

Schließlich sind Strukturmaßnahmen der Schulentwicklungsplanung, auch auf kommunaler Ebene, zu diskutieren. Dazu gehören die Stärkung ganztägiger Bildung mit vergleichbaren Standards, die Steuerung der Schülerzusammensetzung im Einzugsgebiet der Schulen sowie Schulformumwandlungen und Schulfusionen. Die OECD bilanzierte auf Basis der Befunde der PISA-Erhebungen des vergangenen Jahrzehnts, dass es Schulsysteme, die durch einen hohen Differenzierungsgrad zwischen Schulen und Klassen gekennzeichnet sind, im Allgemeinen nicht geschafft hätten, höhere Gesamtleistungen zu erreichen und zudem durch größere soziale Ungleichheiten gekennzeichnet seien.

Auch eine differenzielle Ressourcenausstattung der Schulen kann einen Beitrag leisten, um den Zusammenhang zwischen herausfordernden Kontextbedingungen und den Bildungschancen zu entkoppeln. Dazu bedarf es allerdings vergleichbarer auf einzelne Schulen zugeschnittener Indikatoren zum familialen ökonomischen, kulturellen und schulbezogenen sozialen Kapital sowie zu Strukturdaten zum Einzugsgebiet der Schulen. Eine vergleichsweise differenzierte sozialindexgesteuerte Ressourcenzuweisung an Schulen gibt es bislang nur in Hamburg. Bundesweit ist die indikatorenbasierte Finanzierung einzelner Schulen gleichwohl unterentwickelt. Eine solche bedarfsorientierte Zuteilung könnte mit konkreten Zielvereinbarungen, einem erweiterten Angebot an spezifischen Unterstützungsmaßnahmen und einer entsprechenden Evaluation hinsichtlich der erzielten Erfolge verbunden werden. Insgesamt erscheint aber das Zusammenspiel der Kompensation von Ressourcen und strukturellen Maßnahmen auf der politisch-administrativen Steuerungsebene, der Anerkennung aller Schülerinnen und Schüler auf der Schulebene und herkunftsensibler pädagogischer Interventionen im Unterricht geeignet, den Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg bzw. -misserfolg abzumildern.



Isabell van Ackeren

leitet seit 2009 die Arbeitsgruppe Bildungsforschung an der Universität Duisburg-Essen in der Fakultät für Bildungswissenschaften.

isabell.van-ackeren@uni-due.de

Kurt Beck

Mehr Gleichheit durch Mitarbeiterbeteiligung

Die Ungleichheit der Einkommen und Vermögen in unserer Gesellschaft und in großen Teilen der Welt droht überhand zu nehmen. Es ist noch nicht lange her, da war die Ungleichheit in unserer Gesellschaft, nicht zuletzt dank sozialdemokratischer Bildungs-, Sozialstaats- und Steuerpolitik, schon einmal deutlich geringer und es schien, als ob dieser Weg hin zu mehr Gerechtigkeit in der Verteilung der Lebenschancen fortgesetzt werden könnte. Nun aber wächst die Ungleichheit der Einkommen und Vermögen besonders auch in unserem Lande wieder bedenklich und dieser Trend scheint sich ungebrochen fortzusetzen. Das droht den gesellschaftlichen Zusammen-

halt und am Ende auch die Demokratie selbst zu gefährden. Wir müssen folglich neu darüber nachdenken, wie wir diesen, letztlich für alle bedrohlichen Trend mit neuen, wirksamen Mitteln stoppen und hoffentlich auch wieder umkehren können.

Die öffentliche Debatte über die Grenzen der Ungleichheit ist im Begriff, Fahrt aufzunehmen. Es handelt sich dabei ja um ein Kernthema der Sozialen Demokratie, denn es geht um unser Verständnis davon, in welcher Gesellschaft wir gemeinsam leben wollen. Die sozialdemokratische Antwort ist klar: Wir wollen eine menschliche Gesellschaft, die Arbeit respektiert, unterschiedliche Lebensentwürfe ermöglicht und unsere Grundbedürfnisse nach Verwurzelung, Geborgenheit und Mitmenschlichkeit nicht dem goldenen Kalb des grenzenlosen Wettbewerbs um Einkommen und Reichtum, einer grenzenlosen Profitgier opfert. Es geht um die Schaffung von Wohlstand und Gerechtigkeit, Bildung und Aufstiegschancen, individuelle Freiheit und Sicherheit nicht für ein paar Auserwählte, sondern für alle. Dazu bedarf es eines Mindestmaßes an Gleichheit der Lebenschancen für jeden einzelnen. Nur so können die Menschen in ihrer praktischen Lebenswirklichkeit spüren, dass sie einem Gemeinwesen angehören, in dem alle Bürgerinnen und Bürger solidarisch miteinander verbunden sind. Exzessive Ungleichheit, zumal wenn der Zusammenhang zwischen den Spitzeneinkommen und erkennbaren Leistungen für die Gesellschaft verloren geht und die Hoffnung auf Aufstieg durch eigene Anstrengungen enttäuscht wird, ist der Feind für ein gedeihliches Zusammenleben.

