszügen aus dem Namensaktienbuch oder dem Gesellschafterregister regelmäßig anzuzeigen.

§ 5 Gesellschaftskapital und Gesellschafter

1. Das Gesellschaftskapital ist in Namensaktien oder Gesellschaftsanteile zerlegt. Im Falle der „Arbeitnehmer-Aktiengesellschaft“ hat die Einzahlung noch nicht eingezahlter Einlagen innerhalb der in der Gesellschaftssatzung insoweit festgelegten Frist zu erfolgen.

2. Die Bildung von Aktien der „Arbeitnehmer-Gattung“ ohne Stimmrecht ist nicht zulässig.

3. Kein Gesellschafter darf Inhaber von Aktien oder Gesellschaftsanteilen in Höhe von mehr als einem Drittel des Gesellschaftskapitals sein, es sei denn, es handelt sich um Arbeitnehmergeellschaften, an denen der Staat, die Autonomen Regionen, Gebietskörperschaften oder öffentlich-rechtliche Körperschaften beteiligt sind, an denen die genannten Institutionen ihrerseits beteiligt sind. In diesem Falle darf die Beteiligung der staatlichen Institutionen das erwähnte Limit von einem Drittel des Gesellschaftskapitals überschreiten, darf aber nicht 50% erreichen. Die gleiche Regelung gilt für Verbände, Vereine oder sonstige gemeinnützige Einrichtungen.

Bei einer Überschreitung der genannten Höchstbeteiligungen ist die Gesellschaft verpflichtet, die Verhältnisse der Beteiligung ihrer Gesellschafter am Gesellschaftskapital innerhalb eines Jahres nach dem ersten diesbezüglichen Verstoß eines der Gesellschafter entsprechend den gesetzlichen Vorschriften anzupassen.

§ 6 Aktien- und Anteilsgattungen

1. Die Aktien und Anteile der Arbeitnehmergeellschaften sind in zwei Gattungen eingeteilt: (a) diejenigen, die sich im Eigentum der mit unbefristetem Arbeitsverhältnis bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer befinden und (b) die übrigen Aktien und Anteile. Die erstere Gattung wird als „Arbeitnehmer-Aktien bzw. -Anteile“, letztere „als Aktien bzw. Anteile allgemeiner Art“ bezeichnet.

2. Im Falle der „Arbeitnehmer-Aktiengesellschaft“ werden die Aktien zwangsläufig in Form von fortlaufend nummerierten Aktienscheinen über einzelne oder mehrere Aktien ausgestellt, in denen neben den Angaben allgemeiner Art auch die Aktiengattung anzugeben ist, zu der sie jeweils gehören.

3. Bei der Gesellschaft beschäftigte Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag - gleich, ob es sich um Gesellschafter handelt oder nicht -, die gleich durch welchen Titel Aktien oder Anteile der Gesellschaft der „allgemeinen Art“ erwerben, haben das Recht, von der Gesellschaft

die Aufnahme derselben in die „Arbeitnehmer-Gattung“ zu verlangen, sofern die dafür gesetzlich vorgeschriebenen Bedingungen nachweislich erfüllt sind.

Die Geschäftsführer haben, ohne dass dies den Beschluss der Hauptversammlung erfordert, die formale Umwandlung der Aktiengattung vorzunehmen und den oder die davon betroffenen Paragraphen der Satzung durch Errichtung der entsprechenden öffentlichen Urkunde abzuändern, die im Handelsregister eingetragen wird.

§ 7 Bezugsrecht im Falle der freiwilligen Übertragung unter Lebenden

1. Beabsichtigt ein Inhaber von Aktien oder Gesellschaftsanteilen der „Arbeitnehmer-Gattung“, die Gesamtheit oder einen Teil dieser Aktien oder Anteile an eine Person zu übertragen, die nicht den Status eines bei der Gesellschaft unbefristet beschäftigten Arbeitnehmers hat, so hat er dies dem Verwaltungsorgan der Gesellschaft schriftlich mitzuteilen und den Empfang dieser Mitteilung sicherzustellen. In der Mitteilung sind Anzahl und Merkmale der Aktien oder Anteile, die er übertragen will, sowie die Person des Erwerbers, der Preis und die übrigen Bedingungen dieses Geschäfts zu benennen. Das Verwaltungsorgan der Gesellschaft hat die unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer, die nicht Gesellschafter sind, innerhalb von 14 Tagen nach Eingang der Mitteilung darüber in Kenntnis zu setzen. Die entsprechende Mitteilung des Gesellschafters gilt als unwiderrufliches Angebot.

