

Betriebe in Belegschaftshand

müssen verschiedene **Hindernisse** überwinden:



1. Die Idee Betriebe in Belegschaftshand fortzuführen ist oft nicht bekannt oder mit Vorurteilen belegt.
2. Der Übergang zu einem Betrieb in Belegschaftshand ist mit neuen Herausforderungen, fachlichen Fragen und einem grundlegenden Wandel der Rollenverständnisse sowie der gesamten Betriebskultur verbunden.
3. Ohne rechtzeitige und breite Unterstützung ist die Realisierung schwierig.

Die Chance nutzen...



Die Weiterführung des Betriebs durch die Belegschaft bietet Chancen:

- ✦ Dauerhafte und nachhaltige Beschäftigungssicherung
- ✦ Vermeidung finanzieller und sozialer Folgelasten für die öffentliche Hand.

Bündnisse schmieden...



Für das Gelingen von Betrieben in Belegschaftshand sind **unterstützende Strukturen** wichtig. Gemeinsam mit Aktiven und Interessierten wollen wir ein **Netzwerk** ins Leben rufen, das Informationen sammelt und verbreitet, grundlegende Materialien bereitstellt und Betroffenen weitergehende Unterstützung vermittelt. Darüber hinaus setzen wir uns für bessere Rahmenbedingungen jetziger und zukünftiger Betriebe in Belegschaftshand ein.

Die Kampagne

Betriebe in Belegschaftshand

wird getragen von der Initiative Netzwerk Solidarische Ökonomie e.V.



in Kooperation mit diversen weiteren Organisationen und Beispielunternehmen:



E-W-R CONSULTING GMBH



Zentralverband
deutscher Konsum-
genossenschaften



<http://www.solidarische-oekonomie.de/>
<http://www.attac-netzwerk.de/ag-solioeko/>
<http://www.ewr-consulting.de/>
<http://www.innova-eg.de/>
<http://www.zdk-hamburg.de/>

BiB

Betriebe in Belegschaftshand



Logodesign: Cinzia Fenoglio, Mannheim



Bestand und Qualität von Arbeitsplätzen sichern

Alternative bei Nachfolgeproblemen, unliebsamen Firmenverkäufen und Insolvenz

www.betriebe-in-belegschaftshand.de



Worum geht es?

Ob aufgrund (drohender) **Insolvenz**, **Nachfolgeproblemen** oder aus anderen Gründen: oftmals scheint ein **Unternehmens(teil)verkauf** an einen Investor für die Unternehmensführung die einzige Alternative zu sein.

Gelegentlich ist jedoch der Verkauf selbst das Problem: Ist ein Investor gefunden, gilt das Unternehmen zwar als gerettet. Jedoch folgt für viele Beschäftigte ein böses Erwachen: Sie verlieren ihre Jobs oder müssen drastische Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen oder der Bezahlung hinnehmen. In einer Folge von Weiterverkäufen werden Unternehmen zu einem „Spielball“ unberechenbarer wirtschaftlicher Interessen wechselnder Finanzmarktakteure.

Doch es gibt eine **Alternative:**

Die Fortführung des Unternehmens durch die Belegschaft. Denn die Betroffenen kennen ihren Betrieb gut und können dieses Wissen und ihr Engagement im Rahmen einer Mitarbeitergesellschaft gestaltend einbringen. Vor allem eröffnet eine Weiterführung durch die Belegschaft die Möglichkeit **langfristig den Bestand und die Qualität der Arbeitsplätze zu sichern.**

Die Kampagne **Betriebe in Belegschaftshand (BiB)** möchte erfolgreiche Beispiele solcher Betriebe bekannter machen und die Machbarkeit und Attraktivität des Konzepts aufzeigen. Denn die Option



Betriebe in Belegschaftshand

wird oftmals nicht gesehen. Langfristig zielt die Kampagne auf die Verbesserung der gesetzlichen und fiskalischen Rahmenbedingungen. In Italien bietet das **Marcora-Gesetz** seit 1985 eine vielfach erfolgreich genutzte Unterstützung bei der Übernahme insolventer Betriebe durch die Belegschaften. Auch in anderen Ländern der EU gibt es Unterstützungsstrukturen getragen durch Verbände, Gewerkschaften und Finanzierungsgesellschaften, die in Betriebe in Belegschaftshand investieren. Hierzulande brauchen wir ähnliche Strukturen, die Betriebsfortführungen durch die Belegschaften erleichtern und gerade in der Gründungsphase unterstützen.



Forderungen zu besseren Rahmenbedingungen:

1. Mitbestimmung der Belegschaft

Die Mitbestimmungsrechte der Belegschaft sind im Fall sich abzeichnender Unternehmens-(Teil-)Verkäufe oder drohender Insolvenz zu stärken. Der Betriebsrat muss das Recht haben, rechtzeitig und vollständig informiert zu werden und Betriebsvereinbarungen abzuschließen, mit deren Hilfe die Belegschaft in die Lage versetzt wird, das Unternehmen oder Teile davon selbst fortzuführen.

2. Gleichstellung der Belegschaftsinteressen bei Insolvenz

Wir fordern ein Insolvenzrecht, das den dauerhaften Erhalt der Arbeitsplätze gleichberechtigt neben den Gläubigerschutz stellt. Zusätzlich zu den Mitteln für Sozialpläne sind Mittel für eine Belegschaftsfortführung zur Verfügung zu stellen, wenn die Belegschaft dies will.

3. Förderung von Belegschaftsinitiativen zur Betriebsfortführung

Mitarbeitergesellschaften, insbesondere in der Rechtsform der Genossenschaft, dürfen bei öffentlichen Förderungen nicht länger diskriminiert werden.

4. Risikokapital und Beratung für Mitarbeitergesellschaften

Zur Stärkung des Eigenkapitals von Mitarbeitergesellschaften ist die Gründung von spezialisierten Risikokapitalgesellschaften zu fördern. Dem besonderen Beratungsbedarf von Mitarbeitergesellschaften insbesondere in der Startphase ist Rechnung zu tragen.