



Uwe Schummer
Mitglied des Deutschen Bundestages

Platz der Republik 1, 11011 Berlin

Tel.: (030) 227 – 73484

FAX: (030) 227 – 76992

E-Mail: uwe.schummer@bundestag.de

Homepage: www.uwe-schummer.de

31. August 2004

Aus Arbeitnehmern werden Teilhaber

Die Neue Soziale Marktwirtschaft

Positionspapier von Uwe Schummer MdB,
Vorstand der CDU/CSU-Arbeitnehmergruppe im
Deutschen Bundestag,
Bundevorstand der CDU-Sozialausschüsse.

Seit 1974 steigt in Deutschland die Arbeitslosigkeit. In der Folge erodieren die sozialen Sicherungssysteme. Es entwickelt sich eine neue soziale Spaltung in unserem Land, das die jahrzehntelange ideologische Teilung noch nicht überwunden hat. Die heimat- und sozialgebundene Arbeit steht dem global vagabundierenden Kapital hilf- und hoffnungslos gegenüber. Weltweit, so ein Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation in Genf, arbeiten etwa eine Mrd. Menschen für weniger als ein Dollar am Tag. High-Tech-Produkte sind nicht mehr das Privileg der Hoch-Lohn-Länder. Im globalen Wettbewerb der Kapitalanleger um die bessere Rendite droht die Soziale Marktwirtschaft zum Relikt des kalten Krieges zu verkommen. Der Marktradikalismus bläst zum Sturm gegen den sozialen Konsens.

PRESSMITTEILUNG

Unter Druck stehen auch die Unternehmen. Die Eigenkapitaldecke der deutschen Unternehmen liegt im Schnitt bei 17,5 Prozent. Die Vereinbarungen um Basel II verschärfen die Kreditrichtlinien. Mangelnde Liquidität führt zu betrieblichen Insolvenzen. Selbst gesunde Unternehmen wie Mannesmann sind feindlichen Übernahmen ausgeliefert. Ursache hierfür ist ihre Kapitalkonzentration in den Händen Weniger. Eine Verbesserung der Kapitalsituation durch Mitarbeiterbeteiligung dient den Unternehmen somit auch als Schutz vor feindlichen Übernahmen.

Demographische Unternehmerlücke schließen

Hinzu kommt eine demographische Unternehmerlücke die dazu führt, dass bis 2010 30.000 Unternehmen keinen Chef mehr haben werden, da der Jetzige in Rente geht und ein Nachfolger fehlt. Im Jahr 2002 wurden rund 5.000 übergabereife Familienunternehmen mit über 32.000 Beschäftigten mangels Nachfolger stillgelegt. Nimmt man die Zahl der Unternehmen, die mangels eines Nachfolgers von der Konkurrenz übernommen werden, dann sind dies mit rund 25.000 Unternehmen fünf Mal so viel.

Vor diesem Hintergrund gewinnt die Vision von Ludwig Erhard nach einer Gesellschaft der Teilhaber wieder an Aktualität. Im Zeitalter der Globalisierung entwickeln sich neue Gemeinsamkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Eine Zukunft in Selbstbestimmung wird es für Beide nur geben, wenn künstliche Konflikte abgebaut und ein neuer sozialer Konsens geschaffen wird. Die erodierende Sozialpartnerschaft muss durch die Kapitalpartnerschaft ergänzt werden.

Lohnerhöhungen, die nicht ausgezahlt, sondern betrieblich oder überbetrieblich investiert werden sorgen dafür,

- dass sich die Kapitalstruktur der Unternehmen verbessert,
- die Arbeitnehmerfamilien eine zusätzliche Einkommensquelle erhalten und
- eine neue Unternehmenskultur entsteht.

Der Arbeitnehmer wird zum Co-Manager und Mitunternehmer. Investivlohn, Mitarbeiterbeteiligung und Gewinnbeteiligung sind Schlüsselbegriffe für die Neue Soziale Marktwirtschaft.