2. Die in unbefristetem Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer, die nicht Gesellschafter sind, können die angebotenen Aktien bzw. Anteile innerhalb des auf die Bekanntmachung folgenden Monats erwerben.

3. Wenn das in dem vorstehenden Abschnitt erwähnte Bezugsrecht nicht ausgeübt wird, setzt das Verwaltungsorgan der Gesellschaft die bei der Gesellschaft beschäftigten Arbeitnehmer mit Gesellschafterstatus von der geplanten Übertragung in Kenntnis. Sie können sich innerhalb des auf den Eingang der Mitteilung folgenden Monats für den Erwerb entscheiden.

4. Üben die Arbeitnehmer mit Gesellschafterstatus ihr Bezugsrecht nicht aus, setzt das Verwaltungsorgan der Gesellschaft die Inhaber von Aktien oder Anteilen „allgemeiner Art“ sowie ggf. die übrigen Arbeitnehmer ohne unbefristetes Arbeitsverhältnis von der geplanten Übertragung in Kenntnis. Diese beiden Gruppen können sich in der genannten Reihenfolge nacheinander jeweils innerhalb einer Frist von 14 Tagen nach Eingang der Mitteilungen für den Erwerb entscheiden.

5. Üben mehrere Personen das in den vorstehenden Abschnitten erwähnte Bezugsrecht aus, werden die Aktien oder Gesellschaftsanteile gleichmäßig auf alle Beteiligten verteilt.

6. Wenn kein Gesellschafter oder Arbeitnehmer der Gesellschaft von seinem Bezugsrecht Gebrauch macht, kann die Gesellschaft die Aktien oder Anteile innerhalb einer Frist von einem Monat ab dem Tage des Ablaufs der unter Punkt 4 genannten Frist selber erwerben. Dabei gelten die Einschränkungen und Voraussetzungen ge-

mäß §§ 75 ff. des Gesetzes über die Aktiengesellschaften.

7. Wenn nach Ablauf von sechs Monaten seit der Bekanntgabe der geplanten Übertragung durch den Gesellschafter niemand von seinem Bezugsrecht Gebrauch gemacht hat, steht es dem Gesellschafter in jedem Falle frei, die in seinem Eigentum befindlichen Aktien oder Anteile zu übertragen. Nimmt der Gesellschafter eine Übertragung dieser Aktien bzw. Anteile sodann nicht innerhalb einer Frist von vier Monaten vor, hat er von neuem die in dem vorliegenden Gesetz vorgeschriebenen Schritte einzuleiten.

8. Ein Inhaber von Aktien oder Gesellschaftsanteilen „allgemeiner Art“, der diese insgesamt oder teilweise an eine Person zu übertragen beabsichtigt, die in der Gesellschaft kein Arbeitnehmer mit Gesellschafterstatus ist, unterliegt den Bestimmungen der vorherigen Abschnitte dieses Paragraphen mit Ausnahme der Tatsache, dass die Benachrichtigung durch das Verwaltungsorgan bei den als Arbeitnehmer in der Gesellschaft tätigen Gesellschaftern beginnt.

§ 8 Tatsächlicher Wert

Der übertragende Gesellschafter hat den Preis der Aktien oder Anteile, sowie die Zahlungsweise und die sonstigen Bedingungen für das Geschäft nach ihrer Vereinbarung dem Verwaltungsorgan der Gesellschaft mitzuteilen.