Unsere derzeit gut laufende Wirtschaft kann über diese Gefahren nicht hinwegtäuschen, denn die überzogene Ungleichheit hat auch schon begonnen, die ökonomische Entwicklung zu beeinträchtigen und sie setzt sich gerade im Wachstum verstärkt durch. Die Analysen und Warnungen ausgewiesener Experten in jüngster Zeit, von Joseph Stiglitz und Gustav A. Horn, dem international viel diskutierten Thomas Piketty sowie ganz aktuell, speziell für die deutschen Verhältnisse, von Marcel Fratzscher haben zu Recht großes Aufsehen erregt. Wir müssen verhindern, dass dies wieder nur ein kurzes Rauschen im Blätterwald wird und eine Diskussion über die praktischen Konsequenzen beginnen, die unsere Gesellschaft daraus ziehen sollte. Was am meisten beunruhigt, ist das gemeinsame Fazit all dieser Autoren, dass die Spitzeneinkommen und Vermögen auch in Zukunft weitaus stärker ansteigen werden als die Arbeitseinkommen. Die immer ungleichere Verteilung von Vermögen und speziell die Konzentration des Produktivkapitals in den Händen Weniger haben eine Dimension angenommen, welche die Rede von einer gesellschaftlichen Kluft zwischen den wenigen Reichen und den Vielen mit durchschnittlichem und unterdurchschnittlichem Lebensstandard nun wieder berechtigt erscheinen lässt. Manche der wissenschaftlichen Analysen, auch die jüngsten Studien der Friedrich-Ebert-Stiftung zu diesem Thema, beschreiben eine neue soziale Spaltung, in der sich fast jeder Dritte abgehängt fühlt. Diese Kluft darf nicht weiter wachsen – sie muss zügig überwunden werden.

Was ist zu tun?

In der neu beginnenden Debatte darüber stehen verschiedene Lösungsvorschläge auf der Tagesordnung. Natürlich ist es zunächst dringend notwendig, erst recht nach den Veröffentlichungen der sogenannten Panama Papers – die ein globales System von

Briefkastenfirmen zur Geldwäsche und Steuerhinterziehung aufdeckten –, internationale Steuerschlupflöcher wirksamer zu schließen und die versteckten Milliarden zur Besteuerung ins Land zurückzuholen. Natürlich muss ebenso über eine effektivere Besteuerung der wirklich Reichen nachgedacht werden, auch wenn eine gerechtere Vermögens- oder Erbschaftssteuer sicher keine Allheilmittel und gegenwärtig hoch umstritten sind. Eine Initiative bei einer dieser Steuern erscheint mir genauso unerlässlich, wie gleiche Steuersätze für Arbeits- und Kapitalerträge. Im gleichen Zug sollte der sogenannte Mittelstandsbauch, also die Überbesteuerung gehobener und mittlerer Einkommen korrigiert werden.

Ich möchte aber darüber hinaus einen Vorschlag wieder in die Debatte einführen, der sich ganz speziell auf die wachsende Kluft zwischen Kapitalerträgen und Einkommen aus Erwerbsarbeit bezieht. Zunächst liegt es auf der Hand, dass die steuerliche Gleichstellung zwischen Kapital- und Erwerbsarbeit nun rasch umgesetzt werden sollte. Aber ich denke, wir müssen noch einen Schritt weiter gehen und die schon früher mehrfach – auch von mir selbst – begonnene Politik zur Schaffung besserer Rahmenbedingungen für einen fairen Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am wirtschaftlichen Erfolg ihres Unternehmens und somit am Gewinn konsequent weiterführen. Wir haben schon 2007 in Rheinland-Pfalz und im Jahr darauf mit dem Plan für einen bundesweiten »Deutschlandfonds« einen durchaus vielversprechenden Anfang gemacht, der aber seither nicht konsequent weitergedacht und vollendet wurde. Was in einzelnen, zumeist großen Firmen, teils seit langem, schon erfolgreich praktiziert wird, sollte und könnte, vor allem auch für kleine und mittlere Unternehmen in Deutschland, vielleicht sogar europaweit, zum Normalfall werden.

