

Schulz-Trieglaff, Michael; Friedrich, Otto A.; Vetter, Heinz O.

Article — Digitized Version

Immer wieder Vermögenspolitik

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Schulz-Trieglaff, Michael; Friedrich, Otto A.; Vetter, Heinz O. (1970) : Immer wieder Vermögenspolitik, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 50, Iss. 7, pp. 405-416

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/134142>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Immer wieder Vermögenspolitik

Alle reden über Vermögenspolitik. Die Vorschläge und Initiativen häufen sich. Doch welche Pläne stellen wirklich einen Fortschritt dar?

Neue Ansätze in der Vermögenspolitik

Dr. Michael Schulz-Trieglaff, Bonn

Die Novellierung des 2. Vermögensbildungsgesetzes als einen neuen Ansatz zu bezeichnen, mag auf den ersten Eindruck übertrieben erscheinen. Eine genauere Überprüfung des neuen Gesetzes zeigt jedoch, daß neben der reinen Verdopplung des Begünstigungsrahmens auf 624,- DM wesentliche Akzente für eine Reform der Vermögenspolitik gesetzt worden sind.

Abbau sozialer Ungerechtigkeiten

Mit der Einführung einer allgemeinen Sparzulage von 30 % (für Familien mit drei und mehr Kindern 40 %) wurde endlich die frühere Steuer- und Sozialabgabenfreiheit und damit die eindeutige Bevorzugung höherer Einkommenschichten beseitigt. So konnte beispielsweise nach der bislang geltenden Regelung

ein Arbeitnehmer mit zwei Kindern und einem Monatseinkommen bis zu 700,- DM bei Anlage von 312,- DM nichts von der Steuer absetzen, weil er noch nicht steuerpflichtig ist. Unter den gleichen Bedingungen ergab sich jedoch für einen Arbeitnehmer mit 1500,- DM Monatsverdienst eine Steuerersparnis von 56,- DM, während bei einem Monatsverdienst von 4000,- DM die Steuerersparnis bereits 108,- DM betrug.

Die sozialen Ungerechtigkeiten waren also beträchtlich und führten zu einer Subventionierung der ohnehin hohen Sparfähigkeit oberer Einkommenschichten. Die Sparzulage schafft hier gleiche Bedingungen und bringt, zusammen mit der neuen Einkommensgrenze, eine soziale Komponente in das Gesetz, denn bei Überschreiten eines Jahreseinkommens von DM

24 000,- für Ledige bzw. DM 48 000,- für Verheiratete wird keine Zulage mehr gewährt. Man mag die daraus resultierende Ersparnis für den öffentlichen Haushalt von 50 Mill. DM als unbedeutend bezeichnen, es scheint jedoch, daß es endlich einmal gelungen ist, die staatliche Förderung in der Vermögensbildung gezielt nur auf untere und mittlere Einkommenschichten auszurichten. Insofern sollten bei der Beurteilung dieser neuen Regelung nicht so sehr ihre finanziellen Auswirkungen und ihre richtige Festlegung, sondern vielmehr ihre Bedeutung als Präzedenzfall für die notwendige Reform der Sparförderung in den Vordergrund gestellt werden.

Höherer Wirkungsgrad

Das neue Vermögensbildungsgesetz wird auf jeden Fall einen

wesentlich höheren Wirkungsgrad haben als die vorangegangenen, denn immerhin sind bereits in Erwartung des Gesetzes seit Anfang 1970 für rd. 7 Mill. Arbeitnehmer Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen abgeschlossen worden. Das erste Vermögensbildungsgesetz von 1961 wurde dagegen nur von 380 000 Arbeitnehmern in Anspruch genommen; wohl vor allem weil es die Möglichkeit von Tarifverträgen über vermögenswirksame Leistungen nicht enthielt. Das zweite Vermögensbildungsgesetz nutzten in vier Jahren ebenfalls nur 5 Mill. Arbeitnehmer aus, davon rd. 4 Mill. als sogenannte § 4-Fälle, also durch Sparen aus Lohn oder Gehalt.

Das neue Gesetz dürfte dagegen endlich den entscheidenden Durchbruch bringen, weil es wesentliche Nachteile bisheriger Regelungen beseitigt und – das sollte auch gesehen werden – weil die Tarifpartner offenbar die Notwendigkeit einer aktiven Vermögenspolitik erkannt haben und daher das Gesetz ihre Zustimmung findet.

Abschließend sei noch erwähnt, daß der Bundestag mit dem Gesetzentwurf einen Entschließungsantrag verabschiedete, nach dem die Bundesregierung bis zum 30. Juni 1971 einen Gesetzentwurf zur Reform der gesamten Sparförderung vorzulegen hat. Dabei soll insbesondere das System vereinheitlicht und vereinfacht sowie gezielter auf untere und mittlere Einkommensschichten ausgerichtet werden. Weiterhin soll in der Reform eine Verlagerung von Steuerergünstigungen auf Prämien und Zulagen erfolgen.

Beschlüsse auf dem SPD-Parteitag

Auf dem SPD-Parteitag wurde nahezu einstimmig ein Antrag des Parteivorstandes angenommen, den eine Kommission unter Vorsitz von Georg Leber erarbeitet hatte. Interessant an

diesem Beschluß sind eigentlich zwei Dinge. Einmal wurde endlich von den verschwommenen Zielvorstellungen vergangener Jahre abgegangen und ganz konkret gefordert, die Bundes-

Gleichzeitig hat die Bundesregierung in einem jährlichen Bericht über den Stand der Realisierung dieser vermögenspolitischen Zielprojektion Auskunft zu geben.

Die Autoren unseres Zeitgesprächs:

Michael Schulz-Trieglaff, 28, Dr. rer. pol., Diplom-Volkswirt, studierte in Hamburg und London Volkswirtschaft. Nach seiner Tätigkeit als wissenschaftlicher Assistent an der Universität Hamburg wurde er 1969 Assistent des Bundestagsabgeordneten Philip Rosenthal.

Heinz Oskar Vetter, 51, ist Nachfolger von Ludwig Rosenberg im Amt des DGB-Vorsitzenden. Der ehemalige 2. Vorsitzende der IG Bergbau und Energie begann seine Karriere 1952 als Gewerkschaftssekretär. Er ist Mitglied zahlreicher Ausschüsse, u. a. des Wirtschafts- und Sozialausschusses der EWG, Mitglied der EKD, Bundesarbeitsrichter und sitzt im Aufsichtsrat der neuen Einheitsgesellschaft des Ruhrkohlebergbaus.

