

Cox, Helmut

**Article — Digitized Version**

## Tariffonds in der Tarif- und Vermögenspolitik

Wirtschaftsdienst

*Suggested Citation:* Cox, Helmut (1980) : Tariffonds in der Tarif- und Vermögenspolitik, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 60, Iss. 1, pp. 46-56

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/135400>

**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.*

## Tariffonds in der Tarif- und Vermögenspolitik

Helmut Cox, Duisburg

**Im Mittelpunkt der tarif- und vermögenspolitischen Debatte der Tarifparteien stehen gegenwärtig die „Tariffonds“. Beschlüsse des Bundeskabinetts zu diesem Fragenkomplex werden im Verlauf des Februars oder sogar schon früher erwartet. Worum geht es bei der Diskussion um die Tariffonds? Professor Helmut Cox gibt einen Überblick.**

Die gegenwärtige Diskussion über „Tariffonds“ ist dadurch intensiviert worden, daß zum einen die Bundesregierung durch eine Reihe von vermögenspolitischen Initiativen der CDU/CSU-Fraktion<sup>1</sup> im Deutschen Bundestag unter Erfolgsdruck geraten ist, vor der nächsten Wahl doch noch mit konkreten vermögenspolitischen Maßnahmen an die Öffentlichkeit zu treten. 1974/75 hatten beide Regierungsparteien das Konzept einer gesetzlichen überbetrieblichen Vermögensbildung wieder „auf Eis“ gelegt, obwohl sich die SPD 1973 auf ihrem Düsseldorfer Parteitag in ihren „Leitsätzen zur Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen“ und die FDP in ihren „Freiburger Thesen“ im Grundsatz auf ein überbetriebliches Fondskonzept festgelegt hatten<sup>2</sup>. Zum anderen scheinen aber auch verschiedene Gewerkschaften die Regierung zu drängen, die gesetzlichen und förderungsrelevanten Voraussetzungen für *Branchenfonds* zu

schaffen, nachdem in einer Untersuchung des Deutschen Industrieinstituts<sup>3</sup> die beachtlichen Erfolge der betrieblichen Kapitalbeteiligungspolitik bekanntgeworden sind und nun als Gegenstück hierzu die Voraussetzungen für eine überbetriebliche Vermögensbildungspolitik im Wege sogenannter *Tariffonds* geschaffen werden sollen<sup>4</sup>.

Gerade aufgrund des zuletzt genannten Aspekts steht die gegenwärtige Auseinandersetzung in der Vermögenspolitik unter der Devise „betriebliches versus überbetriebliches Vermögensbildungskonzept“. Dabei stehen die Gewerkschaften schon aus ihrer klassischen Rolle als Verband lohnabhängiger Produzenten heraus einer Produktivvermögensbildung für Arbeitnehmer betont distanziert gegenüber, lehnen individuelle Kapital- und/oder Gewinnbeteiligungen für Arbeitnehmer strikt ab und erklären sich allenfalls be-

---

<sup>1</sup> Vgl. Gesetzentwurf der CDU/CSU-Fraktion zur Förderung freiwilliger betrieblicher Gewinn- und Kapitalbeteiligung, Bundestagsdrucksache 8/1965 vom 24.02.1978; Gesetzentwurf des Bundesrates zum Abbau steuerlicher Hemmnisse für die Vermögensbeteiligung der Arbeitnehmer, Bundestagsdrucksache 8/1418 vom 13.01.1978.

<sup>2</sup> Zur Position der SPD vgl. Leitsätze der SPD zur Beteiligung der Arbeitnehmer am wachsenden Produktivvermögen, in: Materialien zum Parteitag vom 10.04. - 14.04.1973, Düsseldorf im April 1973; zum Standort der FDP siehe K.-H. Flach, W. Maihofer, W. Schaeel: Die Freiburger Thesen der Liberalen, Hamburg 1972; siehe dazu auch H. Cox: Dezentralisierte Kapitalanlageunternehmen und Fonds im Rahmen überbetrieblicher Vermögensbildungskonzepte, in: Archiv für öffentliche und freigemeinnützige Unternehmen, 1974, Bd. 10, S. 193 ff.

