

Erdmann, Ernst-Gerhard; Pitz, Karl H.

Article — Digitized Version

Vermögenspläne der BDA

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Erdmann, Ernst-Gerhard; Pitz, Karl H. (1976) : Vermögenspläne der BDA, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 56, Iss. 12, pp. 601-609

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/135018>

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.

Vermögenspläne der BDA

Der Vorstand der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat kürzlich „Grundsätze für eine weiterführende Vermögenspolitik“ verabschiedet. Was sind die wesentlichen Elemente? Wie beurteilen die Gewerkschaften diese Grundsätze?

Ernst-Gerhard Erdmann

Grundsätze für eine weiterführende Vermögenspolitik

Die vom Vorstand der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände am 7. Oktober 1976 verabschiedeten „Grundsätze für eine weiterführende Vermögenspolitik“ sind die konsequente Fortführung der unternehmerischen Grundsatzentscheidung für eine individuelle Vermögensbildung in einer marktwirtschaftlichen Ordnung und gleichzeitig unveränderte Absage an den Mißbrauch der Vermögensbildung für kollektiven Machtanspruch. Als Eckpfeiler unserer Gesellschaftsordnung steht das Privateigentum in mehrfacher Hinsicht mit den Freiheits- und Gleichheitsrechten in enger Beziehung. Privates Eigentum bedeutet nicht nur Machtverteilung zwischen Gesellschaft und Staat, es bietet auch Gewähr für autonomes wirtschaftliches Handeln.

Tragender Gedanke für eine konstruktive und freiheitliche Vermögenspolitik ist die Überzeugung, daß der Bestand einer privaten Eigentumsordnung

dauerhaft nur dann gesichert werden kann, wenn immer mehr Bürgern der Zugang auch zum Kapital in der Wirtschaft erleichtert wird. Dieser Prozeß ist notwendigerweise langfristiger Art. Er muß durch eine möglichst enge Verbindung von Lohnpolitik und Vermögenspolitik gewährleistet, daß die volkswirtschaftliche Leistungsfähigkeit erhalten bleibt und daß die Voraussetzungen für die Investitionen, das Wachstum und den Beschäftigungsstand verbessert werden.

Im folgenden sollen die wesentlichen Elemente der weiterführenden vermögenspolitischen Überlegungen der Bundesvereinigung erläutert werden.

Einbeziehung des Tarifvertrages

Die bisherige Form der Vermögensbildung war erfolgreich, wird allgemein anerkannt und soll in ihrem jetzigen Umfang beibehalten werden. Es ist aber zu berücksichtigen, daß die im

Rahmen des 624-DM-Gesetzes gewährten vermögenswirksamen Leistungen überwiegend zum Konten-, Bau- oder Lebensversicherungssparen Verwendung finden. Eine stärkere Heranführung der Arbeitnehmer an das sogenannte „Produktivvermögen“ wäre daher auf diese Weise wohl nicht zu erreichen. Auch wenn man der Überbetonung des Produktivkapitals mit durchaus berechtigten Vorbehalten gegenübersteht, so kann doch die darüber geführte politische Diskussion nicht ignoriert werden.

Bei der instrumentalen Ausgestaltung der Vermögenspolitik bietet sich zwischen gesetzlichem Zwang und individuellem Sparentscheid der Tarifvertrag als geeigneter Weg an. Die Tarifpartner könnten auf diese Weise ihrer wirtschaftspolitischen Verantwortung bei voller Gestaltungsfreiheit im Rahmen der Tarifautonomie in besonderem Maße gerecht werden. Der Tarifvertrag ist auch wie kein ande-

res Instrument in der Lage, den notwendigen Zusammenhang zwischen Einkommens- und Vermögenspolitik zu wahren. Im übrigen legt es die Erfolgsbilanz der bisherigen Vermögensbildung über Tarifverträge nahe, diesen Weg für weiterführende Überlegungen zu nutzen.

Anbindung an die Ertragssituation

In der tarifvertraglichen Aufbringungsregelung soll nach den Vorstellungen der Bundesvereinigung die Gewährung eines bestimmten Festbetrages vereinbart werden. Einer Tarifierung gewinnabhängiger Leistungen würden nicht nur rechtliche Zweifel an ihrer Zulässigkeit entgegenstehen, sie würde auch schwerwiegende Probleme und Gefahren mit sich bringen: Zum einen könnte sie gewerkschaftliche Forderungen nach Beteiligungs- oder Kontrollrechten bei der Gewinnfeststellung auslösen. Vor allem aber müßte die dann unvermeidbar unterschiedliche Begünstigung der Arbeitnehmer innerhalb eines Tarifbereichs zur Forderung nach überbetrieblichen Ausgleichsmechanismen in Form von Branchenfonds führen, die sich rasch zu einem Instrument der Investitionslenkung entwickeln könnten.

