

Belegschaft mit ihren Vertretern auszuloten. Sollte der Gedanke eines Unternehmermodells auf beiden Seiten tragfähig sein, ist weiterer Beratungsbedarf einzufordern.

Fazit

Betriebsübernahmen durch die Belegschaft in Rechtsform der eingetragenen Genossenschaft spielen in der Praxis bislang kaum eine nennenswerte Rolle. Das hängt nicht zuletzt an Vorurteilen und dem mangelnden Bekanntheitsgrad der Rechtsform. Dabei kann zur Restrukturierung im Sinne der Beschäftigten, trotz aller Beschränkungen und Probleme, die Fortführung des Unternehmens in Rechtsform der Genossenschaft eine durchaus adäquate Form darstellen.

Gerade in Zeiten einer durch maßlosen Shareholder Value ausgelösten Finanz- und Wirtschaftskrise sind die demokratischen Werte ein Fundament, auf das sich in einer Debatte nach mehr Wirtschaftsdemokratie aufbauen lässt. Der Zugang über betriebliche Konflikte in Form von Belegschaftsinitiativen und über kooperative Modelle zur Sicherung von

Standort Beschäftigung sind dabei Formen aktiver Einflussnahme, sich auch mit dem Genossenschaftsgedanken zu beschäftigen. Generell gilt, dass in Zeiten, in denen sich der Staat aus zahlreichen Leistungsbereichen zurückzieht und die Menschen zu mehr Eigenverantwortung anhält, – Genossenschaften, einst aus der Not geboren – heute in neuer Form und außerhalb ihrer klassischen Bereiche dazu beitragen können, bestehende Bedürfnisse der Menschen zu befriedigen. Dazu benötigen sie eine breite Unterstützung. Das Zeitfenster dafür ist momentan gut, nicht zuletzt hat die Vollversammlung der Vereinten Nationen das Jahr 2012 zum Year of Cooperatives, dem Jahr der Genossenschaften¹ deklariert.

WALTER VOGT ist politischer Sekretär im Fachbereich Betriebs- und Branchenpolitik – Ressort Unternehmens- und Mitbestimmungspolitik – beim IG Metall Vorstand. Daneben ist er Aufsichtsratsmitglied einer Wohnungsbaugenossenschaft und war davor viele Jahre in der genossenschaftlichen Beratung und Prüfung tätig. Er gibt seine eigene Meinung wider.

Betriebe in Belegschafts- oder Kundenhand

Und das alles in Form einer Genossenschaft

Ein aktuelles Beispiel – die hnGeno¹ – zeigt, wie der Betriebsrat und die Belegschaft von hessnatur – unterstützt von vielen Menschen und Organisationen – die Übernahme des Unternehmens durch Finanzinvestoren zu verhindern versuchen.

Wer ist hessnatur?

Die Hess Natur Textilien-GmbH (kurz hessnatur) ist ein Öko-Modelabel, das natürliche Kleidung sowie Heimtextilien herstellt und verkauft. Ethische Grundsätze und Fairness in der Zusammenarbeit mit Herstellern und Lieferanten sind ein wichtiger Teil der Firmenphilosophie und Basis des Erfolgs der Marke. hessnatur hat in Deutschland und weiteren Ländern viele überzeugte Kundinnen und Kunden, die Wert auf ökologisch und sozial fair hergestellte Kleidung legen. hessnatur – im deutschsprachigen Raum Marktführer – beschäftigt in Butzbach und in seinen Filialen rund 330 Menschen. hessnatur ist ein wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen und weist ein gesundes Wachstum auf. Der mögliche Verkauf des Unternehmens an einen

bekanntem Finanzinvestor führte Ende 2010 schnell zu einer breiten Protestbewegung. Die dadurch wahrscheinlich eintretenden Umsatzeinbußen (Vertrauens- und Glaubwürdigkeitsverlust seitens der Kundinnen und Kunden) gefährden die Arbeitsplätze im Unternehmen.

Wer kann hessnatur zukünftig sein?

Diese Frage ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht beantwortet. Kunden, Beschäftigte und Freunde von hessnatur kämpfen seit Dezember 2010. Die im März 2011 gegründete Genossenschaft² hnGeno versucht die Übernahme durch einen Finanzinvestor zu vermeiden. Sie geht davon aus, dass eine Genossenschaft die denkbar beste Lösung ist, das hessnatur im Sinne der Marke zu einem demokratischen Vorzeigeunternehmen mit nachhaltigen Zielen aufzustellen. Die Tätigkeit des 3-köpfigen Vorstands nehmen unter anderem zwei Betriebsratsmitglieder von hessnatur wahr. Die Aktivitäten der Genossenschaft werden von einer breiten Mehrheit der Belegschaft getragen.

Wie ist der Stand und was sind die Ziele?

