ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Küller, Hans-Detlev; Schröder, Jürgen

Article — Digitized Version

Reform der betrieblichen Vermögensbeteiligung

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Küller, Hans-Detlev; Schröder, Jürgen (1979) : Reform der betrieblichen Vermögensbeteiligung, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 59, Iss. 2, pp. 59-68

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/135281

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Reform der betrieblichen Vermögensbeteiligung

Im März beginnen im Bundestag die Ausschußberatungen über zwei Gesetzentwürfe zur Förderung insbesondere der betrieblichen Vermögensbeteiligung. Eingebracht wurden sie von der CDU/CSU-Bundestagsfraktion und der Bundesratsmehrheit. Zur betrieblichen Vermögensbeteiligung Stellungnahmen vom DGB, der sich am 6. Februar mit dieser Frage befaßte, und von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Hans-Detlev Küller

Sparförderungsreform und Gewerkschaften – eine Bestandsaufnahme

Auch für die nächsten Monate ist der politische Druck von Unternehmern und ihren Freunden in Parteien und Verbänden als unverändert stark zu veranschlagen, in der Vermögenspolitik entscheidende, später nicht mehr widerrufbare, Weichenstellungen vorzunehmen. Diese Weichenstellung würde bedeuten, daß voraussichtlich auf Jahrzehnte hinaus eine überbetriebliche Lösung nicht möglich sein würde.

Die Arbeitgeberverbände haben im Sommer 1977 eine Untersuchung vorgelegt, aus der hervorgeht, daß angeblich etwa 770 Unternehmen mit insgesamt 770 000 Arbeitnehmern diese betriebliche Vermögensbeteiligung in der einen oder anderen Form praktizieren [1]). Die Zahl der Belegschaftsaktionäre sowie die Zahl der Unternehmen mit sogenannter Mitarbeiterbeteiligung wäre also sehr viel höher als bisher angenommen.

Diese Entwicklung gibt selbstverständlich den Unternehmerfunktionären, insbesondere bei BDA und BDI, einen gewissen politischen Auftrieb. Können sie doch nunmehr darauf hinweisen, daß in der Praxis ein angeblich funktionierendes Modell der Vermögensbeteiligung vorhanden ist, zur Zufriedenheit aller läuft und die Vermögensbeteiligung im Grunde ganz einfach zu lösen sei: Man brauche nur die Steuererleichterungen, die bisher bei Belegschaftsaktien existieren, auszuweiten [2]).

Diese Forderungen haben sich mittlerweile einige Vertreter der FDP sowie der CDU/CSU zu eigen gemacht. Der Entwurf eines Gesetzes über steuerliche Begünstigungen betrieblicher Investivlohnmodelle, wie er seit 1976 in Bayern diskutiert wurde, ist im Oktober 1977 von der Bundesratsmehrheit verabschiedet worden [3]). Auch der Bundestagsabgeordnete Pieroth legte einen entsprechenden Gesetzesentwurf vor, der von der Fraktion der CDU/CSU übernommen wurde [4]). Beide Gesetzesentwürfe wurden im Deutschen Bundestag am 22. Juni 1978 in erster Lesung behandelt [5]).

Im Zuge dieser Entwicklung hat sich die Bundesregierung zumindest zeitweise unter Zug-

[1]) Vgl. H.-G. Guski, H. J. Schneider: Betriebliche Vermögensbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland, Köln 1977; kritisch hierzu vgl. H.-D. Küller: Eine Bestandsaufnahme betrieblicher Vermögensbeteiligung, in: Die Quelle, 12/1977, S. 490 bis 492.

[2]) Vgl. J. Schröder: Betriebliche Vermögensbildung – bleibt der DGB unbelehrbar?, in: Der Arbeitgeber, 5/1978, S. 183; ders.: Vermögenspolitik – Opposition initiativ, in: Der Arbeitgeber, 7/1978.

[3]) Vgl. Gesetzentwurf des Bundesrates zum Abbau steuerlicher Hemmnisse für die Vermögensbeteiligung der Arbeitnehmer, in: Bundestagsdrucksache 8/1418 vom 13. 1. 1978.

[4]) Gesetzentwurf der CDU/CSU-Fraktion zur Förderung freiwilliger betrieblicher Gewinn- und Kapitalbeteiligung, in: Bundestagsdrucksache 8/1565 vom 24. 2. 1978.

[5]) Vgl. Deutscher Bundestag, Stenografischer Bericht, 100. Sitzung, 22. 6. 1978, Plenarprotokoll 8/100, S. 7933 ff.

zwang gesetzt gefühlt. So wurden in der Regierungserklärung vom Dezember 1976 unter dem Stichwort „Vermögenspolitik" zarte Andeutungen gemacht, noch bis 1980 einige Änderungen im System der Sparförderung vorzunehmen, die eine stärkere Beteiligung am Produktivkapital ermöglichen.

Marschroute des DGB

Angesichts dieser Entwicklung stellte sich die Frage, ob und wie die Gewerkschaften von einer defensiven Haltung des Abwartens zu einer offensiven Position des Gestaltens übergehen können. Die Voraussetzungen hierfür sind durchaus gegeben. Denn bereits die Diskussion der letzten Jahre über die betriebliche Vermögensbeteiligung sowie die verschiedenen Aktivitäten einzelner Arbeitgeber haben innerhalb führender Einzelgewerkschaften zu einer gewissen Neuorientierung in bezug auf die Vermögenspolitik/Sparförderung geführt. Dabei wurden sowohl Maßnahmen tarifpolitischer Art diskutiert als auch Überlegungen zu einer prinzipiellen Reform der Sparförderung angestellt. Diese Diskussion ist inzwischen auch im Bundesvorstand des DGB fortgesetzt worden, der 1977 mehrere Aspekte der Vermögenspolitik intensiv diskutiert hat und folgende Marschroute festlegte [6]):

☐ Die sogenannte „große Lösung" in der Vermögenspolitik wird gegenwärtig als nicht realisierbar angesehen. Dies berechtigt jedoch nicht zu der Annahme, die Gewerkschaften würden grundsätzliche Positionen in der Vermögenspolitik aufgeben.

☐ Eine steuerliche Förderung betrieblicher Vermögensbeteiligungsmodelle wird entschieden abgelehnt. Der Gesetzgeber wird aufgefordert, die bestehenden steuerlichen Privilegien abzubauen. Zum anderen müssen die Gewerkschaften überlegen, wie eigene Wege zur Eindämmung betrieblicher Vermögensbildungskonzepte beschritten werden können.

☐ Als Alternative zu betrieblichen Investivlohnkonzepten sind überbetriebliche Regelungen auf tarifvertraglicher Basis anzustreben.

☐ Die staatliche Sparförderung soll mit Hilfe einer Umschichtung zugunsten der niedrigverdienenden Arbeitnehmer ausgebaut werden.

☐ Die tarifvertragliche Vermögensbildung ist im Gesamtsystem der Sparförderung relativ zu verstärken.