Tarifvertragliche Vereinbarungen, die nach den vermögenspolitischen Vorstellungen der Bundesvereinigung ausgestaltet sind, bieten die vergleichsweise größte Gewähr, den notwendigen Zusammenhang zwischen Einkommens- und Vermögenspolitik herzustellen. Ohne die Möglichkeit einer weiterführenden Vermögenspolitik wäre eine Fortsetzung der expansiven Lohnpolitik der vergangenen Jahre mit ihren negativen Folgen für die Geldwertstabilität, das Wachstum und den Beschäftigungsstand zu befürchten. Bei übereinstimmender Laufdauer von Vermögensbil-

dungs- und Lohnarifvertrag – und damit ohne Vorbelastungswirkung langfristig vereinbarter vermögenswirksamer Leistungen – erscheint eine tarifpolitische Flexibilität möglich, die tarifliche Vereinbarungen über die Vermögensbildung an die jeweilige Ertragssituation und -erwartung bindet und damit die Gesamtkostenbelastung der Unternehmen in wirtschaftlich vertretbaren Grenzen hält.

Vorgesehener Anlagekatalog

Um den gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Erfordernissen auch auf der Anlageseite Rechnung zu tragen, sollen die tarifvertraglich zu vereinbarenden Leistungen in dem in der Wirtschaft arbeitenden Kapital angelegt werden. Zu diesem Zweck soll entweder eine Beteiligung am arbeitgebenden Unternehmen oder eine individuelle Anlage über Kreditinstitute im Rahmen eines Katalogs von Kapitalmarktiteln alternativ zur Auswahl stehen. Der vorgesehene Anlagekatalog geht über

den Begriff des „Produktivvermögens“ im engeren Sinne hinaus.

Die Ausweitung auf das „in der Wirtschaft arbeitende Kapital“ ist notwendig, weil Anlagemöglichkeiten in dem direkten Beteiligungskapital nicht in ausreichendem Umfang zur Verfügung stehen. Würde man nur auf Beteiligungskapital im engeren Sinne abheben, wären viele Unternehmen aus rechtlichen und tatsächlichen Gründen kaum in der Lage, ihren Mitarbeitern eine derartige Anlagemöglichkeit zu bieten. Deshalb müssen für die jeweilige Rechtsform und Struktur des Unternehmens geeignete Anlageformen vorgesehen werden. Sie würden sich vom Arbeitnehmer-Darlehen über die stille Gesellschaft bis hin zur Belegschaftsaktie erstrecken. Bei der externen Anlage macht es die bestehende Angebotsenge an direkten Beteiligungswerten erforderlich, auch den Erwerb festverzinslicher Wertpapiere – zumindest, soweit sie von Wirtschaftsunternehmen ausgegeben werden – zuzulassen.

Prinzip der Freiwilligkeit

Die heute schon gegebenen Möglichkeiten zur Anlage der tarifvertraglich vereinbarten Leistungen im arbeitgebenden Unternehmen könnten auch im Interesse der kleineren und mittleren, nicht emissionsfähigen Unternehmen verstärkt wahrgenommen werden. Dies würde jenen Unternehmen die Möglichkeit geben, einen mit der externen Anlage verbundenen Liquiditätsverlust zu vermeiden. Unverzichtbare Voraussetzung der Vereinbarung betrieblicher Anlagen muß jedoch die Beachtung des Prinzips der Freiwilligkeit sein. Die Entscheidung, ob und zu welchen Bedingungen den Arbeitnehmern eine Beteiligungsmöglichkeit am haftenden oder am nicht haftenden Kapital eingeräumt werden soll,

Die Autoren unseres Zeitgesprächs:

Dr. Ernst-Gerhard Erdmann, 51, ist Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Köln.

Dr. Karl H. Pitz, 38, arbeitet seit 1970 in der Wirtschaftsabteilung beim Vorstand der IG Metall. Er ist dort u. a. für die Vermögenspolitik zuständig.

muß einzig und allein bei der verantwortlichen Unternehmensleitung liegen. Da es einen Zwang zur Mitarbeiterbeteiligung weder rechtlich noch faktisch geben kann, steht auch das Problem einer „Kapitalüberfremdung“ überhaupt nicht zur Diskussion.

Die nicht zuletzt aus verfassungsrechtlichen Gründen unverzichtbare Freiheit des Arbeitgebers zum Angebot einer Anlagemöglichkeit im eigenen Betrieb muß mit der Freiheit des Arbeitnehmers korrespondieren, ein solches Angebot anzunehmen. Das eine kann ohne das andere nicht aufrechterhalten werden.

