



Neutralisiertes Kapital

Die erreichte Mitbestimmung reicht nicht aus. Wie demokratisches Wirtschaften in Unternehmen möglich sein soll? Ein konkreter Vorschlag

von Prof. Dr. Heinz-J. Bontrup

Die Gesellschaft in der Bundesrepublik ist tief gespalten. Der politische (staatliche) Überbau unterliegt einer parlamentarischen Demokratie und im Unterbau sind die Unternehmen in der Wirtschaft autokratisch (autoritär) geführt. Manchmal sogar feudalistisch. Natürlich hat das was mit den Eigentumsverhältnissen zu tun. In den Unternehmen werden private Güter getauscht. Die hier von ihrer privaten Ware Arbeitskraft abhängig Beschäftigten benötigen einen Unternehmer, der ihnen einen tauschbaren Wert einverleiht. Sonst haben die Abhängigen keinen ökonomischen (betriebswirtschaftlichen) Wert.

Hieraus leitet sich eine ungeheure Macht aufseiten der Unternehmer und eine ebenso große Ohnmacht aufseiten der abhängig Beschäftigten ab, und von den Arbeitslosen ist hier erst gar nicht zu reden. Die Gesellschaft dagegen gehört sich selbst und hier sind die getauschten Güter öffentlich. Sie unterliegen keiner Rivalität und es gilt auch nicht das Ausschlussprinzip wie bei privaten Gütern. Es ist mehr als erstaunlich, dass der asymmetrische demokratische Zustand zwischen Staat und Wirtschaft und auch das Machtgefälle in den Unternehmen selbst heute, zu Beginn des 21. Jahrhunderts, von der Gesellschaft immer noch akzeptiert werden. Vielleicht liegt es daran, dass »das gesellschaftliche Sein das Bewusstsein bestimmt« (Karl Marx) und sich deshalb die Abhängigen nicht befreien können.

Vielleicht liegt es auch nur an der Angst vor einer fundamentalen Veränderung in den ökonomischen Verhältnissen. Bestimmt ist es jedoch der Macht des Kapitals, aufgrund des Eigentums an den Produktionsmitteln über die Beschäftigten zu herrschen, geschuldet. Ohne die Produktionsmittel bleiben die Arbeitskräfte, weil sie eben nichts anderes als ihr menschlich immanentes Arbeitsvermögen haben, nur »Habenichtse«, wie es einmal der Jesuitenpater und Ökonom Oswald von Nell-Breuning sagte. Deshalb fordert der Politologe Alex Demirovic´ zu Recht, beim Eigentum endlich (auch verfassungsrechtlich) zu differenzieren: nämlich zwischen Produktionsmitteln und sonstigem Eigentum.

Wie ist dies aber ganz konkret auf den Zustand der heutigen Unternehmensrealität zu übertragen? Dazu ist zunächst eine kurze zusammenfassende Ist-Analyse notwendig. In privatwirtschaftlichen Unternehmen ist das Eigentum an Produktionsmitteln, wie schon erwähnt, unbestritten. Zu trennen vom Eigentum ist aber durchaus die Führung der Unternehmen, und auch der Einfluss von bestehender Mitbestimmung, beziehungsweise die hier gegebenen Gesetze sind einer Bewertung zu unterziehen. Hier müssen zwei Mitbestimmungsebenen unterschieden werden: die unternehmerische in den Aufsichtsräten und die betriebliche durch Betriebsräte und Wirtschaftsausschüsse. Nur im Montan-Mitbestimmungsgesetz von 1951 gibt es eine Machtneutralisierung zwischen Kapital und Arbeit. Hier entscheidet final im Interessenkonflikt ein neutrales Mitglied im Aufsichtsrat.

Und auch in der Geschäftsführung wird ein Arbeitsdirektor mit besonderen Schutzrechten während seiner Vertragslaufzeit geschützt. So weit, so gut. Das Gesetz findet aber nur für die Bereiche Kohle und Stahl und damit nur noch für rund 80.000 von insgesamt 40 Millionen Beschäftigten in Deutschland eine Anwendung. Im Mitbestimmungsgesetz von 1976 (es gilt branchenunabhängig für Kapitalgesellschaften und Genossenschaften ab 2.000 Beschäftigten) haben die Kapitalvertreter trotz einer numerischen Parität im Aufsichtsrat bei der zweiten Abstimmung durch das doppelte Stimmrecht des immer von der Kapitaleseite gestellten Aufsichtsratsvorsitzenden das finale Entscheidungsrecht. Dies gilt natürlich auch im Drittelbeteiligungsgesetz, wo die Mitbestimmungsvertreter eh nur auf ein Drittel der Sitze im Aufsichtsrat kommen.