Otto Andreas Friedrich, 68, Dr. h. c., ist seit dem letzten Jahre Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Der persönlich haftende Gesellschafter der Friedrich Flick KG, Düsseldorf, gehörte u. a. schon vorher dem Präsidium dieser Vereinigung und des BDI an.

regierung soll „als Mindestziel anstreben, in einem 10-Jahreszeitraum die Bildung eines Privatvermögens in der Größenordnung eines durchschnittlichen Arbeitnehmer-Jahreseinkommens zu ermöglichen“.

Legt man das gegenwärtige Durchschnittseinkommen zugrunde, so bedeutet diese Zielprojektion, daß jeder Arbeitnehmer mindestens 624,- DM pro Jahr vermögenswirksam anlegen muß, um nach Ablauf von 10 Jahren mit Zulagen, Prämien und Zinsen den Gegenwert eines durchschnittlichen Jahreseinkommens zu erreichen. Auf die Gesamtzahl der Arbeitnehmer übertragen, ergibt sich eine jährliche Vermögensbildung von rd. 13 Mrd. DM.

Der Vermögensbildung von 13 Mrd. DM pro Jahr stehen aber nur neu emittierte Aktien im Kurswert von jährlich 2,8 Mrd. DM gegenüber, von denen nach Schätzung der Börsenreformkommission 40%, also 1,2 Mrd., auf dem freien Markt verfügbar sind. Da zentrales Anliegen jeder Vermögenspolitik eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen ist, enthält der Beschluß des Parteitages folgerichtig die Forderung nach einer Ausweitung des Angebots an Beteiligungswerten, u. a. durch neue Unternehmensformen wie etwa Beteiligungsgesellschaften. Darüber hinaus soll das Angebot an Wertpapieren durch die Kreditfinanzierung öffentlicher Investitionen erweitert werden, wobei auf eine angemessene Rendite für die Anleger zu achten ist.

Vermögensabgabe für Unternehmen ...

Alle bislang geschilderten Punkte des Parteitagsbeschlusses haben in der Öffentlichkeit wenig Widerhall gefunden. Anders verhält es sich mit dem Kernpunkt des Beschlusses, der bei seiner Realisierung eindeutig zu Lasten einer bestimmten Gruppe gehen muß. Gemeint

ist die gesetzliche Vermögensabgabe für Unternehmen ab einer bestimmten Größe, mit deren Hilfe die Wirkung vermögensbildender Tarifverträge verstärkt werden soll. Auf der Unternehmerseite gab es dann auch gleich die entsprechende Reaktion, und der Unternehmerbrief des Industrieinstituts sprach davon, daß die führende Regierungspartei den Boden der freiheitlichen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung verlassen hat.

Mehr noch als mögliche Belastungen durch eine Vermögensabgabe scheint die Unternehmerseite jede Fondskonstruktion zu fürchten. In dem Parteitagsbeschuß sind dezentrale und öffentliche Investmentfonds vorgesehen, von denen die Vermögensabgabe gesammelt und für die Finanzierung privater und öffentlicher Investitionen zur Verfügung gestellt werden soll. Für das Industrieinstitut sind diese Fonds „ein Instrument für eine dirigistische Investitions- und Strukturpolitik“.

Dem ließe sich zumindest entgegenhalten, daß die Fondsidee als solche vollkommen neutral ist. Das Argument des Dirigismus wäre erst dann stichhaltig, wenn Konstruktion und Anlagepolitik der einzelnen Fonds festliegen. Der Parteitagsbeschuß sagt jedoch hierüber nichts aus, und insofern dürfte die Reaktion der Unternehmerseite nicht mehr als ein „vorbeugender Warnschuß“ sein.

Es wäre jedoch der Sache abträglich, wenn sich die Unternehmerverbände über eine generelle Ablehnung hinaus nicht zur Mitarbeit bereithalten, denn eine Umverteilung des zukünftigen Vermögenszuwachses ist nicht allein über tarifvertragliche Lösungen zu erreichen. Dies ergibt sich nicht nur aus der Tatsache, daß über 1 Mill. Arbeitnehmer keinem Tarifbereich angehören, sondern auch aus der Unmöglichkeit, durch Tarif-

verträge generell „zusätzliche“ Leistungen zugunsten der Arbeitnehmer erreichen zu können.

Darüber hinaus ist zu beachten, daß eine Vermögenspolitik sich auch von sozialen Zielvorstellungen leiten lassen muß. Sie kann demnach nicht untätig bleiben, wenn vorhandene Unterschiede im Einkommensniveau zwischen hoch- und weniger produktiven Branchen der Volkswirtschaft noch durch unterschiedliche vermögenswirksame Leistungen verstärkt werden.

Auch der Hinweis auf eine Verbesserung der Mobilität des Produktionsfaktors Arbeit ist dann bedeutungslos, denn die Vermögenspolitik soll und kann sich nicht der Strukturpolitik unterordnen. Sie muß sich vielmehr in ihrem Grundanliegen von anderen Zielvorstellungen leiten lassen als die Wirtschafts-

... eine notwendige Ergänzung

Ergibt sich damit die Notwendigkeit, tarifvertragliche Lösungen zu ergänzen, so ist es nur konsequent, dort anzusetzen, wo hohe Vermögenszuwächse vorliegen. Genau dies aber wird durch eine Vermögensabgabe erreicht, deren Erträge an alle Arbeitnehmer, möglicherweise nach einer Einkommensstaffelung, weiterzugeben sind. Die überbetriebliche Beteiligung am Vermögenszuwachs könnte damit notwendige Unterschiede bei tarifvertraglichen Lösungen nivellieren helfen.

Vermögensabgabe und 624,-DM-Gesetz könnten schließlich auch miteinander kombiniert werden. Hierzu wäre folgender Weg denkbar. Die Bundesregierung läßt auf der Basis des 624-DM-Gesetzes beiden Tarifpartnern den Vorrang und setzt lediglich gewisse Leitlinien. Die Leitlinien geben unter Berücksichtigung der konjunkturellen Lage an, in welchem Verhältnis

sich Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Staat in die jährlich pro Kopfaufzubringende Vermögensbildung (beispielsweise 624,-DM) teilen sollten.

Die Leitlinien sind natürlich für die Tarifpartner unverbindlich und geben somit allein die Vorstellungen der Bundesregierung wieder. Die Bundesregierung sollte jedoch nur dann ihren Anteil eingeben, wenn sich die Tarifpartner an die Leitlinien halten oder mögliche bzw. notwendige Abweichungen für einzelne Branchen begründen können.