Vorgebrachte Bedenken

Bei einer Anlage im arbeitgebenden Unternehmen kann sich das Problem der Kumulierung von Arbeitsplatz- und Kapitalrisiko stellen. Durch geeignete Vorkehrungen soll dieses Problem entschärft werden, ohne jedoch das einer marktwirtschaftlichen Ordnung immanente Zusammenspiel von Risiko und Chance damit zu durchbrechen. Angesichts der bekannten Zurückhaltung breiter Bevölkerungsschichten gegenüber risikobehafteten Anlageformen und in Anbetracht der Tatsache, daß die eingegangene Beteiligung mit einer Festlegungsfrist versehen ist, erscheint ein zeitlich begrenzter Insolvenzschutz gerechtfertigt. Dabei soll die Kapitaleinlage nur in Höhe der tariflichen Lei-

stungsbeträge gegen das Konkursrisiko abgesichert werden. Bei einer Aufbringung der Finanzierungsmittel im Umlageverfahren wäre eine Kapitalansammlung und damit die Möglichkeit eines Machtmißbrauchs und einer Störung des Kapitalmarktes von vornherein ausgeschlossen.

Zu den insbesondere von den kleinen und mittleren Unternehmen geäußerten Bedenken, die vermögenspolitischen Überlegungen der Bundesvereinigung könnten zu einer zusätzlichen Kostenbelastung und bei einer Anlage außerhalb des Unternehmens zu Liquiditätsverlusten führen, ist festzustellen, daß die gegenwärtig zur Diskussion stehende vermögenspolitische Alternative die Aufstockung des 624-DM-Gesetzes wäre. Die damit verbundenen Kostenbelastungen würden jedoch — bei Übernahme der steuerlichen Entlastung für Kleinbetriebe — nicht geringer sein als nach dem Vorschlag der Bundesvereinigung.

Der Einwand, kleinere und mittlere Unternehmen könnten keine Anlagemöglichkeiten im eigenen Betrieb einräumen, trifft auch nur bedingt zu. Zwar dürfte dies für weite Bereiche z. B. des Handwerks, des Einzelhandels oder der Landwirtschaft wegen der dortigen besonderen Gegebenheiten in der Tat schwer realisierbar sein. Diese Unternehmen hätten aber die Möglichkeit der Barauszahlung und stünden sich damit jedenfalls nicht

schlechter als bei einer Aufstockung des 624-DM-Gesetzes. Bei der Barabführung und der anschließenden Anlage der Mittel über den Kapitalmarkt ist zu berücksichtigen, daß sich im gleichen Maße, in dem sich Kapitalgesellschaften unmittelbar am Kapitalmarkt durch Ausgabe von Aktien oder Schuldverschreibungen finanzieren, ihre Nachfrage nach Bankkrediten verringert und ein entsprechend größeres Kreditvolumen für die übrigen Unternehmen zur Verfügung steht. Darüber hinaus könnte es sogar zu einer zusätzlichen Bereitstellung von Finanzierungsmitteln für nicht emissionsfähige Unternehmen dadurch kommen, daß im Ansatz vorhandene Kapitalmarktinstrumente, die besonders dem Finanzierungsbedarf dieser Unternehmen dienen, weiter ausgebaut werden.

Freiheitliche Grundprinzipien

Der bisherige Erfolg der tarifvertraglichen Vermögensbildung hat entscheidend zur Abwehr gesetzlicher Zwangsregelungen beigetragen, die ordnungs- und wirtschaftspolitisch gleichermaßen bedenklich waren. Derartige gesetzliche Regelungen gehören jedoch nach wie vor zum programmatischen Forderungskatalog in der Politik. Daher wird auch in der nächsten Legislaturperiode die Vermögenspolitik einen hohen politischen Stellenwert einnehmen.

Für die unternehmerische Seite gilt es dabei, in die anstehende

BIBLIOGRAPHIE DER WIRTSCHAFTSPRESSE

Herausgeber: HWWA - Institut für Wirtschaftsforschung - Hamburg
Quellennachweis mit Legende zu Aufsätzen aus in- und ausländischen Fachzeitschriften (monatlich rd. 350 Titel)

Jahresbezugspreis DM 180,-

V E R L A G W E L T A R C H I V G M B H - H A M B U R G

Auseinandersetzung mit einer klaren Position einzutreten und ihre Handlungsfähigkeit durch das Aufzeigen einer eigenen Alternative zu unterstreichen. Bei der konkreten Ausgestaltung der zukünftigen Vermögenspolitik wird vor allem darauf hinzuwirken sein, daß die Grundprinzipien einer freiheitlichen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung gewahrt bleiben. Aufbauend auf den bisherigen Er-

folgen muß die Zielrichtung aller Maßnahmen die individuelle Vermögensbildung sein, zu der sich die Arbeitgeber seit jeher bekannt haben.

Im Hinblick auf die zur Sicherung eines angemessenen Wachstums und eines befriedigenden Beschäftigungsstandes notwendige überproportionale Investitionsausweitung wird es gleichermaßen wichtig sein, bei der Mittelaufbringung den Zu-

sammenhang zwischen Einkommens- und Vermögenspolitik so eng wie möglich zu gestalten und bei der Mittelverwendung die Arbeitnehmer stärker an dem in der Wirtschaft arbeitenden Kapital zu beteiligen. Grundlage aller vermögenspolitischen Überlegungen innerhalb der Bundesvereinigung ist dabei die gemeinsame Überzeugung von der Notwendigkeit einer konstruktiven und freiheitlichen Vermögenspolitik.