Diese Grundgedanken sind vom 11. Ordentlichen DGB-Bundeskongreß im Mai 1978 wieder aufgegriffen und im Hinblick auf die erste Lesung der Gesetzesentwürfe von Bundesrat und Oppositionsfraktion im Juni 1978 konkretisiert worden. Wenig später hat der DGB-Bundesvorstand seine Vorstellungen zu den bereits erwähnten Gesetzesentwürfen in zwei ausführlichen Stellungnahmen [7]) weiter präzisiert. Auch hier wurde erneut deutlich gemacht, daß für den DGB weder eine Ausweitung des Volumens der bestehenden Sparförderung noch eine Umorientierung auf eine stärkere steuerliche Begünstigung betrieblicher Vermögensbeteiligungsmodelle in Frage kommt.

Bei alledem wurde die Erörterung der Fondskonzeption ausgeklammert. Hinsichtlich dieser sogenannten „großen Lösung" scheint eine gewisse Übereinstimmung zu existieren, politisch eine derartige Forderung vorerst nicht mehr zu erheben, da sie auf mittlere Sicht nicht zu realisieren ist. Dies bedeutet jedoch, wie im Beschluß des Bundeskongresses 1978 ausdrücklich erwähnt, nicht, daß die Forderung nach gesellschaftlichen Fonds aus der Programmatik des DGB gestrichen wird.

Abwehr von Gesetzesinitiativen

Seitdem ab Herbst 1976 immer stärker die Stoßrichtung der Arbeitgeberverbände erkennbar wurde, in möglichst kurzer Zeit einen „Dammbruch" in der Vermögenspolitik herbeizuführen, wurden mehrere Initiativen von gewerkschaftlicher Seite gestartet, die Willensbildung zu beeinflussen. Sinn dieser Initiativen sollte es sein, die politischen Kräfte auf wahrscheinliche Konflikte aufmerksam zu machen, die mit den Gewerkschaften entstehen würden, falls betriebliche Vermögensbeteiligungen noch stärker als bisher begünstigt werden. Im Rahmen dieser Akti-

Die Autoren unseres Zeitgesprächs:

Hans-Detlev Küller, 35, Dipl.-Kaufmann, ist Gewerkschaftssekretär beim DGB-Bundesvorstand in Düsseldorf. Schwerpunkte seiner Arbeit sind die Gemeinwirtschaftskonzeption sowie die Vermögens- und Mitbestimmungspolitik.

Jürgen Schröder, 35, Dipl.-Volkswirt, ist stellvertretender Leiter der Abteilung Wirtschafts- und Sozialverfassung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Köln. Sein Hauptarbeitsgebiet ist die Vermögenspolitik.

[6]) Vgl. H.-O. Vetter: Partner des Kapitals? Perspektiven der Vermögensbildung im historischen Vergleich, in: Börsenzeitung, 3. 2. 1977.

[7]) Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund: Stellungnahme des DGB zum Entwurf des Bundesrates für ein Gesetz zum Abbau steuerlicher Hemmnisse für die Vermögensbeteiligung der Arbeitnehmer, Düsseldorf, 5. 9. 1978; ders.: Stellungnahme des DGB zum Entwurf der CDU/CSU-Fraktion für ein Gesetz zur Förderung freiwilliger betrieblicher Gewinn- und Kapitalbeteiligung, Düsseldorf, 5. 9. 1978.

vitäten wurden mehrere Gespräche geführt. In einem Brief an den Abgeordneten Pieroth vom Juli 1978 hat sich der DGB-Vorsitzende Vetter bereiterklärt, über die notwendigen Maßnahmen zur Eindämmung der betrieblichen Beteiligungen Gespräche auch mit der CDU/CSU zu führen. Die starre Haltung der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, insbesondere des Abgeordneten Pieroth, der Teile des Vetter-Briefes sinnentstellend veröffentlichte [8]), haben aber offenbar bis auf weiteres derartige Gespräche unmöglich gemacht.

Zeitgleich hat die Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG) die Initiative ergriffen und Gespräche hinsichtlich einer gesetzgeberischen Absicherung des NGG-Konzeptes zur Vermögensbildung bzw. Beschäftigungssicherung vorgeschlagen. Der den Parlamentariern zugespielte Ball wurde jedoch bisher noch nicht aufgegriffen.

Gegenargumente

In der politischen Auseinandersetzung um die betriebliche Vermögensbeteiligung sind zahlreiche Argumente gegen das Vorhaben einer steuerlichen Förderung dieser Variante von betrieblichem Investivlohn vorgebracht worden [9]). Welche Argumente für den Deutschen Gewerkschaftsbund maßgeblich sind, hat der Bundesvorstand des DGB mit seinem Beschluß vom Dezember 1977 sowie in der Stellungnahme zu den Gesetzesentwürfen der CDU/CSU vom September 1978 festgelegt. Diese Argumentation, die demnächst als Broschüre des DGB veröffentlicht werden wird, stützt sich vor allem auf folgende Feststellungen:

☐ *Organisationspolitisches Argument:* Jede Förderung betrieblicher Vermögensbeteiligung bedeutet zum gegenwärtigen Zeitpunkt einen großen Schritt in die verkehrte Richtung.

☐ *Gesellschaftspolitisches Argument:* Eine Veränderung des Anlagekataloges z. B. im 624-DM-Gesetz zugunsten betrieblicher Vermögensbildungsmodelle ändert nichts am Gesamtvolumen der geförderten bzw. tarifvertraglich geregelten Ersparnis. Entgegen den Bekundungen der Protagonisten dieser Pläne findet voraussichtlich eine Umverteilung innerhalb der Ersparnisse derart statt, daß mehr Arbeitnehmerspargelder direkt in die Kassen des arbeitgebenden Unternehmens geleitet werden können. Die politische Zwecksetzung (Schwächung der Gewerkschaften) rückt folglich immer stärker in den Vordergrund und überlagert die ursprünglichen Ziele, neues Vermögen in Arbeitnehmerhand zu schaffen.

☐ *Finanzpolitische Argumentation:* Teile der Pläne von Bundesratsmehrheit und CDU/CSU-Opposition im Bundestag würden zu erheblichen Steuermindereinnahmen führen. Die finanziellen Effekte, die bei einer langfristig bedeutsamer werdenden Umwandlung von steuerpflichtigem „Barlohn" in lohnsteuerfreien „Vermögenslohn" eintreten, sind erheblich.

☐ *Sozialpolitische Argumentation:* Auch die Finanzen der Renten- und Krankenversicherung sind in starkem Maße betroffen, wenn die gegenwärtig diskutierten Vermögensbildungspläne realisiert werden. Auch hier ist ein Umwidmungsprozeß wahrscheinlich, und zwar vom (sozialabgabepflichtigen) Arbeitsentgelt zum (abgabebefreiten) Versorgungs- bzw. Vermögenslohn. Dieses Argument gewinnt noch dadurch an Gewicht, daß die Arbeitgeber in diesem Falle beträchtlich finanziell entlastet werden würden.

