

Einfach auf Lohn verzichten? Davon hält Detlef Wetzel nichts. Er ist der stellvertretende Bundesvorsitzende der Gewerkschaft IG Metall. „Wir haben nichts zu verschenken“, sagte er im Gespräch mit der Horber SÜDWEST PRESSE. „Was wir für die Sanierung oder Rettung eines Unternehmens hergeben, das muss zurückfließen.“

Mitarbeiter könnten ihrem Arbeitgeber demnach Lohn-Anteile als Kredit zur Verfügung stellen. Alternativ ist eine Kapital-Beteiligung am Unternehmen denkbar, wobei Wetzel zu bedenken gibt: „Wenn ich 100 Euro Weihnachtsgeld abgezogen bekomme und diesen Verlust in eine Firmenbeteiligung umwandeln will, dann muss ich vorher erst mal 50 Euro Steuern zahlen – von dem Geld, das ich gar nicht bekommen habe. Und da hört der Spaß auf.“ Deshalb empfiehlt er die Kredit-Variante.

Einen entsprechenden Vorschlag hat der Horber Brueninghaus-Betriebsrat im vergangenen Jahr seiner Geschäftsführung unterbreitet: Falls Liquidität fehlt, sollte auf Kredit-Basis eine 2,1-prozentige Lohn-Erhöhung um ein halbes Jahr verschoben oder ein Teil des Weihnachtsgeldes bereitgestellt werden. Das sei jedoch abgelehnt worden, berichtet Betriebsrats-Vorsitzender Arnold Möhrle. Stattdessen sei den Arbeitnehmern die „Erfolgsorientierte Prämie“ aus dem Jahr 2008 einfach vom Weihnachtsgeld 2009 abgezogen worden – während die leitenden Angestellten ihre Prämie offenbar behalten durften. Gegen diese Weihnachtsgeld-Kürzung hat der Brueninghaus-Betriebsrat geklagt – aber im August 2010 vor dem Arbeitsgericht verloren.

Das Fazit: Arbeitgeber können sich in schlechten Jahren die Gewinnbeteiligung zurückholen, die sie ihren Mitarbeitern in guten Jahren ausgezahlt haben – Arbeitnehmer bekommen hingegen ihre Lohn-Verluste aus schlechten Jahren in der Regel nicht in den guten Jahren zurück. ANDREAS ELLINGER

AUSSERDEM

Arbeitnehmer als Kreditgeber?

Wenn die „Mitarbeiter mitziehen“, kann eine Krise „ganz gut gemeistert“ werden, sagt Oliver Riese, der Chef von Riese-Electronic in Horb. „Mitziehen“? Das heißt bei ihm, dass Mitarbeiter für 85 Prozent ihres Lohns 100 Prozent Leistung bringen müssen – und noch mehr: Im Gegensatz zu Unternehmen wie Fischer und Leuco, die sich an tarifvertraglichen Regelungen orientiert haben, ist die vorübergehende Lohn-Kürzung bei Riese nicht mit einer entsprechenden Arbeitszeit-Verkürzung verbunden – sondern sogar mit bis zu fünf unentgeltlichen Überstunden pro Monat. Da gegenwärtig bis zu 20 Überstunden gefordert sind, hält der Unternehmer das für eine gute Lösung: „Unfair wäre es gewesen, genau fünf Überstunden machen zu lassen.“ Der Vollständigkeit halber: Auch die Jahressonderzahlungen sind um 15 Prozent gekürzt worden.

Teile des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes mussten die „Leucolaner“ ebenfalls abschreiben. Pressesprecherin Ines Calmbach: „Die Führungskräfte haben im gleichen Umfang auf Gehalt verzichtet.“

Unternehmen werden auf diese Weise zunächst einmal wirtschaftlicher – und die Arbeitsplätze folglich sicherer. Die entscheidende Frage lautet: Für wie lange? Denn: Wenn Riese seine Leute bis zu sechs, sieben Stunden pro Woche ehrenamtlich schaffen lässt, muss seine Konkurrenz irgendwann nachziehen – oder sie zahlt gleich noch schlechter, um ihrerseits Vorteile zu haben. Die Arbeitnehmer geraten in eine Abwärtsspirale...

Dieser Gefahr geht auch von einer Betriebsvereinbarung bei der Tumlinger Unternehmens-Gruppe Fischer aus, die nichts mit der Krise zu tun hat. Es handelt sich um ein 40-Stunden-Modell, bei dem 35 Stunden bezahlt werden. Für eine Stunde gibt es Zeitausgleich. Die übrigen vier Stunden werden teilweise in Form eines höheren Weihnachtsgelds honoriert, wie Pressesprecher Volker Steinmaier erklärt – darüber hinaus soll sich die Mehrarbeit in Form von Arbeitsplatzsicherheit auszahlen. Das Problem ist wiederum: Mitbewerber werden wohl nachsteuern müssen – und dann reichen bei Fischer 40 Stunden nicht mehr, um Wettbewerbsvorteile zu erzielen.