Neben dieser unternehmerischen Pseudo-Mitbestimmung gibt es auf betrieblicher Ebene durch Betriebsräte und Wirtschaftsausschüsse eine weitere, aber noch geringere Mitbestimmung – vor allen Dingen in wirtschaftlichen Angelegenheiten –, als sie auf Unternehmensebene gegeben ist. Das Betriebsverfassungsgesetz beschränkt sich weitgehend auf Mitwirkungsrechte. Hier bleibt die Entscheidungsbefugnis des Unternehmers völlig unberührt. Gleichberechtigte Mitbestimmungsrechte im Sinne einer obligatorischen Zustimmung durch den Betriebsrat gibt es nur wenige – wie etwa die Zustimmung zur Mehrarbeit oder das Mitbestimmungsrecht bei personellen Auswahlkriterien –, und die sind wirtschaftlich nun wirklich nicht entscheidend.

Ob dagegen Beschäftigte eingestellt oder entlassen werden, ob, wann und wie investiert und das Unternehmen organisiert und geführt wird, wie das Unternehmen zu finanzieren ist, wie die Standortfrage entschieden wird, ob fusioniert oder ein Unternehmen verkauft oder zugekauft wird, wie die Gewinnverwendung erfolgt, ob es hier auch eine Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Beschäftigten gibt – dies alles bleibt für Betriebsräte, aber auch für Aufsichtsräte außerhalb von wirklicher gleichberechtigter Mitbestimmung.

Selbst wenn Kapitaleigner bei einer bestehenden komfortablen Gewinnsituation ihre einzig für sie entscheidende Profitrate, also wie viel Gewinn ein Unternehmen relativ bezogen auf das eingesetzte Eigenkapital erzielt, noch weiter erhöhen wollen, können sie sich trotz des (aber eben nur temporär bestehenden) Kündigungsschutzes jederzeit von Beschäftigten trennen beziehungsweise diese entlassen.

Und obwohl Betriebsräte in geheimer, allgemeiner und freier Wahl durch die Belegschaft gewählt werden, haben der Betriebsrat und auch die Belegschaft keine Mitbestimmungsrechte, wer das Unternehmen als Vorstand oder Geschäftsführer führt. Selbst bei der Bestimmung der leitenden Angestellten und der außertariflich Beschäftigten bleiben die Betriebsräte außen vor.

Allein diese Asymmetrie zeigt bereits die nicht demokratische Ausrichtung in den heutigen Unternehmen. Um es auf den Punkt zu bringen: Die Kapitaleigentümer und ihre eingesetzten Manager haben das alleinige Sagen. Hieraus leitet sich mit dem Ökonomen Erich Preiser ein nicht akzeptables »Investitionsmonopol des Kapitals« ab, unter dem täglich Millionen abhängig Beschäftigte leiden, aber auch ganze Staaten, die dadurch erpressbar werden. Selbst die Staatschefs der G20 zusammen sind heute in einer total globalisierten und liberalisierten Marktwelt nur noch »Wasserträger, Gehilfen und Ausführer der Konzerninteressen«, schreibt der bekannte Schweizer Kapitalismuskritiker Jean Ziegler, und der ehemalige Geschäftsführer von Greenpeace International, Thilo Bode, spricht in seinem neuesten Buch von der »Diktatur der Konzerne « und davon, wie diese uns

schaden und die Demokratie zerstören. In einem demokratischen Unternehmen würden die angeführten Pervertierungen aufgehoben und die Unternehmen wären für die Menschen da und nicht umgekehrt. Dazu müssten aber die Beschäftigten in den Unternehmen entscheidend mitbestimmen und auch das Top-Management einsetzen können.

Die Belegschaft wählt dazu demokratisch einen Belegschaftsrat in allen Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten. Diese Wahl gilt für alle Branchen und ist unabhängig von der Rechtsform der Unternehmen. Die Mandatszeit des Belegschaftsrats beträgt vier Jahre; alle zwei Jahre wird die Hälfte der Mitglieder neu gewählt. Der Belegschaftsrat ist das höchste Kontrollorgan im Unternehmen und ersetzt die heutigen Aufsichtsräte. Die Größe des Belegschaftsrats richtet sich dabei nach der Größe des Unternehmens. Bei 51 bis 100 Beschäftigten sollte beispielsweise der Belegschaftsrat aus mindestens fünf Mitgliedern bestehen. Er muss alle zwei Monate einmal zusammentreten und wählt einen Managementausschuss mit einem Direktor (Vorsitzenden) an der Spitze.

Die Größe des Managementausschusses richtet sich ebenfalls nach der Unternehmensgröße. Bei 51 bis 100 Beschäftigten reicht der Direktor völlig aus. Der Managementausschuss und der Direktor führen (leiten) zusammen das gesamte Unternehmen. Beide sind dem Belegschaftsrat gegenüber verantwortlich und rechenschaftspflichtig. Dieser hat das Recht, jederzeit Mitglieder des Managementausschusses abzurufen und auszutauschen; ebenso gilt dies für den Direktor.