☐ *Arbeitsrechtliche Argumentation:* Eine Umwandlung des Arbeitnehmers in einen Gesellschafter vermehrt die Gefahr, daß klassische Arbeitnehmerschutzgesetze und steuerliche Bestimmungen zugunsten der Arbeitnehmer nicht mehr anwendbar sind: Der arbeitsrechtliche Status des Arbeitnehmers wird z. B. nach Ansicht etlicher Wissenschaftler langsam aber stetig ausgehöhlt, wenn eine direkte Beteiligung am Betrieb gegeben ist.

☐ *Bewertungstechnische Argumentation:* Etliche Vorschläge setzen bei ihrer Realisierung voraus, daß einige Bewertungsfragen lösbar sind, die bei der „großen Lösung" als unlösbar bezeichnet werden. Dieser Widerspruch ist wiederum nur dann aufzulösen, wenn rein politisch argumentiert wird, daß man unter allen Umständen überbetriebliche Lösungen vermeiden will.

☐ *Verfassungsrechtliche Argumentation:* Durch eine Mehrfachförderung von betrieblichen Investivlohnmodellen, wie sie bereits heute begrenzt vorhanden ist und künftig nach einigen Plänen ausgebaut werden soll, wird eine bestehende Anlageform herausgehoben, andere hingegen diskriminiert. Dies stößt auf verfassungsrechtliche Bedenken, da die Wahlfreiheit des Anlegers durch übermäßige Förderung einer bestimmten Anlageart eingeschränkt wird.

☐ *Wettbewerbsrechtliche Argumentation:* Eine weiter ausgebaute Förderung bestehender Systeme betrieblicher Vermögensbeteiligung begünstigt vor allem Großbetriebe bzw. Unternehmen in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft. Die dadurch weiter erleichterten Kapitalbe-

[8]) Vgl. CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag: DGB und CDU/CSU wollen Verständigung in der Eigentumspolitik, Pressedienst vom 1. 8. 1978.

[9]) Vgl. H.-D. Küller: Betriebliche Vermögenspolitik als Element unternehmerischer Strategie, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 5/1977; K. H. Pitz: Vermögensbildung: Kein Rückschritt in die 50er Jahre, in: Der Gewerkschafter, 8/1976; C. Schäfer: Zur gegenwärtigen vermögenspolitischen Diskussion, in: WSI-Mitteilungen, 10/1977; ders.: Gegen die Vorhaben der Bundesregierung zur Förderung betrieblicher Vermögensbildung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 1/1978; H.-D. Küller: Vor einer Tendenzwende in der Vermögenspolitik?, in: Die Quelle, 1/1978.

schaffungsmöglichkeiten vergrößern bereits existierende Wettbewerbsnachteile von Klein- und Mittelunternehmen bzw. schaffen neue Wettbewerbsverzerrungen.

Für den DGB maßgeblich sind dabei vor allem diejenigen Argumente, die sich auf die Stellung der Gewerkschaften in einer mit zahlreichen Beteiligungsmodellen durchsetzten Wirtschaftsordnung beziehen: Die Befürchtung, mit diesen Modellen werde auf kaltem Wege ein weiterer Schritt zum Verbändegesetz praktiziert, ist erheblich.

Gewerkschaftliche Aktivitäten

Nachdem der DGB-Bundesvorstand sich 1977 eindeutig gegen den Gedanken der betrieblichen Vermögensbeteiligung überhaupt und speziell gegen eine steuerliche Förderung betrieblicher Investivlohnmodelle ausgesprochen hat, ist verstärkt überlegt worden, wie durch eigene Initiativen der Gewerkschaften bestehende betriebliche Investivlohnmodelle eingeschränkt werden können. Im wesentlichen kommen hier vor allem die Ebenen der Tarifpolitik bzw. der gewerkschaftlichen Betriebspolitik in Betracht.

Hinsichtlich der tarifvertraglichen Aktivitäten gibt es mehrere Lösungsmöglichkeiten, die zum Teil bereits heute realisiert sind, im übrigen aber erst noch in Angriff zu nehmen wären. Auch wenn sich dies schwierig gestalten sollte, muß berücksichtigt werden, daß auf jeden Fall ein gewisser „Ankündigungseffekt" eintritt: Wenn von seiten der Gewerkschaften erklärt wird, innerhalb von Tarifverträgen eine Bremse gegen betriebliche Investivlohnmodelle einzubauen, dürfte dies bereits sofort die Position der Betriebsräte stärken, die sich um eine Abwehr unternehmerischer Investivlohnkonzepte bemühen.

Hinsichtlich der Nutzung von Möglichkeiten, die die Unternehmensmitbestimmung bzw. die Betriebsverfassung bieten, kommen zunächst verstärkte Bemühungen gegenüber den betrieblichen Funktionsträgern in Betracht, damit die Einführung von betrieblichen Vermögensbildungs-Modellen künftig nicht mehr wie bisweilen in der Vergangenheit still geduldet wird. Darüber hinaus sind folgende Vorgehensweisen denkbar:

☐ Die Formulierung von Gegenvorschlägen des Betriebsrates stets dann, wenn von seiten des Arbeitgebers die Einführung betrieblicher Investivlohnmodelle geplant ist. Diese Gegenvorschläge (z. B. Aufstockung der betrieblichen Zusatzaltersversorgung etc.) müßten finanziell genauso hoch bemessen sein wie die Pläne des Arbeitgebers (wobei die nicht sichtbaren Zusatzkosten, die dem Arbeitgeber bei der Ausgabe von betrieblichen Investivlohnanteilen entstehen, mit einzubeziehen sind).

☐ Die Aufforderung an den Arbeitgeber, die Möglichkeit von „Urabstimmungen" der Gesamtbelegschaft bei der Einführung von betrieblicher Vermögensbeteiligung zuzulassen, wobei zugleich dem Betriebsrat die Möglichkeit eröffnet wird, Alternativvorschläge vorzulegen. Im Vorgriff auf eine derartige Abstimmung könnte der Betriebsrat Umfragen etc. veranstalten.

Tarifpolitische Alternativen

Der Argumentation, daß eine rein ablehnende Haltung gegenüber betrieblichen Investivlohnmodellen auf die Dauer kaum durchzuhalten ist, wenn nicht Alternativen angeboten werden können, hat sich der Bundesvorstand in seiner Sitzung vom Dezember 1977 angeschlossen. Die hierbei denkbaren und gegenwärtig diskutierten Möglichkeiten orientieren sich an folgenden drei Konzepten:

☐ Tarifvertraglich geregelte Bildung von betrieblichen „Fonds": Konzept zur Begründung und Kontrolle von unternehmerischem „Sozialkapital".

☐ Tarifvertraglich geregelte überbetriebliche „Fonds" in Form gemeinsamer Einrichtungen: Konzept zur Begründung von „Branchenkassen".