Soll die geplante Übertragung auf eine andere Art entgeltlicher Übertragung als durch Kaufvertrag oder aber unentgeltlich erfolgen, dann ist der Erwerbspreis entweder der von den Beteiligten einvernehmlich vereinbarte Preis oder andernfalls der tatsächliche Wert der Aktien bzw. Anteile an dem Tage, an dem das Verwaltungsorgan der Gesellschaft von der geplanten Übertragung in Kenntnis gesetzt wurde. Als tatsächlicher Wert gilt der vom Abschlussprüfer der Gesellschaft bestimmte Wert; ist diese nicht zur Prüfung ihres Jahresabschlusses verpflichtet, so ist der Wert durch einen insoweit von den Geschäftsführern bestellten Abschlussprüfer zu bestimmen.

Das Honorar des Abschlussprüfers trägt die Gesellschaft. Der auf diese Weise bestimmte tatsächliche Wert ist für alle in dem jeweiligen Geschäftsjahr erfolgten Veräußerungen maßgebend. Wird der bestimmte tatsächliche Wert bei nachfolgenden Veräußerungen in dem gleichen Geschäftsjahr entweder von dem Verkäufer oder von dem Erwerber nicht akzeptiert, kann auf dessen Kosten eine Neubewertung erfolgen.

§ 9 Nichtigkeit von Satzungsklauseln

1. Klauseln, die die freiwillige Übertragung von Aktien oder Gesellschaftsanteilen im Rahmen von Rechtsgeschäften unter Lebenden verbieten, sind nur dann gültig, wenn die Satzung dem Gesellschafter dafür das Recht zuerkennt, jederzeit aus der Gesellschaft auszuscheiden. Die Aufnahme derartiger Klauseln in die Gesellschaftssatzung bedarf der Zustimmung aller Gesellschafter.

2. Ungeachtet der Bestimmungen des vorstehenden Abschnitts kann die Satzung die freiwillige Übertragung der Aktien oder Anteile im Rahmen von Rechtsgeschäften unter Lebenden oder aber die Ausübung des Austrittsrechtes während

eines Zeitraums von höchstens fünf Jahren seit Gründung der Gesellschaft unterbinden; bei den aus einer Kapitalerhöhung stammenden Aktien oder Anteilen berechnet sich dieser Zeitraum seit dem Tage der Beurkundung der Vornahme der Kapitalerhöhung.

§ 10 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers mit Gesellschafterstatus muss dieser seine Aktien oder Anteile gemäß den Bestimmungen aus § 7 zum Erwerb anbieten. Macht niemand von seinem Bezugsrecht Gebrauch, so behält dieser Gesellschafter gemäß § 6 den Status eines Gesellschafters „allgemeiner Art“ bei.

Wenn Kaufinteressenten für diese Aktion oder Gesellschaftsanteile vorhanden sind und der Gesellschafter den Verkauf innerhalb eines Monats nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses trotz entsprechender, notarieller Aufforderung nicht tätigt, kann das Verwaltungsorgan das Geschäft durch zu dem gemäß § 8 bestimmten tatsächlichen Wert tätigen. Der Erlös wird für den Verkäufer entweder gerichtlich oder in der Caja General de Depósitos (Zentrale Hinterlegungskasse) oder bei der Banco de España hinterlegt.

2. Die Gesellschaftssatzung kann besondere Vorschriften für den Fall vorsehen, dass ein Arbeitnehmer mit Gesellschafterstatus pensioniert oder dauernd arbeitsunfähig wird. Auch für in der Gesellschaft beschäftigte Gesellschafter, die freigestellt werden, sind Sondervorschriften möglich.

§ 11 Übertragung von Aktien oder Anteilen von Todes wegen

1. Durch den Erwerb einer Aktie oder eines Gesellschaftsanteils im Wege der Erbfolge geht auf den Erwerber - in seiner Eigenschaft als Erbe oder Vermächtnisnehmer des Verstorbenen - der Gesellschafterstatus über.