Immer wieder diskutiert, nie zum Durchbruch gelangt

Darum geht es: Obwohl die Sozialpartnerschaft in Deutschland eine gute und lange Tradition hat und obwohl zuletzt 2009 eine Neufassung des Gesetzes zur finanziellen Mitarbeiterbeteiligung (MKBG) mit dem politischen Ziel einer stärkeren Verbreitung der Beteiligung von Beschäftigten an Erfolg und Kapital der Unternehmen in Kraft getreten ist, spielt die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in der politischen Diskussion und in der unternehmerischen Praxis nach wie vor eine untergeordnete Rolle. Sie ist ein Modell geblieben, das bei uns immer mal wieder diskutiert wurde, aber nie wirklich zum Durchbruch gelangte. Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmen ist eine alte Forderung, die immer noch auf flächendeckende Umsetzung wartet, obwohl viele gute Gründe für sie sprechen – in Zeiten, da sich die Schere zwischen Kapital- und Arbeitseinkommen immer weiter öffnet, weiter als je zuvor. Eine Beteiligung könnte, wenn sie richtig organisiert und flächendeckend praktiziert würde, diesem Trend wirksam ein Ende setzen.

Die Mitarbeiterbeteiligung kann, wie die früheren Diskussionen und praktische Beispiele deutlich gemacht haben, grundsätzlich in zwei Formen erfolgen: Entweder als Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung oder als Kapitalbeteiligung. Bei der Gewinn- und Erfolgsbeteiligung erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich zu ihrem Lohn eine erfolgsabhängige Zuwendung. Bei der Kapitalbeteiligung stellen die Beschäftigten ihrem Unternehmen Kapital zur Verfügung und können so Miteigen-

tümer des Unternehmens werden. In der Kombination beider Varianten wird die Erfolgsgewinnung nicht in Geld, sondern in Form von Kapitalanteilen ausgezahlt. Beide Varianten sind keine Utopie, sondern in (allzu) kleinem Maßstab bereits mit Erfolg geübte Praxis. Nun sollten sie verallgemeinert werden.

Derzeit stellt sich die Lage aber wie folgt dar: Laut IAB-Betriebspanel 2009 beteiligen nur etwa 9 % der Betriebe die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Gewinn, gar nur 1 % am Kapital. Dabei beteiligen größere Betriebe in der Regel häufiger als kleinere. Da es sich bei den größeren zumeist um Aktiengesellschaften handelt, sind Belegschaftsaktien die häufigste Form der Mitarbeiterbeteiligung. Bei Personengesellschaften und GmbHs sind stille Beteiligungen die üblichste Form. Im internationalen Vergleich ist die Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in Deutschland damit jedoch eher unterdurchschnittlich.

Stärkere Identifikation, breitere Eigenkapitalbasis

Dabei könnte die breite Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am Unternehmen nicht nur eine spürbare Rolle im Kampf gegen die unakzeptable Ungleichverteilung von Einkommen und Vermögen in Deutschland spielen, sondern auch die gesellschaftliche Solidarität und die Identifikation vieler Arbeitnehmer mit ihrem Unternehmen festigen. Und eine bessere Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt auch im Interesse der Unternehmen selbst. Diese sind mehr denn je darauf angewiesen, dass sich ihre Belegschaft mit den Unternehmenszielen identifiziert und motiviert zum Unternehmenserfolg beiträgt. Das war ja immer die Stärke des wirtschaftlichen Erfolgsmodells Deutschlands, was Arbeitssoziologen die »Kompetenzrevolution« von Facharbeit nennen, denn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben sich daran gewöhnt, den Unternehmenserfolg zu ihrer eigenen Sache zu machen. Die durch die exorbitante Ungleichheit gefährdeten Grundlagen müssen wieder gestärkt werden. Der bekannte Soziologe Heinz Bude brachte dies jüngst überzeugend auf den Punkt: »Die Beschäftigten arbeiten verantwortlicher, nachhaltiger und effektiver, wenn sie sich im wahrsten Sinne des Wortes als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens verstehen. Sie müssen nicht mehr geführt werden, sie führen sich selbst«. Gleichzeitig wird die Eigenkapitalbasis des Unternehmens verbessert. So können durch Mitarbeiterbeteiligung gerade bei mittelständischen Unternehmen auch die Liquidität und Kapitalstruktur gestärkt werden.

Kurzum: Es ist aus all diesen Gründen an der Zeit, gerade jetzt an die früheren Debatten und die zahlreichen bisherigen Erfahrungen anzuknüpfen und neu darüber nachzudenken, wie der nächste, größere praktische Schritt aussehen könnte.