☐ Tarifvertraglich geregelte überbetriebliche „Fonds" klassischen Musters: Konzept von „Branchenfonds".

Das zuletzt erwähnte Konzept von Branchenfonds wird aus folgenden Überlegungen ausgeklammert. Es erscheint auf mittlere Sicht nicht realisierbar und ist im übrigen noch nicht präzise genug formuliert.

„Sozialkapital"-Konzept

Bereits seit einiger Zeit wird innerhalb der Gewerkschaften verstärkt darüber diskutiert, wie man mit tarifvertraglichen Mitteln die Bildung des sogenannten „Sozialkapitals" in den Unternehmen selbst regeln könne. Der Hintergrund für eine derartige Überlegung ist eine in den deutschen Großunternehmen schon lange zu beobachtende Entwicklung zur verstärkten Bildung von „Sozialkapital" auf betrieblicher, d. h. zunächst freiwilliger Basis.

Unter „Sozialkapital" wird dabei der gesamte Block betrieblicher Rückstellungen mit sozialer Bindung verstanden. Große Unternehmen sammeln bereits heute in ertragsstarken Zeiten Fettpolster an, um Reserven zu haben, die in wirtschaftlich schlechteren Zeiten mobilisiert werden können. Dies geschieht traditionell mit Hilfe der Bildung von offenen und stillen Reserven in der jeweiligen Jahresbilanz. Diese Reserven kommen jedoch keineswegs immer, zuweilen überhaupt nicht, den Arbeitnehmern des Unternehmens zugute. Denn diese stillen oder offenen Rücklagen bzw. Reserven sind juristisch Eigenkapital, die Aktio-

näre einer Unternehmung als Inhaber haben also Anspruch auch auf diese Kapitalbeträge. Daß der Vorstand einer Unternehmung diese Reserven oft gegen die kurzfristigen Aktionärsinteressen bildet, um eine langfristige Gewinnerzielung abzusichern, steht auf einem anderen Blatt.

Zusätzlich zu diesen „ganz normalen" und in allen Ländern vorbereiteten Möglichkeiten der Bildung stiller und offener Reserven (zugunsten der Aktionäre) kommen nun weitere Instrumente der Unternehmenspolitik hinzu, Reserven zu bilden. Diese Reserven sind jedoch juristisch Fremdkapital und gemäß ihrer Bestimmung dazu gebildet, soziale Risiken vor allem für die Arbeitnehmer abzusichern. Da es sich hierbei um Kapital handelt, das aus der Selbstfinanzierung gebildet wird, die Eigentümer der Unternehmung jedoch (zunächst) hierauf keinen Zugriff haben, sprechen wir von „Sozialkapital". Die bisher immer noch wichtigste Position innerhalb dieses Sozialkapitals ist in den Bilanzen deutscher Großunternehmen die Position: „Rückstellungen für die betriebliche Zusatz-Altersversorgung".

Die Überlegungen zur verstärkten Bildung von Sozialkapital, wie sie gegenwärtig innerhalb der Diskussion um die Vermögenspolitik angestellt werden, zielen nun darauf ab, tarifvertraglich Mittel zu schaffen, die von den Vorständen großer Unternehmen ohnehin den Arbeitnehmern angeboten worden wären, allerdings in anderer, d. h. in der Regel nicht in tarifvertraglich abgesicherter, Form.

Aktuell bedeutsam ist hier besonders der Versuch vieler Unternehmensleitungen, durch die Ausgabe von Belegschaftsaktien oder durch die Installierung anderer Formen betrieblicher Vermögensbeteiligung den Arbeitnehmern Prämienlöhne zu gewähren, die wiederum im Betrieb angelegt werden müssen. Da die Gewerkschaften aus grundsätzlichen Gründen gegen den Gedanken betrieblicher Vermögensbeteiligung eingestellt sind, liegt es nahe, die von den Unternehmern angebotenen Mittel in einer anderen Form regeln zu wollen. Es bleibt abzuwarten, ob der Gedanke der tarifvertraglichen Begründung von betrieblichem Sozialkapital bestechend genug ist, um auf mittlere Sicht von der gewerkschaftlichen Tarifpolitik aufgegriffen zu werden.

„Branchenkassen"-Konzept

Das seit Anfang 1977 von der Gewerkschaft NGG entwickelte Konzept von Branchenkassen in der Form gemeinsamer Einrichtungen der Tarifvertragsparteien sieht vor, aus den abführungspflichtigen Firmen zunächst Geldbeträge abzuziehen und für bestimmte beschäftigungspolitische Maßnahmen zu verwenden. Diese Maßnahmen, wobei vor allem an Arbeitszeitverkürzung für ältere Arbeitnehmer gedacht ist, werden über die vorzusehende gemeinsame Einrichtung im Umlageverfahren finanziert.

Mit diesen Überlegungen greift die Gewerkschaft NGG, die ihr Konzept als populär und durchsetzbar ansieht, Vorstellungen auf, die früher bereits im Bereich der Gewerkschaft Bau-Steine-Erden entwickelt worden sind, wobei dort allerdings ganz andere Zwecke im Vordergrund standen: Zusatzaltersversorgung, Urlaubsgeld etc. Im Unterschied hierzu soll es allerdings später möglich sein, daß die gemeinsame Einrichtung die angesammelten Gelder wieder den Betrieben zur Verfügung stellt, und zwar sowohl als Eigenkapital als auch als Fremdmittel. Durch diese für später eröffnete Möglichkeit, sich zu einem „Branchenfonds" umzustrukturieren, erhält der NGG-Vorschlag seine vermögenspolitische Komponente.

Daß dieser Vorschlag bei den Arbeitnehmern des Tarifbereiches der Gewerkschaft NGG „ankommt" und insofern durchsetzbar erscheint, wird plausibel, wenn die Zwecke betrachtet werden, die mit den Geldern der Kasse finanziert werden sollen:

- ☐ Arbeitszeitverkürzung für ältere Arbeitnehmer bei vollem Lohnausgleich;
- ☐ Arbeitszeitverkürzung für Schichtarbeiter bei vollem Lohnausgleich;
- ☐ Einkommenssicherung für langjährig in Schichtarbeit beschäftigte Arbeitnehmer.

Erste Gespräche mit den Arbeitgebern über dieses Konzept ergaben, daß erhebliche Widerstände seitens der Unternehmer zu erwarten sind. Der erste Versuch, einen entsprechenden Tarifvertrag abzuschließen, führte im Sommer 1978 in der Zigarettenindustrie zwar zu einer Arbeitszeitverkürzung für ältere Arbeitnehmer, es gelang jedoch nicht, eine Branchenkasse zu installieren. Unabhängig hiervon ist für die Zukunft zu prüfen, ob eine derartige Branchenkasse im Falle der Ausgabe von Zertifikaten an die Arbeitnehmer, die Ansprüche verbriefen sollen (vermögenspolitische Komponente des Vorschlags), unter die Begünstigung der Sparförderung nach dem 624-DM-Gesetz bzw. dem Sparprämiengesetz fallen würde. In diesem Fall hätte der Gesetzgeber die Chance, gesetzliche Hemmnisse zu beseitigen, die heute noch der Wirksamkeit derartiger Branchenkassen entgegenstehen.