Für die Gewerkschaften bedeutet dies einen Anreiz für den Abschluß von Tarifverträgen über vermögenswirksame Leistungen, denn der Arbeitnehmer erhält bei einer Eigenbeteiligung Leistungen des Arbeitgebers und des Staates sowie die üblichen Vergünstigungen des Vermögensbildungs- und der Sparprämien-Gesetze. Um auch auf der Unternehmerseite „incentives“ zu setzen, wäre zu überlegen, ob nicht die Unternehmen ihre Effektivbelastung aus vermögenswirksamen Leistungen an Arbeitnehmer (also vermögenswirksame Leistung abzüglich auftretender Steuerersparnisse) ganz oder teilweise gegen die Vermögensabgabe aufrechnen könnten. Im Falle einer vollständigen Aufrechnung würde sich bei den Unternehmen keinerlei zusätzliche Belastung aus vermögenswirksamen Leistungen ergeben. Allerdings müßte dann der Staat darauf achten, daß trotz derartiger „Incentives“ die Erträge aus der Vermögensabgabe ausreichen, um seinen Anteil an der jährlichen Vermögensbildung der Arbeitnehmer zumindest annähernd finanzieren zu können.

Hirriinger-Plan

Eine interessante Lösung des Fonds-Problems bei überbetrieblicher Ertragsbeteiligung hat der Arbeitsminister von Baden-

Württemberg, Hirrlinger, vorgelegt. Alle großen Gruppen des deutschen Kreditgewerbes sollen nach diesem Vorschlag Fonds bzw. Förderungsgesellschaften gründen, die durch Ausgabe von Aktien Arbeitnehmer als Gesellschafter aufnehmen. Die Förderungsgesellschaften erhalten Finanzierungsmittel aus einer Gewinnbeteiligung der Unternehmen, die in Form von Eigenkapitalanteilen, Forderungsrechten oder bar abzuführen ist. Bei Abführung von Eigenkapitalanteilen können die Unternehmen eine Fördergesellschaft wählen, die dann stiller Gesellschafter wird. Die Gewinnabgabe ist gesetzlich vorgeschrieben, soll aber in ihrer Höhe von den Tarifpartnern ausgehandelt werden.

Insoweit unterscheidet sich der Hirrlinger-Plan kaum von anderen Vorschlägen. Neu ist allerdings der Abstimmungsmechanismus, nach dem die Beteiligungswerte an die Arbeitnehmer weitergeleitet werden. Hirrlinger schlägt vor, daß die Arbeitnehmer über eine zentrale Verrechnungsstelle nach Punkten bemessene Berechtigungen erhalten, die von einer Mindesthöhe mit dem Einkommen bis zum 1 $\frac{1}{2}$ -fachen dieser Mindesthöhe ansteigen. Die Berechtigung ermöglicht es dem einzelnen Arbeitnehmer, sich eine Fördergesellschaft frei zu wählen und ihre Aktien zu erwerben. Entsprechend den durch eine derartige Wahl gesetzten Prioritäten verteilt die zentrale Verrechnungsstelle das Aufkommen aus der Gewinnbeteiligung an die einzelnen Fördergesellschaften.

Das marktwirtschaftliche Element des Hirrlinger-Plans liegt darin, daß die Fördergesellschaften des Kreditgewerbes im Wettbewerb miteinander stehen und durch günstige Konditionen, hohe Wertzuwächse und/oder Vermeidung von Risiken um die Berechtigungen der Arbeitneh-

mer konkurrieren. Im Endergebnis werden Fördergesellschaften, die den Präferenzen der Arbeitnehmer am meisten entgegenkommen, den größten Teil der Berechtigungen auf sich vereinigen. Jede Art staatlicher Einflußnahme ist ausgeschlossen.

Es besteht allerdings die Möglichkeit, daß sich angesichts der jährlich umzuschichtenden Milliardenbeträge besonders erfolgreiche Fördergesellschaften zu bedenklichen Machtzusammenballungen entwickeln. Aber auch dies wäre lediglich ein durchaus typisches Ergebnis marktwirtschaftlicher Abläufe, nicht aber dirigistischer Eingriffe des Staates, und die bestehenden Gesetze gegen Wettbewerbsbeschränkungen sollten eigentlich ausreichen, um hier wirkliche Mißbräuche zu verhindern.

Der gesetzliche Beteiligungslohn

Aus dem ursprünglichen Burgbacher-Plan hat die CDU/CSU-Fraktion das Konzept eines gesetzlichen Beteiligungslohnes entwickelt. Ein entsprechender Gesetzentwurf liegt dem Bundtag vor. Dieser Gesetzentwurf sieht vor, daß alle Arbeitnehmer eine vermögenswirksame Leistung von 20 DM monatlich erhalten, die zweckgebunden in Beteiligungswerten anzulegen ist. Der Arbeitnehmer erhält zusätzlich eine Vermögensbildungszulage von 30 %, soweit die vermögenswirksame Leistung nicht 360,- DM im Jahr übersteigt.

Wie auch im 2. Vermögensbildungsgesetz erhalten Arbeitgeber mit bis zu 50 Arbeitnehmern eine Steuervergünstigung von 30 % auf vermögenswirksame Leistungen bis zu 360,- DM je Arbeitnehmer, höchstens jedoch 3000,- DM im Jahr. Um einen Anreiz zur freiwilligen Gewährung von vermögenswirksamen Leistungen über die gesetzlich vorgeschriebene Mindesthöhe zu geben, ist darüber hin-

aus für Arbeitgeber mit mehr als 50 Beschäftigten eine weitere Steuervergünstigung vorgesehen. Sie beträgt 10 % des die gesetzliche Leistung bis zur Höhe von 120,- DM übersteigenden Betrages.

Aushöhlung der Tarifautonomie

Gegen den gesetzlichen Beteiligungslohn sind sowohl von Arbeitgebern und Gewerkschaften als auch von der SPD eine Reihe von Bedenken geltend gemacht worden. Das Hauptargument ist dabei der Zwangscharakter des Beteiligungslohns. Der alleinige Hinweis auf den gesetzlichen Zwang dürfte jedoch kaum überzeugend sein, denn ähnliche staatliche Eingriffe sind in fast allen Bereichen der Gesellschaftspolitik zu finden.