2. Ungeachtet der Bestimmungen aus dem vorstehenden Abschnitt kann die Gesellschaftssatzung im Falle des Todes des Arbeitnehmers mit Gesellschafterstatus ein Bezugsrecht auf die Aktien oder Anteile der „Arbeitnehmer-Gattung“ nach dem in § 7 vorgesehenen Verfahren zuerkennen. Von diesem Recht muss innerhalb einer Frist von höchstens vier Monaten seit der Benachrichtigung der Gesellschaft über den Erwerb der Aktien und Anteile im Wege der Erbfolge Gebrauch gemacht werden. Das Geschäft wird zu dem tatsächlichen Wert, den die fraglichen Aktien oder Anteile am Tage des Todes des Gesellschafters haben, gegen Barzahlung getätigt.

3. Das satzungsgemäße Bezugsrecht darf nicht zur Anwendung gelangen, wenn der Erbe oder Vermächtnisnehmer Arbeitnehmer der Gesellschaft mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ist.

§ 12 Verwaltungsorgan

Wenn die Gesellschaft durch einen Verwaltungsrat verwaltet wird, erfolgt die Bestellung der Mitglieder dieser Verwaltungsrates notwendigerweise nach dem Verhältniswahlssystem gemäß der Regelung in § 137 des Gesetzes über die Aktiengesellschaften und den entsprechenden Durch-

führungsbestimmungen.

Wenn das Gesellschaftskapital ausschließlich aus Aktien oder Anteilen der „Arbeitnehmer-Gattung“ besteht, können die Mitglieder des Verwaltungsrates mit Mehrheitswahlsystem gewählt werden.

§ 13 Anfechtung von Gesellschafterbeschlüssen

1. Gegen die Beschlüsse der Gesellschafterversammlungen, die gegen das Gesetz verstoßen, der Satzung widersprechen oder zugunsten eines oder mehrerer Gesellschafter oder zugunsten von Dritten die Interessen der Gesellschaft verletzen, kann Klage erhoben werden.

2. Wenn sich der angefochtene Beschluss auf die Kapitalzusammensetzung oder auf die Verlegung des Sitzes in ein anderes Gemeindegebiet bezieht, hat der Richter, der über das Verfahren entscheidet, das Register für Arbeitnehmersellschaften über die Klage und die Gründe der Anfechtung sowie über das Urteil zu unterrichten, mit dem der Klage stattgegeben oder diese zurückgewiesen wird.

§ 14 Besondere Rücklagen

1. Zusätzlich zu den gesetzlichen oder satzungsgemäß vorgeschriebenen Rücklagen sind die Arbeitnehmersellschaften zur Bildung eines Sonderrücklagenfonds verpflichtet, der mit 10% des Reingewinns eines jeden Geschäftsjahres auszustatten ist.

2. Der Sonderrücklagenfonds darf nur dann zum Verlustausgleich verwendet werden, wenn keine weiteren ausreichenden Rücklagen für diesen Zweck zur Verfügung stehen.

§ 15 Bezugsrecht

1. Bei Kapitalerhöhungen durch die Ausgabe von neuen Aktien oder die Bildung von neuen Gesellschaftsanteilen ist das zwischen den Aktien- und Anteilsgattungen der Gesellschaft bereits bestehende Verhältnis zu beachten.

2. Die Inhaber von Aktien oder Anteilen der jeweiligen Gattungen haben bei der Zeichnung oder Übernahme der neuen Aktien oder Gesellschaftsanteile der jeweils entsprechenden Gattung Vorzugsrechte.

3. Vorbehaltlich der Genehmigung der Hauptversammlung, die die Kapitalerhöhung beschließt, werden diejenigen Aktien oder Anteile der jeweiligen Gattung, die von den Gesellschaftern nicht gezeichnet oder übernommen worden sind, den Arbeitnehmern – gleich, ob sie Gesellschafter sind oder nicht – in der in § 7 vorgesehenen Form angeboten.

4. Der Ausschluss des Bezugsrechtes regelt sich nach dem jeweiligen Gesetz je nach Gesellschaftsform. Wenn der Ausschluss jedoch die Aktien oder Anteile der „Arbeitnehmer-Gattung“ betrifft, setzt die Hauptversammlung den Zuschlag nach freiem Ermessen fest. Voraussetzung dafür ist, dass die Hauptversammlung einen Plan für den Erwerb von Aktien oder Anteilen durch die Arbeitnehmer der Gesellschaft verabschiedet, nach dem die neuen Aktien oder Anteile für die Erfüllung des Plans vorgesehen sind, und dass sie deren Veräußerung innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren untersagt.