Forderungen zur Neuorientierung

Wie bisher wird auch in Zukunft über eine Förderung der Spartätigkeit des Arbeitnehmers nur in höchst seltenen Fällen

Produktivvermögen gebildet werden. Der vermögenspolitische Effekt jeder Sparförderung ist in höchstem Grade fraglich. Dennoch ist es offenbar sowohl aus sozialpolitischen als auch wirtschaftspolitischen Gründen erforderlich, auch künftig Sparförderung zu betreiben. Dies ist jedenfalls eine allgemein gültige Überzeugung.

Dieser allgemeine Grundkonsens [10]) über das Festhalten am System der Sparförderung überhaupt darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß die staatliche Sparförderung oder wenigstens Teile hiervon sehr wohl zur Disposition stehen. Einmal ist die staatliche Sparförderung angesichts der wirtschaftlichen Entwicklung bereits der Höhe nach fragwürdig geworden. Dies hat auch der DGB-Bundesvorstand insgesamt akzeptiert, wie aus seinen Beschlüssen vom Dezember 1976 bzw. Dezember 1977 hervorgeht. Zum anderen – und noch wichtiger – ist jedoch für die Gewerkschaften bemerkenswert, daß Umorientierungen innerhalb der Sparförderung im Gespräch sind (die Vorstellungen kommen von der CDU, von Wirtschaftsminister Graf Lambsdorff bzw. von der Bayrischen Staatsregierung), die folgende Gefahren heraufbeschwören:

☐ Stärkere Begrenzung der Tarifautonomie der Gewerkschaften (so z. B. die CDU: Ausbau betrieblicher Beteiligungen, Liquidierung des 624-DM-Gesetzes);

☐ Ausweitung der Sparförderung auf Kreise außerhalb der Arbeitnehmerschaft (Vorschlag von Graf Lambsdorff);

☐ Begünstigung betrieblicher Sparförderung bzw. betrieblicher Vermögensbildungskonzepte;

☐ dadurch Unterlaufung des Versuchs, kollektive Fonds zu errichten;

☐ ideologische Verklärung des privaten Eigentums an Produktivmitteln.

Diesen hier nur kurz skizzierten Tendenzen muß die Gewerkschaftspolitik Rechnung tragen bzw. frühzeitig begegnen. Soweit es die Sparförderung betrifft, dürfte es für die Gewerkschaften kaum sinnvoll sein, sich der Forderung nach Erhaltung der staatlichen Sparförderung überhaupt entgegenzustemmen. Der Zug ist insofern abgefahren. Außerdem wäre eine Unterstützung politischer Bestrebungen zum totalen Abbau der Sparförderung auch deshalb unvertretbar, da Ersparnisse in den Augen vieler Arbeitnehmer durchaus etwas Positives darstellen. Das Gefühl, das möglicherweise von der Existenz von Sparguthaben vermittelt wird (mehr Flexibilität bei bestimmten Konsumentscheidungen, abgemilderte Konsumzwänge und dadurch rationaleres Käuferverhalten), wird man auch kaum verurteilen können.

Deshalb ist gar nichts anderes möglich als der Versuch, die bestehenden Sparförderungssysteme insgesamt zu erhalten, sie jedoch im Hinblick auf gewerkschaftliche Ziele zu verändern. Diese gewerkschaftlichen Ziele sind vor allem:

☐ Konzentration auf die Förderung der Sparfähigkeit;

☐ Öffnung für tarifvertragliche Vereinbarungen oder wenigstens die Mitbestimmung des Betriebsrates;

☐ durchgängige Begünstigung durch Zulagen statt durch Steuervergünstigungen.

Bestandteile des Reformpakets

Vor dem Hintergrund dieser allgemeinen Grundsätze sind folgende Bestandteile eines Forderungspaketes zur Reform der staatlichen Sparförderung entwickelt worden [11]):

☐ Die bestehende Sparförderung ist auf eine Förderung der Ersparnisse niedriger bzw. mittlerer Einkommensbezieher zu reduzieren bzw. konzentrieren. Dies bedingt den durchgängigen Wegfall von Steuervergünstigungen zugunsten von Prämien bzw. Zulagen in allen Einzelbestimmungen der Sparförderung.

☐ Die bestehende Tendenz zur Umwidmung von Arbeitseinkommen in Vermögenseinkommen ist stets dort abzustoppen bzw. rückgängig zu machen, wo es sich um echte Einkommen aus Arbeit handelt und durch diese Umwidmung auch eine Sozialversicherungspflicht umgangen wird.

☐ Die Sparförderung ist auf eine Förderung der Arbeitnehmersparfähigkeit zu konzentrieren. Dies bedingt zum einen die Beseitigung steuerlicher Vorschriften, die eine Vermögensbildung bei den Selbständigen besonders begünstigen. Zum anderen muß versucht werden, durch die möglichst klare Definition des Begriffs „Arbeitnehmer" in den Sparförderungsbestimmungen die Tendenz zur Ausweitung auch auf andere Bevölkerungskreise abzustoppen.

☐ Eine lediglich arbeitgeberseitige Sparförderung muß, sofern sie nicht tarifvertraglich begründet ist, erschwert oder völlig beseitigt werden. Dies gelingt durch eine

- Anrechnung von betrieblichen Prämien auf staatliche Prämien;
- Beseitigung der Lohnsteuerfreiheiten von bestimmten Sachaufwendungen zur Vermögensbildung;
- Beseitigung der steuerlichen Absetzbarkeit bestimmter Sparförderungsmaßnahmen durch den Betrieb.

☐ In Zukunft sollten die Aktivitäten des Gesetzgebers auf die Erhaltung und den möglichen

[10]) Dieser Haltung schließen sich die Gewerkschaften im übrigen nicht an, vgl. Stellungnahmen des DGB, a. a. O. (Anmerkung 7), sowie H.-D. Küller: Reform der Sparförderung: Falscher Weg der CDU/CSU, in: Die Quelle, 11/1978.

[11]) Vgl. Stellungnahmen des DGB, a. a. O.

Ausbau tarifvertraglich vereinbarter und kontrollierter Sparförderungssysteme konzentriert werden. Die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien wird sich stets dann erhöhen, wenn es gelingt, den relativen Anteil lediglich betrieblicher bzw. staatlicher Sparförderungssysteme zu reduzieren. Dies erfordert es, daß gewerkschaftliche Bestrebungen, die Arbeitnehmerersparnisse nicht lediglich individuell, sondern auch kollektiv verwalten zu können, nicht länger durch steuerliche und andere Bestimmungen verhindert werden können.