Es scheint vielmehr, daß ein wesentlicher Einwand gegen den Gesetzentwurf in der Verbindung von gesetzlichem Zwang und Zeitpunkt zu suchen ist; denn die Tarifautonomie wird durch staatliche Eingriffe in einem Moment ausgehöhlt, in dem beide Tarifpartner die Vermögensbildung der Arbeitnehmer als eine wichtige Komponente in ihrer verteilungspolitischen Auseinandersetzung erkannt haben. Es ist aber wenig sinnvoll, diesen Prozeß, der bereits erste Ergebnisse bringt, durch gesetzliche Maßnahmen umlenken oder gar bremsen zu wollen. Gerade die CDU/CSU als exponierter Vertreter einer freiheitlichen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung sollte den Tarifpartnern nicht in dem Moment ihren Aktionsraum einengen, wo sie bereit sind, ihn selbst auszufüllen.

Neben diesem Haupteinwand verlieren Argumente wie das unzureichende Angebot an Beteiligungswerten, Belastungen für den Staatshaushalt oder gar die Zementierung der Gewinnrelation erheblich an Bedeutung. Sie dürften eher Detailfragen be-

rühren, die in dieser oder anderer Form bei allen Plänen auftreten, denn gerade auf dem Gebiet der Vermögensreform „steckt der Teufel eben im Detail“.

Entscheidend ist letztlich, daß man staatliche Eingriffe vermeiden sollte, wenn wichtige Anzeichen darauf hinweisen, daß sie

in dieser Form nicht notwendig sind. Eine derartige Aussage wird sicherlich in manchen Kreisen Widerspruch hervorrufen und den Hinweis auf die geplante Vermögensabgabe der SPD provozieren. Man sollte dabei allerdings nicht übersehen, daß die Vermögensabgabe im Gegensatz zum Beteiligungslohn nur ergänzenden Charakter hat, und

schließlich hat eine Vermögensabgabe gegenüber dem Beteiligungslohn den großen Vorteil, dort anzusetzen, wo hohe Vermögenszuwächse vorliegen. Der gesetzliche Beteiligungslohn würde demgegenüber alle Unternehmen treffen, und dies obwohl der Schluß von hoher Lohnintensität auf hohe Vermögenszuwächse durch nichts belegt ist.

Staatlichen Zwang vermeiden

Dr. Otto A. Friedrich, Köln

In seinem Aufsatz vereinigt Schulz-Trieglaff Vorschläge von unterschiedlicher sachlicher wie politischer Bedeutung. Während zum Beispiel das Dritte Vermögensbildungsgesetz die parlamentarischen Hürden genommen hat und inzwischen verkündet ist, hat der Entwurf eines Beteiligungslohngesetzes keine Mehrheit gefunden. Ferner sind die Beschlüsse des jüngsten SPD-Parteitagess als Absichtserklärungen bzw. artikulierte Zielvorstellungen sicherlich anders zu bewerten als die zum Teil technischen Änderungen des Zweiten Vermögensbildungsgesetzes. Dennoch scheint mir eine zusammenfassende Darstellung der die Vermögensbildungsdiskussion der letzten Monate beherrschenden Pläne und Entwürfe verdienstvoll, weil sie geeignet ist, einen Überblick über den Stand der Dinge zu schaffen.

Wer sich vor Augen hält, daß die Vermögenspolitik einer Gratwanderung gleicht, bei der die Erreichung des hohen Zieles gefährdet ist durch ein Abrutschen in die Abgründe der Arbeitslosig-

keit, der wirtschaftlichen Stagnation und des Geldwertschwundes, wird erkennen, daß vermögenspolitische Maßnahmen jeweils nur vorsichtige Schritte sein können. Es wäre viel gewonnen, wenn das Bewußtsein Allgemeingut würde, daß auf diesem schwierigen Terrain waghalsige Sprünge unangebracht sind.

Begünstigte Arbeiter

Unter diesem Aspekt würde ich nicht zögern, das Dritte Vermögensbildungsgesetz als einen derartigen Schritt zu bezeichnen, der mit Sicherheit hilft, die Vermögensbildung der Arbeitnehmer voranzubringen und dem — so hoffe ich — weitere wohlüberlegte Schritte folgen werden.

Die Verdoppelung des Anlagebetrages auf 624 DM scheint mir nicht nur deshalb geboten, weil sich seit der Fixierung der anlagefähigen Summe auf 312 DM das Lohn- und Gehaltsniveau auf mehr als das Doppelte erhöht hat, sondern weil von dem höheren Betrag auch eine größere Reizwirkung ausgeht.

Die Ablösung der gegenwärtigen Steuer- und Sozialabgabenfreiheit durch ein Zulagensystem begrüße ich aus denselben wie von Schulz-Trieglaff angeführten Gründen. Allerdings wird die durch die vermögenswirksame Anlage bedingte geringfügige Minderung der Rentenansprüche oft über Gebühr strapaziert. Die Verringerung der monatlichen Rente macht für jede Anlage von 312 DM lediglich Pfennigbeträge aus und wird infolge des durch die Vermögensbildung erreichten Vermögenszuwachses weit überkompensiert. Zu persönlichen Härten könnte es eher bei Krankheit oder Arbeitslosigkeit kommen. Wenn solche Fälle auch vereinzelt blieben und durch die Änderung des Zweiten Vermögensbildungsgesetzes im vergangenen Jahr stark abgemildert wurden, so respektiere ich doch das dadurch ausgelöste Gefühl einer Beeinträchtigung der sozialen Sicherung, die mancher Arbeitnehmer empfunden haben mag. Hier liegt der psychologische Ansatzpunkt der Verbesserung, und von hier aus läßt sich eine stärkere Bereitschaft

der Arbeitnehmer zur Anwendung des Gesetzes erhoffen.

Besitzende Bürger

Mit der Festsetzung einer Einkommensgrenze für die Inanspruchnahme der staatlichen Vergünstigungen erfüllt der Gesetzgeber eine seit Jahren auch von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände erhobene Forderung nach Konzentration der Förderungsmittel auf die Bezieher kleiner und mittlerer Einkommen.

Abgesehen von der Aufnahme des Lebensversicherungsvertrages in den Anlagekatalog handelt es sich bei den übrigen Änderungen weitgehend um technische Verbesserungen, wie z. B. den „Sparvertrag über vermögenswirksame Leistungen“, der das Verfahren für alle Beteiligten vereinfacht.