Karl H. Pitz

Kein tragbares tarifpolitisches Konzept

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat mit ihren Plänen zur Vermögensbildung Schwierigkeiten. Zwar ist die Auseinandersetzung innerhalb dieses Verbandes nach außen herabgespielt worden, aber eine ganze Reihe von Indizien weist darauf hin, daß die beschlossenen Grundsätze innerhalb des Arbeitgeberlagers selbst außerordentlich umstritten sind.

Da keine Einzelheiten bekannt wurden, ist seit Monaten in der Presse über das neue Modell spekuliert worden. Bekannt war nur, daß ein Präsidialarbeitskreis der BDA unter Vorsitz von Hanns Martin Schleyer die neue Vermögenspolitik entwickeln sollte. Die Vorstellungen wurden zunächst so geheim gehalten, daß in der Presse gar von einem „Mysterien-Ausschuß“ die Rede war.

Konzept ohne Aktualität

Trotz dieser Vorsichtsmaßnahme wurde das Bild im Laufe der Zeit klarer. Zum einen er-

wuchs im Arbeitgeberlager selbst eine starke Opposition, anhand deren Argumentation man Rückschlüsse auf das Konzept ziehen konnte. Zum anderen stemmte sich ein großes Wirtschaftsblatt energisch gegen diese Pläne. Schließlich wurde Anfang Oktober in einer Wochenzeitschrift das Programm fast vollständig abgedruckt. Dieses Papier sollte in einer Vorstandssitzung am 7. Oktober beschlossen werden.

Vergleicht man das vollständige Programm mit den Grundsätzen, die nach dieser Vorstandssitzung von der BDA publiziert wurden, so zeigt sich klar, daß diesem tarifpolitischen Konzept aus der Sicht der Bundesvereinigung selbst keine Aktualität zukommt:

□ Erstens wurde das gesamte vom Präsidialarbeitskreis vorgelegte Papier gestrichen. Abgestimmt wurde nur über Grundsätze, die diesem Papier in einem Anschreiben vorangestellt waren. Ein Wirtschaftsblatt kommentierte deswegen, es sei nur

über „philosophische Vorbemerkungen“ abgestimmt worden.

□ Zweitens wollte der Präsidialarbeitskreis über Einzelheiten der Ausgestaltung dieser Grundsätze nach der Vorstandssitzung „in den zuständigen Gremien der Bundesvereinigung“ weiterberaten. Der Vorstand änderte das dahingehend ab, daß „in den Verbänden und zuständigen Gremien der Bundesvereinigung“ weiter beraten werden soll. Die Verbände selbst haben sich also hier einen Einfluß auf die weitere Willensbildung innerhalb der BDA vorbehalten.

□ Drittens schließlich handelt es sich nur um grundsätzliche Vorstellungen, nicht jedoch um konkrete tarifpolitische Empfehlungen der BDA.

Wenn man dieses Konzept in Konkurrenz zum 624-DM-Gesetz sieht, wird einerseits deutlich, daß dieser tarifpolitischen Konzeption aus gewerkschaftlicher Sicht keine Aktualität beizumessen ist. Es ist die erklärte Politik

vieler Gewerkschaften, die von der Bundesregierung bereitgestellten Sparmöglichkeiten voll auszuschöpfen. Die BDA selbst hat den Vorrang dieses Weges betont. In einer Erklärung der BDA vom 10. November 1972 hieß es nämlich: „Um die tarifvertragliche Vermögensbildung weiter auszubauen, hat die Bundesvereinigung im vergangenen Jahr vorgeschlagen, den Begünstigungsrahmen des 624-DM-Gesetzes Schritt für Schritt durch weitere tarifvertragliche Vereinbarungen auszuschöpfen.“

Für den Bereich der Metallindustrie ist gerade ein Tarifvertrag zwischen der IG Metall und den Metallarbeitgebern abgeschlossen worden, der in Stufen die volle Ausschöpfung des dritten Vermögensbildungsgesetzes sicherstellt. Dieser Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum Jahre 1982. Die IG Metall hat in der Öffentlichkeit erklärt, daß mit dieser Ausschöpfung des 624-DM-Gesetzes „das vermögenspolitische Spektakel für uns auf absehbare Zeit erst einmal beendet ist“. Für viele Gewerkschaften sieht die Problematik ähnlich aus.

Daß dieser tarifpolitischen Konzeption aus gewerkschaftlicher Sicht keine Aktualität beizumessen ist, wird andererseits auch deutlich, wenn man sich die Inhalte der BDA-Vorstellungen ansieht.