§ 16 Verlust der Einstufung als Arbeitnehmersgesellschaft

1. Einer Gesellschaft kann ihr Status als „Arbeitnehmersgesellschaft“ aus den folgenden Gründen rechtmäßig aberkannt werden:

- 1 - wenn die in den §§ 1 und 5, Abschnitt 3, festgelegten Höchstwerte überschritten werden.

- 2 - die fehlende oder unzureichende Ausstattung oder die rechtswidrige Anwendung des Sonderrücklagenfonds.

2. Wenn festgestellt wurde, dass ein rechtmäßiger Grund für den Verlust der Einstufung vorliegt und ggf. die in diesem Gesetz vorgeschriebenen Fristen für dessen Beseitigung abgelaufen sind, wird das Ministerium für Arbeit und Soziales oder aber die entsprechende Behörde der zuständigen Autonomen Region die Gesellschaft gegebenenfalls dazu auffordern, den fraglichen Grund innerhalb einer Frist von längstens sechs Monaten zu beseitigen

3. Wenn die Gesellschaft den rechtmäßigen Grund für den Verlust der Einstufung nach Ablauf der oben genannten Frist nicht behoben hat, ergeht durch das Ministerium für Arbeit und Soziales oder die entsprechende Behörde der zuständigen Autonomen Region der Beschluss, nach dem der Gesellschaft der Status einer Arbeitnehmersgesellschaft aberkannt wird. Gleichzeitig wird das Register für Arbeitnehmersellschaften angewiesen, die fragliche Gesellschaft aus dem Register zu löschen. Nach dieser Maßnahme wird je eine Abschrift des Beschlusses und der Löschung zwecks Vornahme eines Randvermerks auf dem für die Gesellschaft angelegten Blatt dem zuständigen Handelsregister übermittelt.

4. Wird der Gesellschaft vor Ablauf von fünf Jahren seit ihrer Gründung oder Umwandlung der Status einer Arbeitnehmersgesellschaft aberkannt, so hat dies für die Arbeitnehmersgesellschaft den Verlust ihrer steuerlichen Vorteile zur Folge. Das entsprechende Verfahren richtet sich nach den Bestimmungen der Vorschrift, auf die in der Zweiten Schlussbestimmung dieses Gesetzes Bezug genommen wird.

§ 17 Auflösung der Gesellschaft

1. Die Arbeitnehmersellschaften werden aus den in den entsprechenden Vorschriften für Aktiengesellschaften oder Gesellschaften mit beschränkter Haftung festgelegten Gründen aufgelöst, je nachdem, um welche Form es sich jeweils handelt.

2. In der Gesellschaftssatzung kann als Grund für die Auflösung der Gesellschaft der Verlust des Status einer „Arbeitnehmersgesellschaft“ festgelegt werden.

§ 18 Sitzverlegung

Arbeitnehmersellschaften, die ihren Sitz in den Zuständigkeitsbereich eines anderen Registers verlegen, sind aufgrund der geographischen Zuordnung fortan dem neuen Register unterstellt. Das ursprüngliche Register bleibt jedoch für die Feststellung und den Beschluss über Aberkennungsverfahren zuständig, die zum Zeitpunkt der fraglichen Sitzverlegung bereits eingeleitet worden sind.

KAPITEL II. Steuerliche Regelung

§ 19 Steuerliche Vorteile

Arbeitnehmergesellschaften, die die Anforderungen gemäß § 20 erfüllen, haben bezüglich der Vermögensübertragungs- und der Stempelsteuer Anspruch auf folgende Vergünstigungen:

A) Freistellung von den Steuern, die in Zusammenhang mit der Gesellschaftsgründung und der Kapitalerhöhung anfallen. Steuerbefreiung wird auch auf die bei der Umwandlung von bereits bestehenden Arbeitnehmer-Aktiengesellschaften in Arbeitnehmergesellschaften mit beschränkter Haftung sowie durch die Anpassung von bereits bestehenden Arbeitnehmer-Aktiengesellschaften an die Bestimmungen dieses Gesetzes anfallenden Steuern gewährt.