Ich stimme mit Schulz-Trieglaff in der Überzeugung überein, daß das Dritte Vermögensbildungsgesetz einen höheren Wirkungsgrad haben wird als die beiden vorangegangenen Gesetze, und ich folge ihm auch in der Ansicht, daß letztlich das Engagement beider Tarifpartner die treibende Kraft für das sprunghafte Ansteigen der Zahl vermögensbildender Arbeitnehmer ist. Die Tarifabschlüsse der jüngsten Zeit über vermögenswirksame Leistungen habe ich mit großer Genugtuung aufgenommen, weil ich sie als ein Zeichen für den Umdenkprozeß werte, der sich innerhalb der Gewerkschaften vollzieht und der die Wandlung des Arbeiters zum besitzenden Bürger begleitet und fördert. Ich begrüße diese positive Einstellung der Gewerkschaften, die im Zusammenwirken mit dem Angebot der BDA vom Oktober 1968 zur Vereinbarung eines tariflichen Investivlohnes die Chance für eine weitere erfolgreiche Vermögenspolitik bietet.

Die Vorstellungen, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, innerhalb eines 10-Jahreszeitraumes ein privates Vermögen in Höhe eines durchschnittlichen Arbeitnehmerjahreseinkommens zu bilden, ist nicht allein Gedankengut der SPD, sondern ich habe sie vor einiger Zeit als das auch von den Arbeitgebern angestrebte Ziel bezeichnet. Daß dieses Ergebnis ohne zusätzliche Maßnahmen allein auf der Grundlage des Dritten Vermögensbildungsgesetzes erreicht werden kann, beweist das Zahlenbeispiel, daß ein durchschnittlicher Arbeitnehmer bei jährlicher Anlage von 624 DM etwa 380 DM an Sparzulage, Sparprämie und Zusatzprämie erhält, so daß der Vermögenszuwachs jährlich rd. 1000 DM beträgt. Bei 5%iger Verzinsung macht sein Guthaben am Ende des zehnten Jahres nach den Berechnungen des Bundesarbeitsministeriums etwa 13500 DM aus, liegt also höher als das gegenwärtige Durchschnittseinkommen.

Veränderung der Vermögensverteilung

Geht man von der Prämisse aus, daß sich im Laufe der Zeit das Vermögen aller 22 Millionen Arbeitnehmer jährlich um 1000 DM erhöht, so ergibt sich eine Vermögensbildung pro Jahr in Höhe von rd. 22 Mrd. DM, ein Betrag, der die Vermögensverteilung in einem überschaubaren Zeitraum sichtbar zugunsten der Arbeitnehmer verändern würde.

Schulz-Trieglaff weist zu Recht auf die Tatsache hin, daß eine derartige Summe nicht vollständig in Beteiligungswerten angelegt werden kann. Deshalb sollte die Hinlenkung des Arbeitnehmerinteresses auf Beteiligungspapiere nach meiner Auffassung Hand in Hand mit einer Vergrößerung des Angebots gehen. Hierfür bietet sich der Weg

der steuerlichen Erleichterung der Aktienausgabe, die die Umwandlung bisheriger Unternehmenskonstruktionen in Aktiengesellschaften fördern könnte, ebenso an wie die Gründung von Kapitalbeteiligungsgesellschaften auf Publikumsbasis. Ferner ist nach Wegen zu suchen, das Instrument der „stillen Beteiligung“ der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene zu verfeinern.

Gegen staatlichen Zwang

Wenn ich mit Schulz-Trieglaff bis hierin einig ging, so scheiden sich die Geister deutlich an der gesetzlichen überbetrieblichen Ertragsbeteiligung. Dabei ist es nicht die Notwendigkeit eines oder mehrerer Fonds, die die Unternehmerseite zur Ablehnung derartiger Pläne veranlaßt, sondern die Überzeugung, daß der Einsatz staatlichen Zwanges zu wirtschaftlichen Schäden, insbesondere zu einer Verminderung der Investitionstätigkeit, führen müßte. Als kompetenten Zeugen dafür, daß es sich hierbei nicht um eine bloße Schutzbehauptung handelt, darf ich Walter Hesselbach, den Vorstandsvorsitzenden der Bank für Gemeinwirtschaft, anführen, der sich kürzlich gegen gesetzliche Gewinnabgaben aussprach, weil die Gefahr bestünde, daß sie die Selbstfinanzierungsrate schmälern, die notwendig sei, um das Wachstum der Wirtschaft zu sichern. Auch Georg Leber erscheint eine gesetzliche Lösung nicht erstrebenswert. Für ihn hat, wie er vor kurzem im Fernsehen erklärte, auch in dieser Frage die freie Vereinbarung im Wege eines Tarifvertrages die Priorität vor gesetzlicher Verpflichtung.

Nicht das Anknüpfen am Gewinn und nicht der Fonds-Gedanke als solcher also, der auch in meinen unter der Bezeichnung „Friedrich-Plan“ bekanntgewordenen Vorschlägen eine Rolle spielt – wenn auch als Vielzahl

privatwirtschaftlich aufgezogener Investment-Fonds —, sind die Gründe für die Stellungnahme der Unternehmer gegen Vorstellungen wie den Krelle-Plan, sondern in erster Linie der starre gesetzliche Abgabezwang.

Verknüpfung möglich?

Die von Schulz-Triegiaff skizzierte Konstruktion einer Gewinnabgabe der Unternehmen aufgrund tarifvertraglicher Vereinbarung scheint auf den ersten Blick eine gesetzliche Verpflichtung zu vermeiden. Bei näherer Betrachtung wird allerdings deutlich, daß es sich lediglich um eine Umgehung der Tatsachen handelt, denn die Bekanntgabe von Leitlinien und die Abhängigkeit der staatlichen Förderungsmaßnahmen von der Einhaltung dieser Leitlinien durch die Tarifpartner schafft eine mit gesetzlichem Zwang durchaus vergleichbare Situation für die Tarifvertragsparteien. Berücksichtigt man zudem die geplante Ausrichtung der Leitlinien auf die zu erwartende Konjunkturentwicklung, so muß sich ein derartiges Mittel angesichts der beschränkten Vorhersehbarkeit von Konjunkturabläufen vollends als untaugliches Instrument erweisen. Dagegen wäre es der Überlegung wert, ob sich nicht Wege finden lassen, die vom Staat zur Vermögensbildung beizusteuern den Finanzmittel in Form von Anreizen mit so hohem Wirkungsgrad einzusetzen, daß der gewünschte Erfolg ohne direkten oder indirekten Zwang erzielt wird.