Inhalte der BDA-Vorstellungen

Wenn auch die BDA-Vorstandspläne hinsichtlich der Details eher als vage Absichtserklärungen bezeichnet werden müssen, so zeigt sich als Grundkonzept folgendes Muster:

- Alle überbetrieblichen Fonds werden entschieden abgelehnt.
- Das 624-DM-Gesetz soll beibehalten werden.
- Nach der vollen Ausschöpfung des 624-DM-Gesetzes schließen die Tarifparteien wei-

tere Tarifverträge zur Vermögensbildung ab. Die Tarifvertragsparteien entscheiden also darüber, in welcher Höhe vermögenswirksame Leistungen dem einzelnen Arbeitnehmer zufließen.

Bei diesen Verhandlungen soll der Zusammenhang zwischen Einkommens- und Vermögenspolitik so eng wie möglich gestaltet werden.

Die Arbeitnehmer sollen individuell über die Anlage der Mittel entscheiden. Prinzipiell sollen die Gelder im eigenen Betrieb wieder angelegt werden. Daneben sollen Anlagemöglichkeiten außerhalb des Betriebes geschaffen werden.

Es soll geprüft werden, ob diese Gelder im Konkursfall gesichert werden können.

In diesen Grundsätzen kommt zunächst zum Ausdruck, daß die Arbeitgeber nach wie vor alle überbetrieblichen Fonds ablehnen. Das ist nicht neu. Schon die Pläne der Bundesregierung, solche überbetrieblichen Fonds auf gesetzlicher Grundlage zu errichten, sind von den Arbeitgebern immer abgelehnt worden. Dieser Grundsatz bedeutet darüber hinaus allerdings auch, daß die BDA sich gegen die Einrichtung von Branchenfonds ausspricht. Denn auch solche Fonds, an die die Unternehmungen eines bestimmten Wirtschaftszweiges Gewinnabgaben abführen sollen, sind überbetriebliche Organisationen. Die BDA hat sich somit für die engste denkbare Lösung ausgesprochen.

Entgegen dem ursprünglichen Entwurf ist die Beibehaltung des 624-DM-Gesetzes vom Vorstand in den neuen Text aufgenommen worden. Daraus muß der Schluß gezogen werden, daß die Arbeitgeber nicht die Pläne von Bundeswirtschaftsminister Friederichs für die Aufstockung dieses Gesetzes auf 936 DM unterstützen. Die BDA hat sowohl

hinsichtlich der auszuhandelnden Leistungen als auch hinsichtlich der Anlage dieser Mittel andere Vorstellungen als der Wirtschaftsminister.

Groteskes Mißverständnis

Von den Arbeitgebern ist in der Vergangenheit immer wieder betont worden, daß sie die Vermögenspolitik gegen die Demokratisierungs- und Mitbestimmungspläne der Gewerkschaften ausspielen wollen. Das trifft im allgemeinen auch auf das vorgelegte Konzept zu. Im besonderen kommt es dadurch zum Ausdruck, daß das BDA-Modell so konstruiert ist, daß jede weitere Einflußnahme der Arbeitnehmer sorgfältig ausgeschaltet wird.

Das vermögenspolitische Modell der BDA ruht auf zwei verschiedenen Säulen: Zwischen der Aufbringungs- und Anlage-seite wird klar unterschieden. Was die Aufbringungsseite des Modells betrifft, so sind hier die Gewerkschaften voll eingeschaltet. Die Tarifvertragsparteien sollen nämlich in einem Tarifvertrag festlegen, wie hoch die vermögenswirksamen Leistungen sind, die an den einzelnen Arbeitnehmer ausgezahlt werden. Nun hat es zu diesem Punkt bereits erhebliche Mißverständnisse gegeben. Nachdem die IG Metall festgestellt hatte, daß sie diese Arbeitgeberpläne ablehnen würde, wurde ihr unterstellt, sie würde blindlings Leistungen der Unternehmungen in den Wind schlagen. Ausschlaggebend dafür seien gewerkschaftspolitische und ideologische Motive, die die Gewerkschaftsmitglieder selbst nicht teilen würden. Von der Presse wurde die IG Metall gefragt, ob sie sich in dieser Weise nicht in die unhaltbare Position des Neinsagers manövriere. Selbst die Arbeitgeber, die ja bei der Vermögensbildung zunächst zahlen müßten, kämen jetzt mit solchen Konzepten heraus.