B) Eine Vergütung von 99% der Steuerschuld, die aufgrund entgeltlicher Vermögensübertragungen, durch den Erwerb von Vermögenswerten und Rechten durch jedes gesetzlich zulässige Mittel von dem Unternehmen anfällt, aus dem die Mehrheit der bei der Arbeitnehmergesellschaft beschäftigten Arbeitnehmer mit Gesellschafterstatus stammt.

C) Eine Vergütung von 99% der jeweiligen Stempelsteuer [für dokumentierte Rechtsakte] für die notarielle Beurkundung der Umwandlung einer Gesellschaft anderer Form in eine Arbeitnehmer-Aktiengesellschaft oder in eine Arbeitnehmer-Gesellschaft mit beschränkter Haftung bzw. die Beurkundung der Umwandlung einer Arbeitnehmer-Aktiengesellschaft in eine Arbeitnehmer-Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder umgekehrt.

D) Eine Vergütung von 99% der jeweiligen Stempelsteuer für die notarielle Beurkundung der Aufnahme von Darlehen, einschl. Obligationen oder Bonds, vorausgesetzt, die entsprechende Summe ist für Investitionen in Anlagevermögen bestimmt, das zum Zwecke der Verfolgung des Gesellschaftszwecks erforderlich ist.

§ 20 Voraussetzungen

Um in den Genuss der steuerlichen Vorteile zu kommen, müssen die Arbeitnehmergesellschaften folgende Voraussetzungen erfüllen:

A) Sie müssen den offiziellen Status einer Arbeitnehmergesellschaft erlangt haben.

B) Sie müssen in dem Steuerjahr, das dem Steueratbestand entspricht, 25% ihres Reingewinns dem Sonderrücklagenfonds zuführen.

§ 21 Einbindung in das Sozialversicherungssystem

1. Die von Arbeitnehmergesellschaften beschäftigten Arbeitnehmer mit Gesellschafterstatus gelten unabhängig von der Höhe ihrer Beteiligung am Gesellschaftskapital im Rahmen des in § 5 des vorliegenden Gesetzes festgelegten Höchstwertes, auch wenn sie dem Verwaltungsorgan der Gesellschaft angehören, zum Zwecke ihrer Einbindung in das allgemeine oder das besondere Sozialversicherungssystem - je nach Tätigkeit - als abhängig Beschäftigte. Sie haben weiterhin Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung, soweit dieser Versicherungsfall in dem jeweiligen Sozialversicherungssystem vor-

gesehen ist, sowie auf Leistungen aus dem Konkursausfallfonds.

2. Diese Arbeitnehmer mit Gesellschafterstatus sind zum Zwecke der Einbindung in das ihnen entsprechende Sozialversicherungssystem, abhängig Beschäftigten generell gleichgestellt. Davon ausgenommen sind der Arbeitslosenversicherungsschutz und der Anspruch auf Leistungen aus dem Konkursausfallfonds, sofern für diese Arbeitnehmer folgendes zutrifft:

a) Wenn sie in ihrer Eigenschaft als Verwalter der Gesellschaft Leitungs- und Geschäftsführungsfunktionen ausüben und für diese Leistungen eine Vergütung erhalten und zwar unabhängig davon, ob sie gleichzeitig durch ein gewöhnliches oder durch ein besonderes Beschäftigungsverhältnis mit der Gesellschaft verbunden sind.

b) Wenn sie in ihrer Eigenschaft als Verwalter der Gesellschaft Leitungs- und Geschäftsführungsfunktionen ausüben und gleichzeitig durch ein besonderes Beschäftigungsverhältnis für Führungskräfte mit der Gesellschaft verbunden sind.