Hirrlinger-Plan

Beim Hirrlinger-Plan handelt es sich um eine überbetriebliche Ertragsbeteiligung aufgrund gesetzlicher Verpflichtung wie beim Gleitze- und Krelle-Plan, aller-

dings mit einigen Neuerungen gegenüber diesen beiden Modellen: Das eine neue Element ist die Einschaltung der Tarifpartner, die sich an eine Leitlinie zu halten haben. Insoweit darf ich auf das bereits Gesagte verweisen. Das andere ist die Umgehung eines öffentlich-rechtlichen Fonds durch die Betrauung einer bereits bestehenden Institution mit den Aufgaben einer Clearingstelle bei gleichzeitiger Gründung dezentraler und miteinander konkurrierender Fonds durch die Kreditwirtschaft. Dieser Weg scheint mir bei einer Lösung auf überbetrieblicher Ebene der einzig gangbare — weil einzig marktwirtschaftliche — zu sein. Bemerkenswert ist ferner die Konstruktion der Fonds als Aktiengesellschaften und die Ausgabe von Aktien an die Arbeitnehmer, weil so eine Beteiligung der Arbeitnehmer am wirtschaftlichen Wachstum erreicht werden kann. Trotz dieser positiv zu bewertenden Modifikationen bleiben aber die grundsätzlichen Bedenken gegen eine gesetzliche Gewinnabgabe bestehen.

Der gesetzliche Beteiligungslohn

Der Entwurf eines Beteiligungslohngesetzes dürfte durch den Erlaß des Dritten Vermögensbildungsgesetzes weitgehend irrelevant geworden sein, und zwar nicht nur aus Abstimmungsgründen, sondern insbesondere, weil die tarifliche Entwicklung bei Anhalten des im Moment sichtbaren Trends die Zielvorstellung der CDU/CSU im Hinblick auf die Höhe der vermögenswirksamen Leistungen in absehbarer Zeit eingeholt haben wird. Ich möchte deshalb auf eine Erörterung der gegen den gesetzlichen Beteiligungslohn sprechenden Argu-

mente verzichten und lediglich darauf hinweisen, daß sich bei der unter anderem zu diesem Gesetzentwurf durchgeführten Sachverständigen-Anhörung durch den Bundestagsausschuß für Arbeit und Sozialordnung praktisch kein Befürworter dieser Konzeption gefunden hat.

Verfeinerte Modelle

Zieht man das Fazit aus den erörterten Überlegungen, so scheint mir, daß uns das 624-DM-Gesetz in Verbindung mit der zu erwartenden tariflichen Entwicklung der Vermögensbildung einen großen Schritt voran bringen wird. Ich meine, wir sollten — darin stimme ich mit Schulz-Triegiaff voll überein — zunächst einmal die künftigen Ergebnisse abwarten und uns im Moment auf die mit der vermehrten Vermögensbildung der Arbeitnehmer verbundenen Fragen der Praktikabilität und der Weiterentwicklung der Anlageformen konzentrieren. Wir müssen uns allerdings darüber im klaren sein, daß wir damit nicht der Verpflichtung enthoben sind, nach Mitteln zu suchen, um den tariflichen Investivlohn zu ergänzen. Ich bin der Auffassung, daß für die betriebliche Ebene auf der Basis der bisherigen Erfahrungen verfeinerte Modelle entwickelt werden können. Darüber hinaus werden wir in der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände unsere Vorstellungen über eine überbetriebliche Regelung, die am Gewinn anknüpft, aber auf der Grundlage der Freiwilligkeit beruht, weiter ausbauen, denn man sollte in der Tat staatliche Eingriffe vermeiden, wenn sich der erstrebte Erfolg auch durch das Engagement der gesellschaftlichen Kräfte erreichen läßt.

Die gewerkschaftliche Konzeption

Heinz O. Vetter, Düsseldorf

In der durch eine marktwirtschaftliche Ordnung geprägten Zeitspanne seit Bestehen der Bundesrepublik hat unsere Wirtschaft, und damit tendenziell der Lebensstandard unserer Bevölkerung, einen zuvor nie gekannten, sprunghaften Anstieg erfahren. Über diesen absoluten Verbesserungen der materiellen Lebenslage der Arbeitnehmer ist jedoch leider allzu lange übersehen worden, in welchen Relationen sich die Verteilung des Sozialproduktes vollzogen hat. Schon frühzeitig haben die Gewerkschaften darauf hingewiesen, daß die marktwirtschaftliche Ordnung aus sich heraus nicht in der Lage ist, das Postulat der Verteilungsgerechtigkeit zu erfüllen. Die Folge der Nichtbeachtung dieser Mahnung durch die regierungsoffizielle Politik über nahezu 20 Jahre hinweg ist eine Ungleichgewichtigkeit in der Verteilung der von allen Schichten unseres Volkes gemeinsam erarbeiteten Vermögenswerte, die auch von wissenschaftlicher Seite als skandalös bezeichnet worden ist.

Unterschiedliche Zielvorstellungen

Die Einsicht, daß das System einer wettbewerblichen Marktwirtschaft auf der Verteilungsseite einer Korrektur bedürfe, scheint heute Allgemeingut und eine Selbstverständlichkeit geworden zu sein. Dieser Eindruck muß bei oberflächlicher Betrachtung der vermögenspolitischen Diskussion entstehen, weil es wohl keine bedeutsame poli-

tische Gruppierung mehr gibt, die nicht entweder mit eigenen vermögenspolitischen Vorschlägen hervorgetreten wäre oder zumindest ihre Aufgeschlossenheit gegenüber dem Problem der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand bekundet hätte. Doch dieser erste Eindruck trügt. Eine genaue Analyse der Vermögensbildungspläne bzw. von offiziellen Stellungnahmen offenbart vielmehr, daß die Zielvorstellungen stark differieren, die gemeinsam unter der Devise „Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand“ zusammengefaßt werden.

Die Geister scheiden sich zu meist an dem Punkt, an dem entschieden werden muß, ob sich die Vermögensbildung aus dem Arbeitseinkommen des Arbeitnehmers, möglicherweise unterstützt durch staatliche Sparförderungsmaßnahmen, oder aus den umverteilten Gewinnen der Unternehmen vollziehen soll.