Was passiert aber mit den Eigentümern der Unternehmen? Diese bekommen auch Sitze im Belegschaftsrat, genauso wie Vertreter der Öffentlichkeit, wozu staatliche Vertreter, Verbraucher- und Umweltschutzverbände gehören. Die Anzahl der jeweiligen Vertreter richtet sich nach der Größe der Unternehmen. Kapital und Arbeit müssen sich dabei mit ihren Stimmanteilen neutralisieren. Beispielsweise könnte so der Belegschaftsrat in Großunternehmen ab 1.000 Beschäftigten aus fünf Belegschaftsvertretern, fünf Kapitalvertretern und jeweils einem Staats- sowie Verbraucher- und Umweltschutzvertreter bestehen.

Wie lässt sich ein solcher Belegschaftsrat in einem so demokratisierten Unternehmen, rein ökonomisch, ohne jegliche Moral zu bemühen, begründen? Erstens mit der allgemein gültigen Produktionsfunktion in jedem Unternehmen. Als Inputfaktoren kommen hier unter Berücksichtigung eines Naturgebrauchs immer Kapital und Arbeit zum Einsatz. Wobei übrigens das Kapital kein originärer Produktionsfaktor ist, sondern nur ein abgeleiteter. Kapital ist nichts anderes als vergegenständlichte menschliche Arbeit und Naturgebrauch. Würde aber in der Produktion nur menschliche Arbeitskraft eingesetzt, also kein Kapital, so wäre der Output beziehungsweise die Produktionsleistung gleich null, genauso, wenn nur Kapital und keine menschliche Arbeit zum Einsatz käme. Es besteht also eine ökonomische Interdependenz. Und obwohl diese unumstößlich ist, hat heute in der bestehenden Ordnung beziehungsweise Unternehmensrealität nur das Kapital beziehungsweise haben dessen Eigentümer das Sagen. Mehr ökonomischer Widerspruch geht nicht. Deshalb ist infolge der Interdependenz der Belegschaftsrat, wie oben beschrieben, auch paritätisch zwischen Kapital und Arbeit zu besetzen.

Neben der Aufhebung des »Investitionsmonopols« ist es zweitens genauso wichtig, die Beschäftigten neben einem tariflichen Arbeitsentgelt – dafür sind die Gewerkschaften und Unternehmerverbände verantwortlich – auf Basis eines verteilungsneutralen Spielraums – hier müssen die preisbereinigten Nominalentgelte mit der Produktivitätsrate wachsen auch am Mehrwert teilhaben zu lassen. Die Auszahlung der Arbeitsentgelte ist als eine erste Ertragsgröße auf die von den Beschäftigten erarbeitete

Wertschöpfung, als ihr individuelles Arbeitseinkommen, zu verstehen. Es ist der Wert ihrer jeweiligen Arbeitskraft. Da die Beschäftigten in der Produktion aber einen höheren Wert schaffen und sich dieser als Mehrwert darstellt, erhalten sie zusätzlich zu ihrem Arbeitsentgelt einen Anspruch auf den Mehrwert beziehungsweise auf den Gewinn innerhalb des Mehrwerts. Zins und Grundrente sind hier bereits verteilt.

Wie soll dabei aber konkret die Gewinnpartizipation erfolgen? In einem demokratisierten Unternehmen gehört der Gewinn dem Unternehmen als Ganzem. Dies widerspricht den heutigen Eigentümerverhältnissen und Gewinnaneignungen total. Die Gewinnpartizipation ist hier als eine kollektive Partizipation am Unternehmenserfolg zu verstehen und wird in ein »neutralisiertes Kapital« im Sinne von Ota Šik, dem wohl größten Ökonomieforscher in Sachen Wirtschaftsdemokratie, umgewandelt, »bei dem das Eigentum am Kapital eines Unternehmens nicht mehr an einzelne Personen gebunden und auch nicht mehr zwischen einzelnen Personen aufteilbar ist«. Das heißt im Ergebnis, die Beschäftigten werden durch die Kapitalneutralisierung nicht individuelle Eigentümer der Unternehmen, sondern am Ende gehören sich die Unternehmen selbst.

Beim neutralisierten Kapital handelt es sich um eine völlig neue Eigentumsform, die ohne Enteignung der bisherigen Eigentümer sukzessive dadurch entsteht, dass sich in den bestehenden Unternehmen das neutralisierte Kapital im Zeitablauf durch eine Gewinnthesaurierung immer mehr ansammelt. Von Jahr zu Jahr würde ein zuwachsender Anteil des Kapitals zum Kollektiveigentum der Unternehmen werden. Dadurch setzt sich das Gesamtkapital vorübergehend noch aus dem Eigenkapital der bisherigen Eigentümer, dem zuwachsenden neutralisierten Kapital des Unternehmens und dem benötigten Fremdkapital zusammen. Die heutigen Eigentümer der Unternehmen, die nicht enteignet werden sollen, aber noch Gewinnansprüche an ihr Eigenkapital haben, sind, entsprechend einer jeweilig unternehmensbezogenen Berechnung, mit einer Eigenkapitalrendite zu befriedigen.