<sup>3</sup> Vgl. H.-G. Guski, H.J. Schneider: Betriebliche Vermögensbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland - Eine Bestandsaufnahme, Köln 1977; zur gewerkschaftlichen Kritik an diesem Gutachten vgl. H.-D. Küller: Eine Bestandsaufnahme betrieblicher Vermögensbeteiligung, in: Die Quelle, 12/1977, S. 490 ff.

<sup>4</sup> Zur gewerkschaftlichen Position vgl. H.-D. Küller: Sparförderungsreform und Gewerkschaften - Eine Bestandsaufnahme, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 59. Jg. (1979) H. 2, S. 59 ff; auch FAZ vom 11.10. 1979: IG Metall lehnt Vermögensbildung nachdrücklich ab.

---

*Dr. Helmut Cox, 41, ist Ordinarius für Volkswirtschaftslehre und Konrektor sowie Vorsitzender der Struktur- und Haushaltskommission der Gesamthochschule Duisburg. Seine bevorzugten Arbeitsgebiete sind Verteilungstheorie und Verteilungspolitik, Arbeitsmarktfragen, Lohnpolitik und Wirtschaftsdidaktik.*

reit, überbetriebliche Modelle zur Vermögensbildung zu akzeptieren<sup>5</sup>. Die Arbeitgeber präferieren demgegenüber deutlich betriebliche Kapitalbeteiligungsmodelle und stimmen überbetrieblichen Lösungen nur unter restriktiven Voraussetzungen zu<sup>6</sup>.

Vor diesem komplexen Hintergrund sind die besonderen Schwierigkeiten der Bundesregierung zu sehen, ein in sich schlüssiges und zugleich von den Tarifparteien akzeptiertes Konzept der Vermögensbildung zu entwickeln. Zur Zeit ist noch nicht absehbar, wie die Bestandteile der Tariffonds-Lösung im einzelnen endgültig aussehen werden. Die Willensbildung innerhalb der Regierungskoalition ist noch nicht abgeschlossen.

### Vermögenspolitische Tariffonds

Der Fondsgedanke wird zur Zeit in verschiedenen Bereichen der Gesellschaftspolitik diskutiert, so z. B. in der Berufsausbildung (Arbeitsplatzabgabe). Neu ist der Gedanke, das Prinzip der Fondsbildung in bestimmter Weise in die *Tariflohnpolitik* einzuführen. Vorstellungen in dieser Richtung wurden in der Vergangenheit vor allem von der Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten und der Industriegewerkschaft Chemie – Papier – Keramik entwickelt<sup>7</sup>.

Beim Fondsgedanken geht es grundsätzlich darum, daß die Unternehmen durch gesetzliche Verpflichtung, durch Tarifvertrag oder auf andere Weise veranlaßt werden sollen, Mittel an einen zentralen Pool (Fonds), der auf verschiedene Weise organisiert sein kann, mit der Zwecksetzung abzuführen, für bestimmte Aufgaben Finanzierungsmittel zur Verfügung zu haben. Werden derartige Fonds per *Tarifvertrag* für einen spezifischen Zweck gebildet, sprechen wir von Tariffonds.

Nach den bisher bekannt gewordenen Vorstellungen der Bundesregierung zu den Tariffonds scheint sich folgendes Bild abzuzeichnen: Zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern sollen für eine Branche bzw. einen bestimmten Tarifbezirk vermögenswirksame Leistungen durch Tarifvertrag an einen zentralen überbetrieblichen Tariffonds abgeführt werden, an welchem die in Frage kommenden Arbeitnehmer als vermögenspolitische Zielgruppe sogenannte Fondsanteile erhalten. Die Tariffonds sollen als gemeinsame Einrichtungen der Tarifparteien gemäß § 4 Tarifver-

tragsgesetz eingerichtet werden und von diesen gemeinsam – ähnlich wie Kapitalanlagefonds – verwaltet werden. Die Fondsanteile sollen in den Katalog der staatlichen Förderung der Vermögensbildung aufgenommen werden.

Somit handelt es sich bei den Überlegungen der Bundesregierung um Tariffonds, die überbetrieblich organisiert sind, tarifvertraglich vereinbart werden, als gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien gegründet werden und das spezifische Verwendungsziel der Bildung von Produktivvermögen in Arbeitnehmerhand verfolgen.