Die Mitarbeiterbeteiligung bietet den Arbeitnehmern einen größeren Anreiz zur Leistung. Durch einen erhöhten Arbeitseinsatz und ein Mehr an Produktivität verbessert sich das Betriebsergebnis, was wiederum zu einer höheren Individualvergütung führt. Außerdem führen Mitarbeiterbeteiligungen zu einer stärkeren Identifikation des Arbeitnehmers mit „seinem“ Unternehmen. Dies ist für das Unternehmen in mehrfacher Hinsicht von Vorteil:

- Die Mitarbeiter sind motivierter, es kommt zu einem Rückgang von Mitarbeiterfluktuationen und Fehlzeiten. Sie entwickeln ein stärkeres Kostenbewusstsein und üben eine größere Sorgfalt im Umgang mit Material und Maschinen aus.
- Haben die Arbeitnehmer Geld in den Betrieb investiert, so sind sie auch Anteilseigner. In dieser Position erhöht sich der Kündigungsschutz für den Arbeitnehmer.
- Es verbessert sich das Betriebsklima, was dazu führt, dass Arbeitsbeziehungen kooperativer werden und sich der Informationsfluss im Unternehmen verbessert. Mitarbeiter machen sich öfter selbständig Gedanken über betriebliche Verbesserungen und sind eher zu Veränderungen im Betrieb bereit.
- Mitarbeiterkapitalbeteiligungen können von Arbeitnehmern für ihre Altersversorgung eingesetzt werden. Sie erhalten eine progressiv steigende zusätzliche Einkommensquelle.

Die Vorteile einer Mitarbeiterbeteiligung sind auch empirisch bewiesen. Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass Betriebe mit Gewinnbeteiligung eine um 15 % höhere Produktivität aufweisen als vergleichbare Betriebe ohne Gewinnbeteiligung.

Trotz dieser Vorteile ist die Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland wenig verbreitet. Laut dem letzten IAB - Betriebspanel verwenden von den bundesweit 2,097 Mio. Unternehmen lediglich 8,7 % (185.000) Systeme der Gewinnbeteiligung, während nur 2,5 % (52.000) der Betriebe ihre Mitarbeiter am Kapital beteiligen.

Die Union ist Begründerin der Sozialen Marktwirtschaft. Sie ist heute gefordert, eine Offensive für die Vermögensbeteiligung zu starten. Hierzu gehören:

- Dynamisierung der Sparförderung nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz. Dies betrifft den förderfähigen Sparbetrag von 400 € und die Einkommensgrenzen für den Erhalt der Sparförderung (17.900 € bzw. 35.800 € bei Ehegatten).
- Erweiterung des Anlagekataloges des Vermögensbildungsgesetzes um Tariffonds, die als Unternehmensbeteiligungsgesellschaften organisiert sein könnten. Dabei ist die Anlagefreiheit für den Arbeitnehmer zu berücksichtigen.
- Erhöhung der nach § 19a EStG steuer- und sozialabgabenfreien Zuwendungen des Unternehmens von 154 € auf 300 €.
- Ein Sonderprogramm der Kreditanstalt für Wiederaufbau für die Übernahme von Betrieben durch die Belegschaft.
- Positive Berücksichtigung der Mitarbeiterbeteiligung im Rahmen der Umsetzung von Basel II und den der Kreditvergabe zugrunde liegenden Voraussetzungen.

Tarifpartner müssen mitwirken

Die Tarifpartner sind in besonderer Weise gefordert. In der Tarifpolitik muss stärker das „Cafeteria-Prinzip“ gelten. Es wird ein Verteilungsspielraum vereinbart und die Betriebsparteien entscheiden darüber, ob dieser Spielraum in Geld, Freizeit, Weiterbildung, Humanisierung oder Vermögensbeteiligung umgesetzt wird.

Auch die Tarifpartner können einen Beitrag zur Sparförderung leisten. Sinnvoll ist eine tarifliche Sparförderung durch gestaffelte Tarife. Ein Beispiel: Wer sich die Lohnerhöhung auszahlen lässt erhält 1 Prozent, wer ihn als Investivlohn anlegt erhält 2 Prozent.