Diese Fragen verraten ein groteskes Mißverständnis der Absichten, die die BDA tatsächlich mit ihren Plänen verfolgt. Die IG Metall hat nicht deswegen Nein zu diesen Plänen gesagt, weil großzügig auf Angebote der Arbeitgeber verzichtet werden sollte. Davon kann überhaupt keine Rede sein. In Wirklichkeit bietet die BDA keine zusätzlichen Leistungen an. In ihren Grundsätzen heißt es nämlich deutlich: „Gesellschafts-, investitions- und beschäftigungspolitische Erwägungen gebieten es, den Zusammenhang zwischen Einkommens- und Vermögenspolitik auch in Zukunft zu wahren und so eng wie möglich zu gestalten. Der Tarifvertrag ist wie kein anderes Instrument in der Lage, diesen Zusammenhang zu sichern“. Was sich hinter dieser Formulierung verbirgt, haben Arbeitgeberpublikationen an an-

derer Stelle schon deutlicher gesagt. „Die Beteiligung der Mitarbeiter am Firmenkapital erhöht das Interesse für Gewinn wie Rentabilität und sichert dem Unternehmen zusätzliche Finanzierungsquellen. Denn Mitarbeiterbeteiligung ist kein Ausfluß sozialpolitischer Phantastereien, sondern führt zu handfesten betriebswirtschaftlichen Vorteilen: Erhöhung des Eigenkapitals, Ausweitung der Kreditlinie, Verbesserung der Liquidität. Dreh- und Angelpunkt jeder Kapitalbeteiligung ist der Finanzierungseffekt für das Unternehmen, also die gewinnsteigernde Wirkung.“

Stärkung der Kapitaldecke

Deutlicher konnte es nicht gesagt werden. Im Kern laufen diese Pläne auf die Stärkung der betrieblichen Kapitaldecke hinaus. Die Unternehmer wollen keine zusätzlichen Mittel finan-

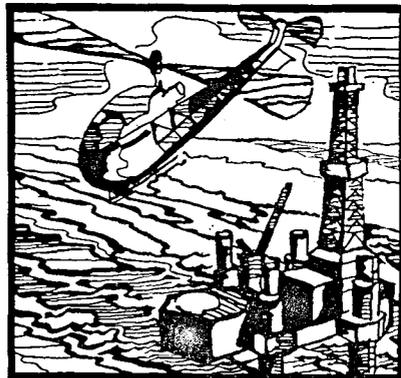
zieren, sondern sie wollen zusätzliche Mittel kassieren.

Wenn die IG Metall Nein sagt, sperrt sie sich also nicht gegen zusätzliche Leistungen, sondern sie hält ganz im Gegenteil an ihrer aktiven Tarifpolitik fest. Sie hält an einer Politik fest, die in der Vergangenheit ihren Mitgliedern eine erhebliche Verbesserung des Lebensstandards gesichert hat und diese Aufgabe auch in Zukunft erfüllen wird. Das BDA-Konzept ist ein Investivlohnmodell. Die über die vermögenspolitische Initiative zu gewinnenden Mittel sollen prinzipiell in der Einkommenspolitik angerechnet werden. Die vermögenspolitischen Leistungen sollen also nicht zusätzlich zur Lohn- und Gehaltspolitik aufgebracht werden – sowie das alle früheren Vermögenspläne, die auf Umverteilung der Produktivvermögen abstellten, vorsahen –, sondern sie sollen an Stelle von Löhnen

Öl und Gas - wir denken an morgen.

Daß Öl und Gas zu den wichtigsten Grundlagen unserer Zivilisation gehören, ist eine Tatsache. Nicht erst seit der Ölkrise wissen wir, daß die Verfügbarkeit über Energie nichts Selbstverständliches ist. Mobil tut sehr viel, um die Versorgung unseres Landes aus eigenen Vorkommen zu verbessern. Seit 40 Jahren suchen und finden wir in der Bundesrepublik Deutschland Öl und Gas. Und wir glauben, daß diese Suche auch in Zukunft erfolgreich sein wird, und daß sich die Ausbeute in den

bereits gefundenen Feldern verbessern läßt: Von den vorhandenen Ölmengen unserer Felder in Deutschland lassen sich zunächst nur etwa 25% fördern. Diese Quote durch chemische und physikalische Verfahren zu steigern, hat Mobil sich zur Aufgabe gemacht. Es ist eines unserer wichtigsten Forschungsprogramme auf dem Gebiet der Suche und Förderung von Energierohstoffen. Damit wir auch morgen genügend Energie haben.



Mobil

und Gehältern gezahlt werden. Im Kern wollen die Arbeitgeber – wie ihre Äußerungen zur Einkommensverteilung aus der jüngsten Zeit beweisen – durch diese gegenseitige Aufrechnung von Leistungen den Anteil der Arbeitnehmer am Sozialprodukt sogar herabdrücken. Ziel nämlich ist die „Entschärfung des Verteilungskampfes“.

Derartige Pläne hat die IG Metall schon immer abgelehnt. Sie hat immer wieder betont, daß solche Pläne keine verteilungspolitische Lösung darstellen, sondern nichts weiter als ein Instrument gegen die gewerkschaftliche Lohn- und Gehaltspolitik sind.