Ausblick

Der gewerkschaftliche Widerstand gegen betriebliche Vermögensbeteiligungsmodelle hat sich in den vergangenen zwei Jahren, wie von seiten der Arbeitgeber richtig registriert worden ist [12]), in zunehmendem Maße versteift. Zugleich scheint die Bereitschaft der Politiker angewachsen zu sein, sich mit den Argumentationen, die diesen Widerstand begründen, näher auseinanderzusetzen. Auf einer Anhörung des CDU-Eigentumspolitikers Pieroth vor der Arbeitsgruppe Eigentum am 19.10.1978 wurde vom Vertreter der BDA, Herrn Broicher, erklärt, es sei auch für die Arbeitgeber auf Dauer nicht sinnvoll, Modelle zu propagieren, die auf den Widerstand der Gewerkschaften stoßen würden. Pieroth selbst, der sich in der Vergangenheit stets eindeutig zugunsten einer steuerlichen Förderung betrieblicher Vermögensbildungsmodelle ausgesprochen hatte, zeigte sich von den vorgebrachten Argumenten nicht unbeeindruckt. So räumte er u. a. ein, daß die negativen Auswirkungen betrieblicher Vermögensbeteiligungsmodelle auf die Solidarität der Arbeitnehmer im Betrieb sowie auf die Menschlichkeit im täglichen Zusammenarbeiten bisher nicht ausreichend reflektiert worden seien. Beide Äußerungen berechtigen zu der Hoffnung, daß die in den vergangenen zwei Jahren vielfach beschworene Tendenzwende in der Vermögenspolitik möglicherweise doch nicht stattfindet.

[12]) Vgl. H.-G. Guski: Mitarbeiterbeteiligung, Tatsachen, Meinungen, Möglichkeiten, in: Beiträge zur Wirtschafts-und Sozialpolitik des Instituts der Deutschen Wirtschaft, 59/60, Köln 1978, S. 57 ff.

Jürgen Schröder

Kein Gegensatz zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Vermögensbeteiligung

Die neueste Untersuchung über die Vermögensverteilung in der Bundesrepublik Deutschland [1]) stellt in der Zeit von 1960 bis 1973 eine permanente Dekonzentrationstendenz fest, die insbesondere auf das starke Anwachsen der Masseneinkommen sowie auf die positiven Auswirkungen des Vermögensbildungsgesetzes zurückgeführt wird. Das durchschnittliche Nettovermögen eines Arbeitnehmer-Haushalts erhöhte sich allein von 1969 bis 1973 um 76 % auf einen Betrag von rd. 64 000,– DM, das eines Arbeiter-Haushalts sogar um 91 % auf rd. 56 000,– DM.

Von allen untersuchten Vermögensarten zeigt sich jedoch das Produktivvermögen nach wie vor am stärksten konzentriert, wenn auch jenes hohe Konzentrationsmaß, wie es Krelle für 1960 bzw. Siebke für 1966 ermittelten (1,7 % der Haushalte verfügen über 70 % bzw. 74 % des Produktivvermögens), für 1973 nicht mehr nachgewiesen werden kann. Zu diesem Zeitpunkt besaßen 1,7 % der privaten Haushalte nur noch 51 % des Produktivvermögens.

Gleichwohl darf es einem Vermögenspolitiker nicht gleichgültig sein, daß der Anteil des Produktivvermögens am Gesamtvermögen eines Arbeitnehmer-Haushalts nur etwa 2 % beträgt. Hier dominiert mit 73 % ganz eindeutig das Haus- und Grundvermögen. Das Vermögen eines Selbständigen-Haushalts weist dagegen einen Anteil von 30 % an Produktivvermögen und von 45 % an Haus- und Grundvermögen auf.

Produktivvermögen breiter streuen

Bevor man sich dem Problem zuwendet, wie eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen erreicht werden kann, stellt sich die Vorfrage, warum dies überhaupt wünschenswert ist. Für eine brei-

[1]) Vgl. Horst Mierheim, Lutz Wicke: Die personelle Vermögensverteilung in der Bundesrepublik Deutschland, Tübingen 1978; dies.: Die Vermögenskonzentration in der Bundesrepublik, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 58. Jg. (1978), H. 12, S. 604 ff. Vgl. zu dieser Studie auch Berichte in „Die Zeit", Nr. 45 und 46/1978, und in „der arbeitgeber", H. 2 und 3/1979.

tere Streuung des Produktivvermögens können gesellschaftspolitische und wirtschaftspolitische Gründe angeführt werden. In gesellschaftspolitischer Hinsicht gilt, daß der Bestand einer privaten Eigentumsordnung nur dann wird dauerhaft gesichert werden können, wenn immer mehr Bürger den Zugang auch zum Kapital der Wirtschaft finden. Wer daher das Privateigentum an den Produktionsmitteln erhalten will, muß die Vermögensbeteiligung der Arbeitnehmer bejahen. Von welch fundamentaler Bedeutung diese Frage ist, zeigt sich daran, daß sich die vermögenspolitische Diskussion im letzten Jahrzehnt fast ausschließlich auf die Betrachtung des Produktivvermögens beschränkte.

Für eine breitere Streuung des Produktivvermögens sprechen aber auch wichtige wirtschaftspolitische Gründe. Zum einen geht es um eine „Flankierung" der Lohnpolitik, zum anderen um eine verbesserte Eigenkapitalfinanzierung der Unternehmen. Dem ersten Aspekt liegt der Gedankengang zugrunde, daß die zur Bewältigung unserer Beschäftigungsprobleme erforderliche höhere Investitionsrate einen höheren Anteil der Investitionen am Sozialprodukt voraussetzt. Dazu bedarf es einer Einkommenspolitik, die die investive Verwendung der Einkommen zu Lasten ihrer konsumtiven Verwendung fördert. Eine Tarifpolitik, die in diesem Sinne Barlohn und Vermögensbildung konjunkturgerecht kombiniert, wäre am ehesten geeignet, die investitions- und beschäftigungspolitischen Erfordernisse mit den Ansprüchen der Arbeitnehmer in Einklang zu bringen. Sehr wichtig wäre dabei, die investiven Einkommensbestandteile möglichst unmittelbar als arbeitendes Kapital anzulegen.

Die Ersparnisbildung der privaten Haushalte erfolgt bisher ganz überwiegend in Geldvermögen und nur in sehr geringem Umfang in haftendem Kapital. Dies hat dazu geführt, daß die Wirtschaft zwar über „genug Geld, aber zu wenig Kapital" verfügt und daß sich die Schicht der „Risikoträger" in unserer Gesellschaft fortlaufend vermindert. Den sichtbarsten Ausdruck findet diese Entwicklung in einer permanent sinkenden Eigenkapitalquote der deutschen Unternehmen. Der Anteil des Eigenkapitals am Gesamtkapital (Bilanzsumme) lag im Durchschnitt aller Unternehmen 1976 nur noch bei 23 % und damit im internationalen Vergleich im unteren Feld. Alle könnten davon profitieren, wenn mehr Eigenkapital die Unternehmen investitionsfreudiger und weniger krisenanfällig machen würde.