Die Lohnsumme in Deutschland beträgt rund 910 Mrd. Euro. Würde 1 Prozent davon in die Betriebe investiert, stünden den Unternehmen jährlich zusätzlich 9,1 Mrd. Euro als Investitionskapital zur Verfügung. Hinzu kommt, dass nach dem Reichtums- und Armutsbericht der Bundesregierung seit 1970 die Kapitaleinkünfte dreimal so schnell steigen wie die Arbeitseinkommen. Sparlohn statt Barlohn ist für den Arbeitnehmer die beste Einkommensquelle.

Aktionärsdemokratie ausbauen

Eine Offensive für die Vermögensbeteiligung der Arbeitnehmer bedingt, dass die Aktionärsdemokratie in Deutschland verbessert wird, um die Akzeptanz der Sozialen Marktwirtschaft zu erhöhen. Hierzu ist notwendig, dass

- eine maximale Anzahl an Vorstands- und Aufsichtsratsmandaten geregelt wird, um die Funktionsfähigkeit der Gremien zu sichern und Lobbying über Gefälligkeitsmandate zu verhindern.
- der Vorschlag der EU-Kommission, dass Vorstandsmitglieder erst nach einer mehrjährigen Wartezeit in den Aufsichtsrat wechseln dürfen, unverzüglich in deutsches Recht umgesetzt wird.
- die Haftbarkeit von Managern bei schwerwiegenden Fehlentscheidungen nach dem US-amerikanischen Modell ausgeweitet wird.
- Managergehälter von der Aktionärsversammlung bestätigt werden müssen. Damit ist auch deren Transparenz gewährleistet.

Bei dem notwendigen, massiven sozial- und arbeitsrechtlichen Umbau unserer Gesellschaft brauchen die Arbeitnehmer und ihre Familien eine Perspektive. Wenn sie Wirtschaft und Politik nur noch als Angriff auf ihre Existenzgrundlage wahrnehmen, dann schwindet die Akzeptanz für die Soziale Marktwirtschaft und somit auch die soziale Verteidigungsbereitschaft für unsere demokratische Ordnung. Die Vision einer Gesellschaft der Teilhaber kann den notwendigen Umbau mit einer Perspektive für die Betroffenen verbinden.

Optionen für eine Umsetzung

Schweizer Friedensabkommen:

Das Schweizer Friedensabkommen regelt, dass die Arbeitskonditionen betrieblich vereinbart werden. Findet eine Verständigung nicht statt, dann werden in der zweiten Stufe die Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbände als Vermittler tätig. Auf einer dritten Stufe entscheidet ein Schiedsgericht, das mit einem neutralen Präsidenten und jeweils einem Vertreter der Gewerkschaft und der Arbeitgeber zusammengesetzt ist. Das Schweizer Friedensabkommen stellt die Schlichtung in den Vordergrund und

nicht den Arbeitskampf. Es wird seit 1937 alle fünf Jahre von den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden verlängert.

Irischer Sozialkontrakt:

Seit Mitte der achtziger Jahre haben die irischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände mit der Politik und den Kirchen einen Sozialkontrakt geschlossen, der alle fünf Jahre verlängert wird und dazu führte, dass die Arbeitslosigkeit von 16 Prozent auf 4,7 Prozent im Jahre 2003 gesunken ist. Darin sorgt die Politik für ein faires Steuersystem mit niedrigen Steuersätzen, die Gewerkschaften garantieren auf fünf Jahre eine moderate Lohnentwicklung, die Arbeitgeberverbände sorgen für ausreichende Arbeits- und Ausbildungsplätze und die Kirchen mit ihren Sozialverbänden organisieren flächendeckende Integrationsprojekte für Langzeitarbeitslose.

Entscheidend ist, dass durch Investivlohn, Mitarbeiter- und Gewinnbeteiligung die vorhandenen Probleme nicht mit weniger Konsens, sondern mit mehr und stärker verbindlichem Konsens gelöst werden. Dies muss Aufgabe der Neuen Sozialen Marktwirtschaft sein.