Neben den Arbeitnehmern soll die öffentliche Hand zur Stärkung der innerbetrieblichen Kapitalbildung beitragen. Absichtlich zu diesem Zweck nahm der Vorstand der Bundesvereinigung noch die Formel in das Papier auf: „Der Gesetzgeber müßte hierzu durch die Anpassung gesetzlicher und steuerrechtlicher Vorschriften einen fördernden Beitrag leisten“. Nachdem das gesamte, ursprünglich verfaßte Papier der Streichung zum Opfer fiel, ist nicht genau auszumachen, für welche konkreten Wünsche die öffentliche Hand einen finanziellen Beitrag leisten soll. Daß die Arbeitgeber in diesem Punkt jedoch sehr findig sind und sich rechtzeitig Wege ausdenken werden, auf denen auch der Steuerzahler zur Stärkung der betrieblichen Finanzen herangezogen werden kann, steht außerhalb jeden Zweifels. Da das gesamte Steueraufkommen in hohem Maße von Arbeitnehmern getragen wird, werden diese auf solche Art und Weise zum zweiten Mal zur Ader gelassen. Eine solche Subventionierung der betrieblichen Finanzdecke muß abgelehnt werden.

Was die Anlageseite des Modells der BDA betrifft, so sind

die Gewerkschaften ausgeschaltet. In dem Papier heißt es: „Verfassungsrechtliche, ordnungspolitische und wirtschaftliche Gründe erfordern jedoch unverzichtbar die freie und autonome Entscheidung der einzelnen Unternehmensleitung darüber, ob und unter welchen Bedingungen eine Anlage im arbeitgebenden Unternehmen angeboten werden kann. Im Falle dieses Angebots muß der einzelne Arbeitnehmer das Wahlrecht haben, von diesem Angebot Gebrauch zu machen“. Im Gegensatz zur Aufbringung der Mittel, die kollektiv ausgehandelt werden sollen, erfolgt die Anlage der Mittel nach der individuellen Entscheidung des einzelnen Unternehmers und Arbeitnehmers.

Negierung der Anlagewünsche

Auf der Anlageseite ist im übrigen der entscheidende Grund dafür zu suchen, daß sich die BDA den Vermögensplänen des Wirtschaftsministers widersetzt. Bei dem zur Zeit gültigen 624-DM-Gesetz entscheiden sich nahezu alle Sparer für die drei verschiedenen Anlageformen: Für das Kontensparen, das Bausparen oder für die Lebensversicherung. Diese Formen führen zunächst zu einem Liquiditätsabfluß aus dem Unternehmen. Das hat die Arbeitgeber in zunehmendem Maße gestört. Deshalb haben sie auf Abhilfe gesonnen. Die von ihnen gefundene Lösung sieht eine Kehrtwendung vor. Die heute bevorzugten Anlagewünsche der Arbeitnehmer sollen dabei gezielt negiert werden. Der Grundsatz: „Die heute schon gegebenen Möglichkeiten der Anlage der tarifvertraglich vereinbarten Leistungen der arbeitgebenden Unternehmen sollten zunehmend wahrgenommen werden können“ zeigt die Richtung. Die Mittel sollen nicht aus den Betrieben abfließen, sondern sie sollen vor-

rangig im eigenen Betrieb wieder angelegt werden.

Würde sich Wirtschaftsminister Friderichs mit seinen Vermögensplänen durchsetzen, so könnte dieses Ziel nicht erreicht werden. Bei einem 936-DM-Gesetz müßten die heutigen Anlageformen erhalten werden. Selbst wenn einige zusätzliche betriebliche Anlagemöglichkeiten geschaffen würden, ist doch davon auszugehen, daß die meisten Arbeitnehmer abermals die Anlage ihrer vermögenswirksamen Leistungen außerhalb des Betriebes bevorzugen würden. Im Moment sind zwischen diesen unterschiedlichen Zielsetzungen nur schwer Kompromißmöglichkeiten auszumachen.

Bindung an die Betriebe

Neben den finanzpolitischen werden mit diesen betrieblichen Anlageformen weitere Absichten von den Unternehmern verfolgt. So schrieb der christdemokratische Vermögenspolitiker Pie-roth: „Die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung fördert die Leistungsbereitschaft und innerbetriebliche Solidarität“. Wen diese innerbetriebliche Solidarität umfassen soll, definiert eine andere Publikation: „Wenn die Ausgabe von Belegschaftsaktien von einer entsprechenden Informations-tätigkeit begleitet sind, sollte es gelingen, auch auf diese Weise das Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge und für die Anliegen der Aktionäre zu wecken.“ Weiter heißt es: „Auch die Auftritte von Kleinaktionären auf Hauptversammlungen zeigen, daß es vielen nicht gleichgültig ist, welchen Kurs Wirtschaft und Politik steuern.“

Uns liegt es fern, die mit solchen Bemühungen verfolgten Absichten zu überschätzen. Wenn die Arbeitgeber glauben, sie könnten Kleinkapitalisten schaffen und damit die Arbeitnehmer darüber hinwegtäuschen, daß sie

abhängig Beschäftigte sind, so erliegen sie einer Illusion. Genausowenig wie sich Münchhausen am eigenen Schopf aus dem Sumpf ziehen konnte, genauso wenig können sich die Arbeitnehmer über den Besitz von Kleinkapital aus ihrer abhängigen Stellung befreien. Trotzdem bleibt das Ziel dieser Pläne, den Arbeitnehmer von seinen Gewerkschaften zu entfremden. Die Bindung an das Unternehmen soll die Bindung an die Gewerkschaften lockern oder gar nicht erst entstehen lassen.