3. Ungeachtet der Bestimmungen der vorstehenden Abschnitte werden die Arbeitnehmer mit Gesellschafterstatus in das besondere Sozialversicherungssystem für auf eigene Rechnung tätige oder selbständig Beschäftigte aufgenommen, wenn ihre Beteiligung am Gesellschaftskapital zusammen mit den jeweiligen Beteiligungen ihrer Ehegatten und ihrer mit ihnen zusammenlebenden Blutsverwandten, angeheirateten Verwandten oder adoptierten Verwandten bis zum zweiten Grad mindestens 50 % erreicht, es sei denn, es wird nachgewiesen, dass die Ausübung einer wirksamen Kontrolle über die Gesellschaft die Mitwirkung von Personen erfordert, bei denen es sich nicht um Familienangehörige handelt.

(Anerkannt werden die vor dem 1. Januar 1998 erfolgten Anmeldungen sowie die vor dem 1. Januar 1998 nach irgendeinem Sozialversicherungssystem eingezahlten Sozialversicherungsbeiträge in bezug auf diejenigen Arbeitnehmer, auf die § 97.2 a) und k), sowie Abschnitt 1 der zusätzlichen Bestimmung Nr. 27 der Neufassung des Allgemeinen Gesetzes über die Sozialversicherung (Ley General de la Seguridad Social) anwendbar sind, das durch das königliche Gesetzesdekret 1/1994 vom 20. Juni [1994] genehmigt wurde, und auf die ferner § 21 des Gesetzes 4/1997 vom 24. März [1997] über Arbeitnehmergesellschaften anwendbar ist und zwar in der Fassung, die die vorliegende Bestimmung über diese Arbeitnehmer beinhaltet.

Die Beteiligten wird eine Frist von drei Monaten seit Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes gewährt, um die nötigen Mitteilungen an die Verwaltung der Sozialversicherung zu richten und damit die Situation der Arbeitnehmer, auf die sich der vorstehende Abschnitt bezieht, zu regeln, sofern zu diesem Zeitpunkt die Umstände fortbestehen, die einen Wechsel der Mitgliedschaft oder Einbindung in das ihnen jeweils entsprechende Sozialversicherungssystem bedingen. Die Auswirkungen, die sich aus diesem Wechsel ergeben, gelten rückwirkend ab 1. Januar 1998. Falls jedoch während des Jahres 1998 eine Leistung zu Lasten eines Zweiges des Sozialversicherungssystems in Anspruch genommen wurde, so

gelten die genannten Auswirkungen erst ab dem Datum, an dem diese Leistung eingestellt wurde, da die betreffende Person an den gleichen Arbeitsplatz zurückkehrte.)

Erste Zusatzbestimmung

Die Autonomen Regionen, denen die Zuständigkeit für die Verwaltung des Registers für Arbeitnehmer-Aktiengesellschaften übertragen wurde, behalten diese Zuständigkeit auch in bezug auf das Register für Arbeitnehmergeellschaften bei, auf das sich § 4 dieses Gesetzes bezieht.

Die Bestimmungen in Kapitel 11 des vorliegenden Gesetzes verstehen sich unbeschadet des in den historischen Gebieten des Baskenlandes und Navarras geltenden gesetzlichen Steuersystems.

Zweite Zusatzbestimmung

Zum Zwecke der Vertretung bei öffentlichen Verwaltungen und zur Wahrnehmung ihrer Interessen sowie zur Erbringung von Dienstleistungen in den Bereichen Beratung und Ausbildung, Rechtsbeistand oder fachliche Unterstützung oder in sonstigen Bereichen, die den Interessen ihrer Gesellschafter dienlich sind, können sich die Arbeitnehmergeellschaften - gleich, ob es sich dabei um Aktiengesellschaften oder um Gesellschaften mit beschränkter Haftung handelt - gemäß dem Gesetz 19/1977 vom 1. April [1977] zur Regelung des Gewerkschaftsrechts zu Verbänden oder Vereinigungen zusammenschließen.