Wie der aktuellen Presse³ zu entnehmen ist, zeigt sich der Weg dorthin nicht frei von Steinen. Der Bieterprozess soll

¹ www.hnGeno.de

² Vgl. hierzu den Beitrag von Walter Vogt in diesem Heft auf Seite 433.

³ Hier Hinweise auf die aktuellen Pressemitteilungen oder den entsprechenden Link auf der hnGenoSeite.

offenbar im vollen Gange sein. Offensichtlich zu erkennen sind folgende »Steine«: Zum einen hängt die Zukunft von der soliden finanziellen Basis der Genossenschaft ab. Um diese aufzustellen, benötigt hnGeno möglichst viele kleine und große Geldgeber, um als Kaufinteressent für hessnatur auftreten zu können. Zum anderen ist wahrscheinlich, dass in einem solch schnelllebigen Prozess die Finanzierung eines solchen »Deals« nicht mit den Mitgliedern der Genossenschaft »gestemmt« werden kann. In einem solchen Fall sind Rahmenbedingungen zu formulieren und mit möglichen Partnern zu verhandeln, die den »Geist« der Genossenschaft leben lassen.

Das wesentlichste Ziel ist, hessnatur dauerhaft zu 100 % als Genossenschaft weiterzuführen. Bei Verwirklichung dieses Ziels gehen Betriebsrat und Unterstützer und auch die Mitglieder der Genossenschaft davon aus, nachfolgende Ziele ebenso dauerhaft zu verwirklichen.

»Demokratieprinzip mit grüner Geldanlage«

In der Satzung der hnGeno ist die Förderung der Mitglieder unter anderem wie folgt festgeschrieben: Vorteile für die Kundinnen und Kunden in Form einer Rückvergütung

(nachträglicher Rabatt), Möglichkeit die Geldeinlagen (Anteile der Mitglieder) bei wirtschaftlichem Erfolg zu verzinsen und Förderung von Projekten.

Arbeitsplätze und faire Arbeitsbedingungen sichern

hnGeno stellt sicher, dass mit der Fortführung von hessnatur als Genossenschaft Arbeitsplätze gerettet, Arbeitsbedingungen geschützt und faire Handelsbeziehungen mit Erzeugern und Lieferanten erhalten werden. Gleichzeitig soll dafür gesorgt werden, dass ein wichtiger Anbieter ökologisch und sozial einwandfreier Textilien seine Arbeit und Vision fortsetzen kann.

Fazit

Und wie es weiter geht, bleibt mit Spannung zu erwarten.

ANDREA ROTHKEGEL ist betriebswirtschaftliche Sachverständige für Arbeitnehmervertretungen bei EWR-Consulting GmbH und im Aufsichtsrat hnGeno.

WALTER STRASHEIM-WEITZ ist Betriebsrat hessnatur und Vorstand hnGeno.

Vorteilsregeln für Gewerkschaftsmitglieder

Die halbherzige Entscheidung des BAG zur qualifizierten Differenzierungsklausel

Hier lesen Sie

- warum es für Gewerkschaften legitim ist, Vorteile primär für ihre Mitglieder durchzusetzen
- wann in Tarifverträgen nach der Gewerkschaftsmitgliedschaft differenziert werden darf
- wann qualifizierte Differenzierungsklauseln nach Ansicht des BAG unzulässig sind

Mit Urteil vom 23.3.2011 – 4 AZR 366/09 hat der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) eine qualifizierte Differenzierungsklausel (auch Spannungsicherungsklausel oder Abstandsklausel genannt) in einem Tarifvertrag für unwirksam erklärt. Unter einer qualifizierten Differenzierungsklausel wird nachfolgende Vereinbarung verstanden.

Haben Gewerkschaft und Arbeitgeber vereinbart, eine bestimmte Leistung des Arbeitgebers nur an die Gewerkschaftsmitglieder zu zahlen und erbringt der Arbeitgeber diese Leistung an nicht organisierte oder anders organisierte Arbeitnehmer, dann steht den Gewerkschaftsmitgliedern ein zusätzlicher Zahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber in der Höhe zu, in der er die Leistung an seine nicht

organisierten oder anders organisierten Arbeitnehmer erbracht hat. Mit dieser Vereinbarung sind die Gewerkschaftsmitglieder immer besser gestellt als die nicht organisierten oder anders organisierten Arbeitnehmer des Arbeitgebers.

Beispiel:

Es ist eine Erholungsbeihilfe von jährlich 260 € tarifvertraglich vereinbart und mit einer qualifizierten Differenzierungsklausel abgesichert. Zahlt der Arbeitgeber diese Erholungsbeihilfe an seine nicht organisierten oder anders organisierten Arbeitnehmer, so erhöht sich der Anspruch der Gewerkschaftsmitglieder um eben diesen Betrag auf insgesamt 520 €.