Das »Mainzer Modell« und der darauf bezogene »Deutschlandfonds« erscheinen für die Belebung der heutigen Debatte in einem zentralen Punkt hochaktuell, auch wenn im Licht der inzwischen gemachten Erfahrungen manches davon neu überdacht und verbessert werden muss. Es geht um den insbesondere auch für Klein- und Mittelbetriebe interessanten Vorschlag, dass Arbeitnehmer einen Teil ihres Lohnes als regelmäßige Beträge in einen Fonds einzahlen und dafür stille Beteiligungen an den Firmen, bei denen sie beschäftigt sind, erwerben, die mit staatlichen Mitteln aufge-

stockt werden. Im Gegenzug werden sie am Erfolg ihrer Betriebe beteiligt. Zugleich hat solch ein Fonds, der die Beteiligungen bündelt, den Vorteil, dass Arbeitnehmer im Fall einer Pleite ihre Anteile nicht verlören. Denn wenn ein solcher Fonds Beteiligungen beispielsweise an 1.000 Firmen besäße, brähe er nicht zusammen, wenn mal zwei davon insolvent würden. Das Management dieses Fonds könnte privaten Banken übertragen werden oder der Kreditanstalt für Wiederaufbau. Die Fondsanteile sollten frei handelbar sein, es sollte zwar Bindefristen geben, aber keine allzu langen. Die Beteiligung am Fonds könnte Teil von Tarifverträgen sein, sofern Gewerkschaften und Arbeitgeber das wollen. Auch die Beschäftigten von öffentlichen Unternehmen sollten sich über den Fonds an Firmen beteiligen können.

Diese Art von Kapitalbeteiligung ist so als ein Dreiecksgeschäft beschreibbar. Die Mitarbeiter der beteiligten Firmen kaufen Fondsanteile, der Fonds stellt den Betrieben die jeweiligen Einlagen als Kapital zur Verfügung und über den Fonds fließen Gewinnanteile, Zinsen und Tilgungen an die Arbeitnehmer zurück. Der Staat sollte den Kauf von Fondsanteilen bis zu 400 Euro im Jahr, so unser damaliger Deutschlandplan, mit 20 % Zulage fördern, aus 400 würden also – ohne Zinsen und Gewinne – 480 Euro. Die Einkommensgrenze dafür war auf 20.000 Euro im Jahr für Ledige bzw. 40.000 für Verheiratete festgelegt. Auf diese Weise hätte, wenn das Modell konsequent verwirklicht worden wäre, mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer Anspruch auf staatliche Hilfe gehabt. Eine Bundesgarantie sollte den »Deutschlandfonds« vor Zahlungsunfähigkeit schützen.

Ein Baustein neben anderen

Für die dringend notwendige Verringerung der Kluft zwischen Kapital- und Arbeitseinkommen dürfte dieser Ansatz real, aber auch symbolisch einer erneuten Betrachtung wert sein. Er bietet eine risikofreie und wirtschaftsfreundliche Möglichkeit, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen fairen Anteil am Erfolg ihres Unternehmens zukommen zu lassen und die Ungleichheit wächst nicht mehr mit dem wirtschaftlichen Aufschwung mit. Im Gegenteil, er eröffnet Arbeitnehmern die Möglichkeit, zusätzlich zu ihrem Arbeitsentgelt, ein Kapitaleinkommen als Einnahmequelle zu erzielen. Auch dies ist sicher nicht die »eierlegende Wollmilchsau«, die den »Raubtierkapitalismus« mit seinen Auswüchsen, von dem Helmut Schmidt einst sprach, endgültig zivilisiert. Aber es kann doch ein Baustein neben anderen sein, den »kleinen Leuten«, den hart arbeitenden Arbeitnehmern, die unter die Räder zu kommen drohen und die sich von der Entwicklung des gesellschaftlichen Reichtums abgehängt fühlen, mehr Gerechtigkeit widerfahren zu lassen. Um in dieser Hinsicht einen Schritt voranzukommen, brauchen wir eine neue Initiative der Parteien und Sozialpartner, die diese Vorschläge zeitgemäß weiter entwickeln und praxistauglich machen. Ich bin überzeugt: Es würde sich für alle lohnen.



Kurt Beck

war von 1994 bis 2013 Ministerpräsident des Landes Rheinland-Pfalz und von 2006 bis 2008 Bundesvorsitzender der SPD, Vorsitzender der FES.

gabriele.schliebach@fes.de