Die sogenannte „Vermögenspolitik“ des Staates war in der Vergangenheit im Schwerpunkt auf die Förderung der Sparwilligkeit angelegt. Das erste „Vermögensbildungsgesetz“ etwa schloß die Möglichkeit tarifvertraglicher Abmachungen über vermögenswirksame Leistungen zugunsten der Arbeitnehmer aus, das zweite Vermögensbildungsgesetz ließ diese zwar zu, bot aber den Gewerkschaften wenig Anreize, von dem Gesetz Gebrauch zu machen. Beide Gesetze förderten letztlich die Bezieher höherer Einkommen, Per-

sonen also, die wegen der gegebenen Fähigkeit zum Sparen einer solchen Förderung gar nicht bedurft hätten. Vermögensbildungsgesetze, Sparprämien- und Wohnungsbauprämien-gesetz waren in jedem Falle darauf angelegt, die Ersparnisbildung aus dem Einkommen anzureizen, nicht aber eine Umverteilungswirkung in bezug auf die laufenden Vermögenszuwächse zu erzielen.

Umverteilung von Vermögenszuwächsen

Durch die Novellierung des zweiten Vermögensbildungsgesetzes ist für die Gewerkschaften der Anreiz, das Instrumentarium der Tarifpolitik einzusetzen, erheblich gestiegen. Dazu haben sowohl die Ausweitung des Begünstigungsrahmens auf in der Regel 624,- DM, vor allem aber auch der Wegfall von Nachteilen bei späteren Rentenansprüchen und der Privilegierung von Beziehern höherer Einkommen durch das geänderte Förderungssystem – Sparzulage statt wie bisher Befreiung von Steuern und Sozialabgaben – beigetragen. Die für die Zukunft zu erwartenden Tarifverhandlungen werden nun erweisen müssen, wie ernst die Bereitschaft der Arbeitgeber ist, an der einseitigen Vermögenskonzentration etwas zu ändern. Eine Umverteilung von Vermögenszuwächsen kann nur insoweit gelingen, wie die tariflich vereinbarten Investivlöhne nicht zu Lasten der „normalen“ Einkommenserhöhungen gehen.

Die Umverteilung von Gewinnen erfordert daher zusätzlich zu Barlohnsteigerungen gezahlte Investivlöhne. Äußerungen aus dem Arbeitgeberlager lassen schon jetzt die mangelnde Bereitschaft zu solchen Zugeständnissen erkennen. Die oben in bezug auf die scheinbar durchgängig vorhandene Bereitschaft zur Bekämpfung der Vermögenskonzentration geäußerte Skepsis erweist sich somit auch hier als berechtigt.

Schon aus diesem Grunde, aber auch wegen der unter bestimmten Voraussetzungen gegebenen Möglichkeit der Überwälzung erscheint den Gewerkschaften der Weg, mit Hilfe des Investivlohnkonzepts das Ver-

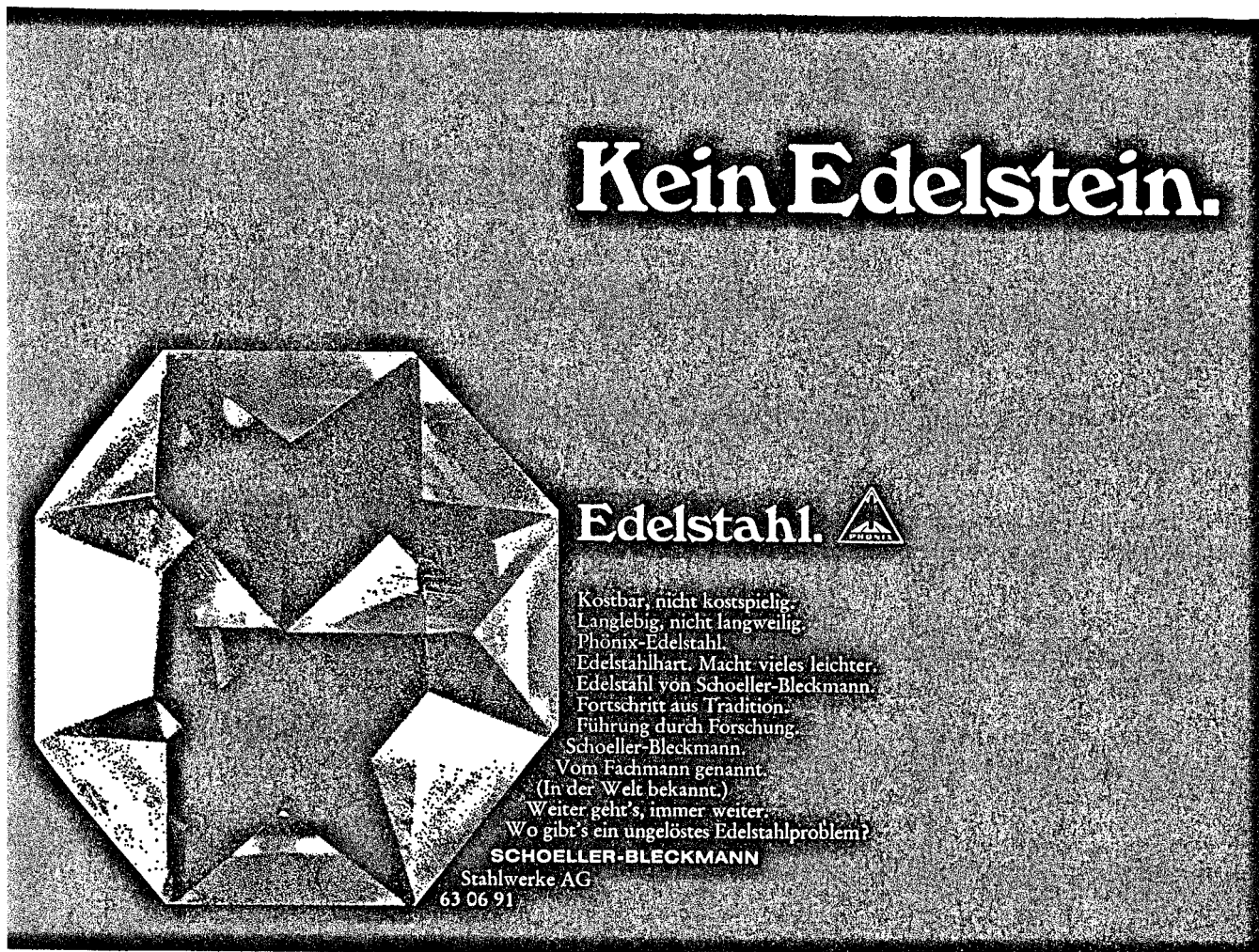
mögensverteilungsproblem zu lösen, nur begrenzt wirksam zu sein. Diese Beurteilung bedeutet jedoch keineswegs einen beabsichtigten Verzicht auf tarifvertragliche Abschlüsse über vermögenswirksame Leistungen. Sie führt vielmehr zu der Konsequenz, daß alleine mit Hilfe von Investivlohnvereinbarungen eine Änderung der Vermögensverteilung nicht zu erreichen ist. Nach gewerkschaftlicher Auffassung muß die „vermögenswirksame“ Tarifpolitik durch das System einer überbetrieblichen Ertragsbeteiligung ergänzt werden. Nur durch ein Bündel von Maßnahmen werden sich die vermögenspolitischen Ziele erreichen lassen. Mit dieser Er-

kenntnis erscheinen die jahrelangen Alternativ-Diskussionen über den optimalen Weg — Investivlohn auf der einen, überbetriebliche Ertragsbeteiligung auf der anderen Seite — als unfruchtbar.