Dritte Zusatzbestimmung

Zum Zwecke des Mietrechts gilt es nicht als Übertragung, wenn einer Aktiengesellschaft oder einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung der offizielle Status einer Arbeitnehmergeellschaft zu- oder aberkannt wird.

Vierte Zusatzbestimmung

Die Bezugnahmen in der Neufassung des Gesetzes über arbeitsgerichtliche Verfahren - genehmigt durch das königliche Gesetzesdekret 2/1995 vom 7. April [1995] - sowie in den verschiedenen Richtlinien zur Förderung der Arbeitnehmer-Aktiengesellschaften gelten künftig für alle Arbeitnehmergeellschaften.

Gleichermaßen finden die Bestimmungen in Artikel II, Abschnitt 2, Absatz a) des Körperschaftssteuergesetzes 43/1995, die sich auf Arbeitnehmer-Aktiengesellschaften beziehen, nach den gleichen Bedingungen auch auf die Arbeitnehmer-Gesellschaften mit beschränkter Haftung Anwendung.

Erste Übergangsbestimmung

Die Vorgänge in Zusammenhang mit Arbeitnehmer-Aktiengesellschaften, die sich bei Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes bereits in Bearbeitung befinden, werden nach den zum Zeitpunkt ihrer Anlegung geltenden Vorschriften geregelt.

Zweite Übergangsbestimmung

Der Inhalt der öffentlichen [Gründungs-]Urkunde und der Satzung der nach Maßgabe der nunmehr aufgehobenen gesetzlichen Vorschriften als Arbeitnehmer-Aktiengesellschaften eingestuft und eingetragenen Gesellschaften kann nicht in

Widerspruch zu den Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes angewandt werden. Insoweit erübrigt sich seine formale Anpassung an die Vorschriften dieses Gesetzes.

Dritte Übergangsbestimmung

Die Arbeitnehmer-Aktiengesellschaften, denen bislang die Vergünstigung der Abschreibungsfreiheit gewährt wurde, auf die sich Punkt 2, § 20 des Gesetzes 15/1986 vom 25. April [1986] bezieht, können diesen Vorteil bis zum Fristablauf zu den genehmigten Bedingungen weiter in Anspruch nehmen können.

Einzige Aufhebungsbestimmung

Mit Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes werden das Gesetz 15/1986 vom 25. April [1986] über Arbeitnehmer-Aktiengesellschaften sowie das königliche Dekret 2696/1986 aufgehoben. Ferner werden die Bestimmungen des königlichen Dekrets 2229/1986 außer Kraft gesetzt, soweit dies nicht zu dem vorliegenden Gesetz in Widerspruch steht und die in der Zweiten Schlussbestimmung enthaltene Vorschrift erfüllt ist.

Erste Schlussbestimmung

In all jenen Fällen, in denen das vorliegende Gesetz keine konkreten Vorgaben enthält, finden auf Arbeitnehmergeellschaften je nach ihrer Ausgestaltung entweder die für Aktiengesellschaften oder die für Gesellschaften mit beschränkter Haftung geltenden Vorschriften Anwendung.

Zweite Schlussbestimmung

Auf Empfehlung des Justizministers und des Ministers für Arbeit und Soziales sowie nach Anhörung der Autonomen Regionen hat die Regierung innerhalb einer Frist von längstens drei Monaten seit der Veröffentlichung dieses Gesetzes die Arbeitsweise, Kompetenz und Koordination des Registers für Arbeitnehmergeellschaften des Ministeriums für Arbeit und Soziales zu genehmigen.

Dritte Schlussbestimmung

Auf Empfehlung des Justizministers, des Ministers für Wirtschaft und Finanzen sowie des Ministers für Arbeit und Soziales im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten kann die Regierung die für die Durchführung des vorliegenden Gesetzes notwendigen Bestimmungen erlassen.

Vierte Schlussbestimmung

Das vorliegende Gesetz tritt drei Tage nach seiner Veröffentlichung im Spanischen Staatsanzeiger „Boletín Oficial del Estado“ in Kraft.

Mitarbeitergesellschaften

Anhang

Das Gesetz 4/1997

über Arbeitnehmergeellschaften in Spanien