

MITARBEITERBETEILIGUNG – FRÜHER UND HEUTE

Die Idee, Beschäftigte am wirtschaftlichen Erfolg „ihres“ Unternehmens zu beteiligen, kam in Deutschland bereits im 19. Jahrhundert auf. Seit den fünfziger Jahren ist die materielle Mitarbeiterbeteiligung vor allem bei größeren Firmen recht weit verbreitet. Man unterscheidet zwischen Erfolgs- und Kapitalbeteiligung: Bei der Erfolgsbeteiligung erhalten die Beschäftigten zusätzlich zum Gehalt einen Anteil am Umsatz oder Gewinn des Unternehmens; bei der Kapitalbeteiligung erwerben sie Anteile am Unternehmenskapital, zum Beispiel in Form von Aktien, und profitieren von den Gewinnchancen, tragen aber auch das Verlustrisiko mit.

Ein Rückblick in Zitate

„(Wenn man) zur Hebung dieser Unselbstständigkeit der Arbeiter den vorzüglichern unter denselben nicht bloß einen Arbeitslohn (gäbe), sondern selbst einen Anteil an dem Fabrikgewinne (...) würde nur einzelnen, nemlich bloß den Vorzüglichern, nicht aber der großen wahrlich der Hülfe noch mehr bedürftenden Masse geholfen.“

(Franz Joseph Ritter von Buß, Professor für Staatsrecht, 1837, bearbeitet)

„Eine Vermögenspolitik der Sozialen Marktwirtschaft beteiligt alle durch Vermögensbesitz an den Unternehmen. Ihr Ziel ist eine Gesellschaft von Teilhabern.“

(Ludwig Erhard, Bundeswirtschaftsminister 1949–1963 und Bundeskanzler 1963–1966)

„Die Grundproblematik jeglicher materieller Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besteht darin, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neben dem Risiko des Arbeitsplatzverlustes zusätzlich das Risiko eines Vermögensverlustes tragen (doppeltes Risiko).“

(Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Regierungsentwurf eines Gesetzes zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, 2008)

„Mit dem Gewinnbeteiligungsmodell wird der Mitarbeiter bei uns zum Unternehmer und damit in einem weit höheren Maße als bisher eigenverantwortlich für sein Aufgabengebiet, die Arbeitsabläufe bis hin zur weitgehend selbst bestimmten Arbeitszeitregelung. (...) Die Motivation ist deutlich gestiegen und die Leistungsbereitschaft gewachsen.“

(Horst Winter, Personalleiter der Webasto AG Fahrzeugtechnik, 1997)

„Mit der Einführung von Systemen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung schaffen die Betriebe Anreize für höhere Leistungen ihrer Arbeitnehmer. Dadurch werden diese Betriebe für überdurchschnittlich begabte und qualifizierte Mitarbeiter auch attraktiver und können bei dem zu erwartenden Fachkräftemangel einen Wettbewerbsvorteil erlangen.“

(Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 13/2006)

„Der Zweck (...) ist:

1. daß die Dorfbewohner an dem Wohl und Wehe des Gutsherrn unmittelbar teilnehmen, gleichsam eine Familie bilden sollen;
2. daß die Arbeiter sicher einer durch den Zinsengenuß mit jedem Jahr etwas erhöhten, stetig wachsenden Einnahme erfreuen sollen; und
3. daß vor Allem dem Arbeiter ein sorgenfreies, heiteres Alter gesichert werde, daß nachdem er sein kräftiges Mannesalter in angestrender Tätigkeit vollbracht, er (...) nicht darben, nicht der Gnade anderer leben, nicht seinen Kindern zur Last fallen soll.“

(Johann Heinrich von Thünen, Nationalökonom und Gutsbesitzer, 1850)

Arbeitsaufträge

1. Schneiden Sie die Aussagen zur Mitarbeiterbeteiligung aus und ordnen Sie sie in der richtigen zeitlichen Reihenfolge an. Von welcher Situation der Arbeitnehmer gehen die Verfasser aus? Inwiefern unterscheiden sich die Probleme von „früher“ und „heute“?
2. Was bringt die Mitarbeiterbeteiligung a) den Arbeitnehmern, b) den Arbeitgebern? Erstellen sie eine Tabelle mit Vor- und Nachteilen und ordnen Sie die in den Zitaten angeführten Argumente a) und b) zu.
3. Beschreiben Sie mithilfe des Schaubilds zur Mitarbeiterbeteiligung unter www.sozialpolitik.com, welche Form der Mitarbeiterbeteiligung sich am meisten in Deutschland durchgesetzt hat. Diskutieren Sie mögliche Gründe.