Konzeption des DGB

Die vermögenspolitische Konzeption der deutschen Gewerkschaften, wie sie in einem Beschluß des DGB-Bundesvorstandes vom März dieses Jahres zum Ausdruck gekommen ist, enthält demnach zusammengefaßt folgende Punkte:

Zwischen Ersparnis und Vermögensbildung muß deutlich unterschieden werden. Maßnahmen



Kein Edelstein.

Edelstahl.

Kostbar, nicht kostspielig.
 Langlebig, nicht langweilig.
 Phoenix-Edelstahl.
 Edelstahlhart. Macht vieles leichter.
 Edelstahl von Schoeller-Bleckmann.
 Fortschritt aus Tradition.
 Führung durch Forschung.
 Schoeller-Bleckmann.
 Vom Fachmann genannt.
 (In der Welt bekannt.)
 Weiter geht's, immer weiter.
 Wo gibt's ein ungelöstes Edelstahlproblem?

SCHOELLER-BLECKMANN
 Stahlwerke AG
 63 06 91

der Sparförderung, weitgehend aber auch Investivlohnvereinbarungen dienen der Ersparnisbildung, nicht aber der Umverteilung zukünftiger Vermögenszuwächse.

Staatliche Förderung der Ersparnisbildung wird von den Gewerkschaften begrüßt, soweit sie gezielt auf Bezieher kleiner und mittlerer Einkommen ausgerichtet ist.

Die Gewerkschaften werden bestrebt sein, ihre tarifvertraglichen Möglichkeiten zu nutzen. Sie sprechen sich jedoch gegen Bestrebungen aus, auf gesetzlichem Wege Investivlöhne zu verordnen, wie es der sogenannte Burgbacher-Plan vorsieht. Die Freiheit der Tarifvertragsparteien sollte dort, wo sie wirksam eingesetzt werden kann, nicht durch gesetzliche Regelungen untergraben werden.

Das System der Erbschaft- und Vermögensteuer muß umgestaltet werden.

Auf gesetzlichem Weg ist auf überbetrieblicher Ebene ein Ertragsbeteiligungssystem einzuführen.

Betriebliche Gewinnbeteiligung von Nachteil

Mit diesem Konzept haben sich die Gewerkschaften deutlich von anderen Lösungsvorschlägen, wie etwa dem schon erwähnten Konzept des Beteiligungslohns, aber auch von betrieblichen Gewinnbeteiligungs-

formen abgesetzt. In letzter Zeit mehrten sich die Fälle, in denen Unternehmen ihren Beschäftigten eine Gewinnbeteiligung anbieten. Ohne die Lauterkeit der Absichten in Frage stellen zu wollen, müssen die Gewerkschaften jedoch nachdrücklich davor warnen, durch betriebliches Miteigentum die Vermögensverteilungsprobleme lösen zu wollen. Gegen dieses Rezept sprechen eine Reihe grundsätzlicher Bedenken, von denen hier nur die nachteiligen Wirkungen auf die Mobilität, die Risikopotenzierung bei Koppelung von Arbeitsplatz- und Vermögensrisiko in einem Betrieb und die Tatsache angesprochen werden sollen, daß dieser Weg alle Beschäftigten von der Vermögensbildung ausschließt, die in nicht gewinnabwerfenden Wirtschaftszweigen und der öffentlichen Verwaltung beschäftigt sind.

Aus dem von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Bündel vermögenspolitischer Maßnahmen ist insbesondere das System der überbetrieblichen Ertragsbeteiligung in der letzten Zeit – so auf dem Saarbrücker Parteitag der SPD – diskutiert worden. Es soll hier gleich vermerkt werden, daß die Gewerkschaften einer Aufrechnung tarifvertraglich vereinbarter vermögenswirksamer Leistung gegen die abzuführenden Gewinne – bzw. gegen eine sogenannte Vermögensabgabe – nicht zustimmen können, weil, wie oben dargestellt, die Umverteilungs-

wirkung von tariflichen, vermögenswirksamen Leistungen begrenzt ist.

Überbetriebliche Ertragsbeteiligung

Über die Details einer überbetrieblichen Ertragsbeteiligung wird sich mit Sicherheit noch eine lebhafte Diskussion entspannen. Die gewerkschaftlichen Vorschläge sehen bisher als „Gerippe“ eines solchen Systems vor: Alle Unternehmen, in denen sich die Kapitalakkumulation im wesentlichen vollzieht, werden durch Gesetz verpflichtet, bestimmte Teile ihres Gewinnes an mehrere Fonds abzuführen, die öffentlich kontrolliert werden. Die Fonds geben verzinsliche Zertifikate an die Arbeitnehmer aus, die nur unter bestimmten Voraussetzungen verflüssigt werden dürfen.

Bei der weiteren Ausgestaltung dieses Systems lassen sich die Gewerkschaften von den Grundsätzen leiten, daß nachteilige Wirkungen auf Wachstum und Beschäftigungslage vermieden werden müssen, keine neuen Machtgebilde entstehen dürfen, die Umverteilung wirksam sein, zu personalem Vermögen führen und schließlich eine Rekonzentration der Vermögen nach Möglichkeit verhindert werden muß. Ausgehend von diesen Grundsätzen werden die Gewerkschaften alle konstruktiven Diskussionsbeiträge würdigen.

BIBLIOGRAPHIE DER WIRTSCHAFTSPRESSE

Herausgeber: HWWA - Institut für Wirtschaftsforschung - Hamburg
Quellennachweis mit Legende zu Aufsätzen aus ausländischen Fachzeitschriften (monatlich rd. 400 Titel)

Jahresbezugspreis DM 120,—

VERLAG WELTARCHIV GMBH · 2 HAMBURG 20 · EPPENDORFER LANDSTRASSE 106