Weiterführende Vorschläge

In den letzten Jahren sind von mehreren Seiten Vorschläge zu einer stärkeren Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen unterbreitet worden. Auch die Bundesregierung hat wiederholt erklärt, daß sie diesem Ziel hohe politische Bedeutung beimesse und daß sie dem Beteiligungserwerb entgegenstehende Hemmnisse beseitigen wolle. Sie hat jedoch bisher noch keinen entsprechenden Gesetzentwurf beschlossen.

Dem Bundestag liegen aber seit Anfang 1978 zwei Gesetzentwürfe zur Förderung insbesondere der betrieblichen Vermögensbeteiligung vor, die über den Bundesrat und über die CDU/CSU-Fraktion eingebracht wurden. Diese Gesetzentwürfe wollen die beim Erwerb von Belegschaftsaktien bereits bestehenden Vergünstigungen (Arbeitnehmer-Sparzulage, Sparprämie, steuerfreier Kursvorteil) auf stille Beteiligungen, GmbH-Anteile sowie auf Kapitalanteile an verbundenen Unternehmen ausdehnen. Auf diese Weise soll in vermögenspolitischer Hinsicht eine Gleichbehandlung aller Unternehmensformen sichergestellt werden. Der Fraktions-Entwurf der CDU/CSU geht dabei so weit, daß er auch Kommanditanteile berücksichtigt und für das im arbeitgebenden Unternehmen angelegte Arbeitnehmer-Kapital eine Insolvenzsicherung vorsieht.

Diese Gesetzesvorhaben dekken sich in vielen Punkten mit den „Realistischen Vorschlägen zur Fortentwicklung der Vermögenspolitik", die der ehemalige Bundeswirtschaftsminister Friderichs im August 1976 veröffentlichte und die kürzlich von Staatssekretär Schlecht als „Plädoyer für eine stärker investitionsorientierte Vermögenspolitik" erneut zur Diskussion gestellt wurden. Nach Schlecht seien nun die staatlichen Instanzen am Zuge, um die Rahmenbedingungen in Richtung auf mehr Beteiligung am Risikokapital zu verbessern, damit dann die Tarifvertragsparteien und die Unternehmen die Chance eines weiteren Aktionsfeldes nutzen können.

An die Adresse der Arbeitgeber bedurfte es dieser Aufforderung nicht, denn auf betrieblicher Ebene wird seit Jahren die Mitarbeiter-Beteiligung in beachtlichem Umfang praktiziert, und auf tarifvertraglicher Ebene ist mit der Verabschiedung von „Grundsätzen für eine weiterführende Vermögenspolitik" [2]) den Gewerkschaften zu prüfen angeboten worden, „ob eine gemeinsame Basis für Tarifverträge gefunden werden kann, die im Rahmen der Vermögenspolitik dem Ziel einer stärkeren Beteiligung der Arbeitnehmer an dem in der Wirtschaft arbeitenden Kapital dienen können".

Ideologische Barrieren

Der DGB-Bundesvorstand hat am 5. September 1978 zu den Gesetzentwürfen von Bundesrat

[2]) Vgl. Ernst-Gerhard Erdmann: Grundsätze für eine weiterführende Vermögenspolitik, in WIRTSCHAFTSDIENST, 56. Jg. (1976), H. 12, S. 601 ff.

und CDU/CSU-Fraktion erklärt, daß sie „keine Veranlassung geben, von der bisher eingenommenen ablehnenden Haltung gegenüber betrieblichen Beteiligungen abzurücken". Diese Kritik des DGB muß jenseits aller vorgebrachten Einzelargumente, auf die bereits an anderer Stelle [3]) ausführlich eingegangen wurde, als Ausfluß der tiefverwurzelten Sorge eingestuft werden, daß sich kapitalbeteiligte Arbeitnehmer von den Gewerkschaften entfremden könnten. Auch wenn die bisherigen Erfahrungen mit der Mitarbeiter-Beteiligung diese Befürchtung keineswegs bestätigen, scheint dennoch Angst vor einer Schwächung der eigenen Organisation zu bestehen.

Möglicherweise liegt das abwehrende Verhalten aber auch in der Überraschung begründet, die mit den Ergebnissen der ersten Bestandsaufnahme [4]) über die Verbreitung betrieblicher Beteiligungsmodelle eintrat. Die Gewerkschaften gingen offenbar davon aus, Mitarbeiter-Beteiligungen auch weiterhin als nicht beachtenswert abtun zu können. Die Fakten sehen jedoch anders aus: 1976 beteiligten fast 800 Unternehmen insgesamt rund 800 000 Arbeitnehmer am Kapital ihres Unternehmens. Jeder fünfte in einer Aktiengesellschaft beschäftigte Arbeitnehmer ist zugleich Aktionär dieser Gesellschaft.

Diese Entwicklung paßte den Gewerkschaften offenbar nicht in das ideologische Konzept. Die Folge war jene überzogene und auch vordergründige Kritik, die zudem in einem auffälligen Widerspruch zu der positiven Resonanz steht, die die Beteiligungsmodelle bei Belegschaften und Betriebsräten finden. Glauben die Gewerkschaften, daß die Stärke ihrer Organisation vom Bestand antiquierter Klassengegensätze abhängt? In einer Übergangsphase mag aus gewerkschaftlicher Sicht ein ideologischer Unwille gegen die Anteilseignerrolle der Arbeitnehmer verständlich sein, auf lange Sicht wird solch eine Einstellung aber keine tragfähige Basis für eine fortschrittliche Gesellschaftspolitik sein können.

Überbetriebliche Anlageformen

Die Kritik der Gewerkschaften an der betrieblichen Vermögensbeteiligung trifft nur sehr begrenzt die vermögenspolitische Konzeption der Arbeitgeber. Im Rahmen dieser Konzeption spielen zwar betriebliche Anlageformen eine wichtige Rolle, was nicht weiter verwundern kann, weil sie in der betrieblichen Praxis eine erhebliche Verbreitung gefunden haben und auch recht positive Erfahrungen damit gesammelt werden konnten. Die vermögenspolitischen Überlegungen der Arbeitgeber gehen jedoch weit darüber hinaus. Dies zeigt sich zunächst daran, daß ihre Konzeption auf tarifvertraglichen Vereinbarungen aufbaut. Damit müssen auch andere als betriebliche Anlageformen vorgesehen sein, denn eine tarifvertragliche Verpflichtung der Arbeitnehmer zur Beteiligung am Kapital des arbeitenden Unternehmens wäre rechtlich unzulässig. Daher sehen die vermögenspolitischen Vorschläge der Arbeitgeber auch überbetriebliche Anlageformen vor, und zwar „auf individueller Basis nach Wahl des Arbeitnehmers bei einem Kreditinstitut seines Vertrauens im Rahmen eines Katalogs von Kapitalmarkttiteln".

