

## Firma Köhl beteiligt Mitarbeiter am Gewinn - Modell für Deutschland ?

VON MICHAEL BALK

**Rödermark.** Bundespräsident Horst Köhler brachte den Vorschlag in seiner Neujahrsansprache auf die politische Agenda des Jahres 2006. Bundeskanzlerin Angela Merkel verlieh ihm kürzlich Nachdruck. BDI-Präsident Jürgen Thumann kündigte an: "Wir werden die Idee aufnehmen und Vorschläge erarbeiten." Es geht den drei Genannten um die Gewinn- und Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern, der sie in Zeiten bröckelnder gesetzlicher Renten und stagnierender Realeinkommen zum Durchbruch verhelfen wollen. Anschauungsunterricht können die Protagonisten im hessischen Rödermark nehmen. Dort ist die Firma Köhl GmbH beheimatet. Ein Familienunternehmen in zweiter Generation, das am Stammsitz Bürositzmöbel entwickelt und fertigt - 80.000 Stück waren es im vergangenen Jahr. Umsatz rund 14 Millionen Euro.

Thomas Köhl, der die Leitung des mittelständischen Unternehmens 1994 von seinen Eltern übernommen hat, beherrscht mit seinen hochwertigen Bürostühlen der Modellreihe "Ars Sedendi" nicht nur die Kunst des Sitzens. Als Firmenchef hat er sich auch die Kunst der Mitarbeiterführung und der Motivation angeeignet. Das, was die politischen Vordenker in Berlin der großen Koalition auf die "To-do-Liste" geschrieben haben, ist in Rödermark längst Realität.

Seit 1998 kommen die mittlerweile 60 Mitarbeiter in den Genuss einer Gewinnbeteiligung. Jeweils am Ende des Geschäftsjahres schüttet die Köhl GmbH einen ordentlichen Batzen an ihr Personal aus. Die Hälfte des ausgeschütteten Betrages wird durch den Betriebsgewinn bestimmt, die andere Hälfte hängt ab von der mit Punkten bewerteten persönlichen Leistung eines Einzelnen. "Das macht pro Kopf schon bis zu zwei Monatsgehälter aus", betont Köhl im Gespräch mit dieser Zeitung.

Köhl ist überzeugt, dass diese Form der Gewinnverwendung Arbeitnehmern wie Arbeitgeber nur Vorteile bringt: Die Motivation sei besonders hoch, der Krankenstand und die Fluktuation extrem niedrig. "Meine Leute sind zufrieden." Nur so könne der kleine, hoch spezialisierte Betrieb Spitzenqualität abliefern und sich am Markt behaupten - auch ohne vermeintlich billigere Auslandsfertigung.

Das seit vielen Jahren in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern praktizierte Modell habe zudem zu einer höheren Arbeitszeitflexibilität geführt. Mit so genannten Zeitkonten werde erfolgreich gearbeitet. Das garantiere, dass der Betrieb Aufträge oft schneller als die Mitbewerber abwickeln könne. Ob geleistete Überstunden im folgenden Quartal "abgebummelt" oder ausbezahlt werden, entscheide ein Gremium, in dem die Arbeitnehmer mitbestimmen können, so Köhl.

Köhl's Vision vom unternehmerisch mitdenkenden Mitarbeiter scheint im Gewerbegebiet der Kleinstadt Rödermark Wirklichkeit geworden zu sein. Ein Modell für Berlin? "Es lohnt sich", sagt Köhl.