Daß diese gewollte Bindung an die Betriebe nicht in die arbeitsmarktpolitische Landschaft der 70er und 80er Jahre paßt, haben die Vermögenspolitiker offensichtlich übersehen. Die gleichen Kreise, die unermüdlich die Bedeutung einer hohen Mobilität für die Erhaltung der Vollbeschäftigung propagieren, versuchen jetzt Fesseln zu knüpfen,

die die Erhaltung der Vollbeschäftigung noch erschweren müssen.

Dünne Absichtserklärungen

Es liegt auf der Hand, daß mit dieser Art der Vermögensbildung besondere Risiken verbunden sind. So wird das Problem der Kumulierung von Arbeitsplatz- und Kapitalrisiko von der BDA ausdrücklich anerkannt. Dabei geht es um das Problem, daß im Konkursfall die beteiligten Arbeitnehmer nicht nur ihren Arbeitsplatz, sondern auch ihre Ersparnisse verlieren. Im Gegensatz zu dem ersten Entwurf, in dem ein Vorschlag zur Regelung dieses Insolvenzproblems unterbreitet worden war, hat der Vorstand der BDA sich nur dazu durchringen können, eine Prüfung des Problems zuzusagen. Damit wird das ganze Konzept noch weiter auf die lange Bank geschoben.

Der Vollständigkeit halber haben die Arbeitgeber auch die Anlagemöglichkeiten außerhalb des Unternehmens vorgesehen. Die Arbeitnehmer sollen also ganz bestimmte Wertpapiere bei Banken ihrer Wahl kaufen können. Diese Anlagealternative darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, daß der Plan prinzipiell darauf abzielt, die Mittel im abeitgebenden Betrieb stehen zu lassen.

Schon vor dem 7. Oktober 1976 stand fest, daß der BDA der große Wurf in der Vermögenspolitik nicht gelingen würde. Daß das verabschiedete Konzept so dürrtzig ausfallen würde, hat überrascht. Gemessen an dem Werbeaufwand, der schon vorher um die Vermögenspläne gemacht worden war, sind nur dünne Absichtserklärungen herausgekommen. Ein tragbares tarifpolitisches Konzept ist das jedenfalls nicht.

Vom Tor zum Süden zum Tor in die Welt:

Weiß-blauer Bankservice kam am 22. November 1976 von der Isar an die Elbe.

Die HYPO-BANK in Zahlen:

Konzernbilanzsumme	über 42 Mrd. DM
Nicht konsolidierte Bilanzsumme (30. 6. 76)	über 30 Mrd. DM
Kundeneinlagen	über 13 Mrd. DM
Kreditvolumen	über 11 Mrd. DM
Gesamtumlauf eigener Emissionen	über 11 Mrd. DM
Hypothekenausleihungen	über 11 Mrd. DM
Mitarbeiter	10500
Gründungsjahr	1835

Mit 500 Filialen sind wir im dynamischen Wirtschaftsraum Süddeutschland und in Berlin, durch unsere Tochtergesellschaft, die Westfalenbank Bochum, im Industriegebiet Westdeutschland vertreten. Im internationalen Geschäft sind wir durch unsere 100% Tochter HYPO-BANK INTERNATIONAL S.A. Luxemburg und als deren Gründungsmitglied über die ABECOR -- Associated Bank of Europe S.A., der größten Bankenkooperation führender Banken des Kontinents in England, Frankreich, Belgien, den Niederlanden, in Luxemburg, Italien, Österreich tätig. Repräsentanzen und Beteiligungen in London, New York, Madrid, Teheran, Johannesburg, Sydney, Mexico City und Rio de Janeiro sowie 2000 Korrespondenten in 5 Erdteilen sind unsere Kontaktstellen zu Ihren Geschäftspartnern in aller Welt. Seit dem 22. November sind wir nun auch in Hamburg mit einer Niederlassung vertreten. Am Ballindamm 39, direkt an der Alster.

Wir sind für Sie da:

Montag, Dienstag, Mittwoch und Freitag von 9 – 16 Uhr
und Donnerstag von 9 – 18 Uhr.
Oder rufen Sie doch einfach mal an – Hamburg 322081 – und vereinbaren Sie einen Besprechungstermin nach Ihren Wünschen.

Wir kommen dann gern in Ihr Haus.