Bei der Prüfung außerbetrieblicher Anlageformen hat sich die Diskussion in letzter Zeit auf sogenannte „Branchenfonds" verlagert. Erste konkrete Vorstellungen dazu liegen von der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten und von der IG Chemie-Papier-Keramik vor. Danach sollen von den Unternehmen aufzubringende Mittel – in Form von Bargeld oder eigenen Beteiligungswerten – in einem von den Tarifvertragsparteien als gemeinsame Einrichtung errichteten Fonds fließen. Hinsichtlich der Barmittel wird der Fonds wie eine Kapitalanlagegesellschaft (Investmentfonds) tätig. Die Verwaltung des Fondsvermögens soll dabei durch die Tarifvertragsparteien erfolgen.

Zu jenen Branchenfonds hat auch Staatssekretär Schlecht in seinem bereits erwähnten „Plädoyer für eine stärker investitionsorientierte Vermögenspolitik" Stellung genommen. Er meint, Branchenfonds seien auch ohne „ideologische Klimmzüge" möglich, erkennt jedoch die Gefahr des Mißbrauchs eines Branchenfonds für investitionslenkende Zwecke. Er glaubt, daß diese Gefahr durch entsprechende privatwirtschaftliche und gesellschaftsrechtliche Regelungen ausgeschlossen werden könnte.

Perversion der Vermögenspolitik

Auch wenn ein solcher Weg grundsätzlich denkbar erscheint, stellt sich doch die Frage, ob derartige Fonds überhaupt bei den Gewerkschaften auf Interesse stoßen und wenn ja, ob sie sie dann möglicherweise nur als ersten Einstieg akzeptieren, um in einer späteren Phase zu versuchen, ihre ursprünglichen Fondsvorstellungen durchzusetzen.

Die Arbeitgeber haben ihre Position in der Fondsdiskussion sehr frühzeitig klargestellt, und zwar anläßlich der entsprechenden Beschlüsse von DGB und SPD im Jahre 1973 sowie auch im Hinblik auf den von den Ministern Arendt und Maihofer 1974

[3]) Vgl. Jürgen Schröder: Betriebliche Vermögensbildung – Bleibt der DGB unbelehrbar?, in: „der arbeitgeber", Heft 5/1978, S. 183 f.; Hans-G. Guski, Hans J. Schneider: Zur betrieblichen Vermögensbeteiligung, in: Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament", B 39/78 vom 30. 9. 1978, S. 31 ff.

[4]) Vgl. Hans-G. Guski, Hans J. Schneider: Betriebliche Vermögensbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland, Köln 1977.

vorbereiteten Koalitionsbeschluß „Grundlinien eines Vermögensbeteiligungsgesetzes". Es war das eindeutig erklärte Ziel der seinerzeit beschlossenen überbetrieblichen Vermögensfonds, das Eigentum an den Unternehmen auf sie zu übertragen und sie gewerkschaftlicher Kontrolle zu unterstellen. Der Begriff Vermögensbildung diente dabei nur als Vorwand für eine besondere Form der Vergesellschaftung der Produktionsmittel, nämlich ihrer Überführung in gewerkschaftliche Verfügungsmacht. Dieser Weg hätte geradezu eine Perversion der Vermögenspolitik bedeutet: Anstelle breitgestreuten, individuellen Eigentums hätte sich das Vermögen in bisher ungeahnter Konzentration in Gewerkschaftsfonds angesammelt. Alle Vorstellungen, die auch künftig noch mit derartigen Absichten spekulieren sollten, werden auf den entschiedenen Widerstand der Arbeitgeber treffen.

Konstruktiver Dialog notwendig

In seiner Stellungnahme zu den Gesetzentwürfen von Bundesrat und CDU/CSU-Fraktion hat der DGB erklärt: „In Zukunft sollten die Aktivitäten des Gesetzgebers auf die Erhaltung und den möglichen Ausbau tarifvertraglich vereinbarter und kontrollierter Sparförderungssysteme konzentriert werden". Diese Befürwortung des Ausbaus der tarifvertraglichen Vermögensbildung könnte ein geeigneter Ansatzpunkt für einen Dialog der Tarifvertragsparteien sein. Die Arbeitgeber haben ihre Ausgangsüberlegungen dazu bereits 1976 in einem Grundsatzbeschluß niedergelegt. Unklar blieb bisher die Position des DGB. Die bloße Ablehnung betrieblicher Beteiligungsmodelle ist noch keine Konzeption. Bekannt ist, daß die Einzelgewerkschaften des DGB dem Gedanken der Vermögensbeteiligung unterschiedlich aufgeschlossen gegenüberstehen. Darf aber eine Einzelgewerkschaft hierbei den Alleingang wagen, oder würde sie damit gegen ein „Tabu" verstoßen?

Die Arbeitgeber sehen in der betrieblichen und in der überbetrieblichen Vermögensbeteiligung keinen unüberbrückbaren Gegensatz. Ob für die nicht im eigenen Betrieb angelegten Mittel neue Anlageformen geschaffen werden müssen, sollte nicht nach ideologischen Kriterien, sondern nach Gesichtspunkten der Zweckmäßigkeit beurteilt werden. Hierbei wäre auch zu berücksichtigen, daß miteinander konkurrierende Anlagefonds bereits heute in großer Zahl existieren. Es fragt sich daher, warum sich die Tarifvertragsparteien mit einer Aufgabe belasten sollten, für die das Kreditgewerbe bereits eine Lösung gefunden und einen Apparat installiert hat. Wenn die Gewerkschaften sich von der Furcht freimachen könnten, daß Arbeitnehmer, die zugleich Anteilseigner sind, sich von ihnen lossagen, erschiene ein Dialog über den Ausbau der tarifvertraglichen Vermögensbildung in Richtung einer stärkeren Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital der Wirtschaft durchaus sinnvoll. Sollten die Vertragsparteien dabei eine gemeinsame Basis für ihr künftiges Handeln finden, wird sicherlich auch der Gesetzgeber mit flankierenden Maßnahmen nicht weiter zögern.

VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

Georg Koopmann

MULTINATIONALE UNTERNEHMEN IN KOLUMBIEN

Während noch bis in die sechziger Jahre ausländische Investitionen als ein besonders nützliches Instrument der wirtschaftlichen Entwicklung angesehen wurden, ist heute — zumal in den Entwicklungsländern selbst — eine überwiegend skeptische Beurteilung zu beobachten, die bis zu radikaler Ablehnung reicht. Mit der vorliegenden Studie wird am Beispiel eines einzelnen Landes gezeigt, welche Wirkungen von ausländischen Unternehmen auf den Entwicklungsprozeß ausgehen.

Großoktav, 293 Seiten, 1977, Preis brosch. DM 46,— ISBN 3 87895 166 3

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