Wird beispielsweise in einem Unternehmen eine Rendite von 12,5 Prozent realisiert und der absolute Gewinn beträgt 10 Millionen Euro, so würden die Eigentümer noch 4,25 Millionen Euro an Gewinn erhalten. Dieser ergibt sich aus der berechneten Eigenkapitalrendite plus 30 Prozent des absoluten Gewinns (also $1,25 + 3,0 = 4,25$ Millionen Euro). Die Prozentzahl kann aber auch 20 oder 40 Prozent betragen. Hier sollten jeweils Branchenbesonderheiten berücksichtigt werden. Der absolute Gewinnanteil ist aber gesetzlich zu fixieren.

Bezieht man den so ermittelten Eigentümergewinn auf das eingesetzte Eigenkapital in Höhe von beispielsweise 80 Millionen Euro, ergibt sich eine akzeptable Eigenkapitalrendite von 5,3 Prozent. Die dann vom Gewinn verbleibenden restlichen 5,75 Millionen Euro werden als »neutralisiertes Kapital« im Unternehmen verbucht. Die Rendite liegt dann hier bei 7,2 Prozent. Über die finale Gewinnverwendung entscheidet aber jeweils letztlich, auf Vorschlag des Managementausschusses, der Belegschaftsrat. Da Unternehmen immer auch mit Krediten arbeiten, müssen sie Fremdkapital aufnehmen und dafür Zinsen zahlen. Dies gilt auch für die Grundrente, wenn Unternehmen Werte mieten oder pachten. Hieran wird sich auch in demokratisierten Unternehmen nichts ändern. Durch das neutralisierte Kapital entstehen sukzessive immer mehr Mitarbeitergesellschaften.

Entscheidend ist dabei, dass der heute bestehende kapitalistische Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit, zwischen Lohn und Gewinninteressen, aufgehoben wird und die Beschäftigten nicht mehr nur wirtschaftlich abhängige Lohnempfänger und Untergebene sind. Außerdem werden in Unternehmen

Staats-, Verbraucher- und Umweltinteressen berücksichtigt. Dies alles wirkt sich letztlich nicht nur einzel-, sondern auch gesamtwirtschaftlich positiv aus.

Was ist aber mit den Unternehmen, die weniger als 50 Beschäftigte haben? In diesen kleinen und mittleren Unternehmen kommt es ebenfalls zu wesentlichen Veränderungen. Auch hier erhalten die abhängig Beschäftigten über ihre Betriebsräte mehr echte Mitbestimmung und die Beschäftigten werden am Gewinn beteiligt, wobei sie dann aber individuell entscheiden können, ob sie ihren Gewinnanteil ausgeschüttet haben wollen oder ihn im Unternehmen belassen. Entweder als Eigenkapital, wodurch sie Miteigentümer würden, oder als Fremdkapital, wodurch sie zu Gläubigern der Unternehmen würden.

Buchempfehlung!

WIRTSCHAFT DEMOKRATISCH

Mit Fragen der Unternehmensdemokratie und den damit verbundenen gesellschaftlichen Herausforderungen wird sich im März 2019 eine Konferenz an der Universität Siegen beschäftigen. »In Zeiten der Ungewissheit, des schnellen, überraschenden Wandels ergeben sich neue Möglichkeiten der Entwicklung und Kultivierung von Demokratie«, heißt es in einer Ankündigung. Die Welt stehe »mitten in einem Epochenwandel, einer großen Transformation, da die Krisen zunehmen und sich gegenseitig verstärken, zugleich aber auch große Chancen bestehen«. In der Wirtschaft und speziell den Privatunternehmen finde das aber nur zum Teil Berücksichtigung, »da dort die Macht von den Eigentümern ausgeübt wird, die Kapitaleseite die Rentabilität als höchstes Ziel ansieht«. Bereits im Dezember erhältlich ist das Buch »Wirtschaft demokratisch. Teilhabe, Mitwirkung, Verantwortung«, das von Gustav Bergmann, Jürgen Daub und Feriha Özdemir herausgegeben wird und im Vandenhoeck & Ruprecht Verlag erscheint (353 Seiten, 24 Euro). Die Autoren des Sammelbands denken »über die Demokratisierung von Unternehmen und Organisationen« nach, es werden dabei verschiedene Forschungsfelder der Teilhabe, Mitwirkung und Verantwortung abgesprochen.