### Tariffähige versus gesetzliche Regelung

Basierten die früheren Vorstellungen der Bundesregierung noch auf einer gesetzlichen („großen“) Lösung, d. h. auf dem Institut der Pflichtabgabe von Mitteln von einer bestimmten Gewinnhöhe ab für Zwecke der Vermögensbildung<sup>8</sup>, so wird mit der Hinwendung zur tariffähigen Lösung einer Reihe berechtigter Bedenken Rechnung getragen.

□ In einer Wirtschaftsordnung, die auf dem Prinzip marktwirtschaftlicher Allokation und Originärverteilung basiert, gilt, abgesehen von sozialpolitisch begründeten Redistributionsmaßnahmen, eine gesetzlich verordnete Originärverteilung von Einkommen und/oder Produktivvermögen als *Fremdkörper*. Autonom zwischen Individuen und/oder Gruppen ausgehandelte Einkommen, etwa auf der Basis der Tarifautonomie, verdienen den Vorzug vor staatlich verordneten Verteilungsaktionen. Gerade deshalb waren Vorstellungen staatlich-gesetzlicher Maßnahmen im Bereich der originären Verteilung von Beginn an sehr umstritten, auch wenn ihnen zugestandenermaßen eine höhere Verteilungseffizienz und ein höherer vermögenspolitischer Zielerreichungsgrad beizumessen sein dürfte. Die Flucht in gesetzliche Zwangsmaßnahmen war nicht zuletzt auf die zunehmende Unzufriedenheit mit der Produktivvermögensakkumulation und die bisherige Erfolgslosigkeit vermögenspolitischer Maßnahmen zurückzuführen.

<sup>6</sup> Vgl. J. Schröder: Kein Gegensatz zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Vermögensbildung, in: WIRTSCHAFTSDIENST 59. Jg. (1979), H. 2, S. 67 f. Siehe auch die am 7. Oktober 1976 vom Vorstand der BDA verabschiedeten „Grundsätze für eine weiterführende Vermögenspolitik“; vgl. dazu auch H.-G. Erdmann: Grundsätze für eine weiterführende Vermögenspolitik, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 56. Jg. (1976), H. 12, S. 601 f.

<sup>7</sup> Vgl. Frankfurter Rundschau vom 10.06.1978: Erstmals kürzere Arbeitszeit für ältere Arbeitnehmer möglich.

<sup>8</sup> Vgl. H. Cox: Dezentralisierte Kapitalanlageunternehmen und Fonds im Rahmen überbetrieblicher Vermögensbildungskonzepte, a.a.O., S. 193 ff.

<sup>5</sup> Vgl. hierzu DGB-Bundesvorstand, Abt. Gesellschaftspolitik, Argumentationskatalog zur betrieblichen Vermögensbildung, Düsseldorf 1977; DGB-Leitlinien für die Vermögensbildung, in: Das Mitbestimmungsgespräch Nr. 2/3, 1972; auch Frankfurter Rundschau Nr. 292 vom 17.12.1977: IG Bau will Lohn absichern und Fachkräfte halten; FAZ vom 11.10.1979: IG Metall lehnt Vermögensbildung nachdrücklich ab; Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten: Positionspapier; H.-D. Küller: Sparförderungsmaßnahmen und Gewerkschaften – Eine Bestandsaufnahme, a.a.O., S. 62 ff.

Frühere Untersuchungen<sup>9</sup> schienen dies zu bestätigen, so kritisch sie auch in der Folgezeit diskutiert worden sind, so daß der Ruf nach gesetzlichen Maßnahmen zur Verbesserung des Verteilungsstatus durchaus verständlich erschien. Neuere Untersuchungen über das Ausmaß direkter Kapitalbeteiligungen der Belegschaften am jeweiligen Unternehmen relativieren das Bild vom „skandalösen“ Verteilungsstatus<sup>10</sup>, so daß vor diesem Hintergrund die Abkehr von Vorstellungen über eine gesetzlich verordnete Vermögenspolitik verständlich erscheint, obgleich auch diese neueren Untersuchungen nach wie vor die „Schieflage“ im Bereich der Verteilung der produktiven Erwerbsvermögen bestätigen. Das Instrument einer tariffähigen Vermögenspolitik, d. h. vermögenswirksamer Tarifverträge, ist unter ordnungstheoretischem Aspekt die elegantere, weil marktkonforme Lösung, auf die sich die auf Wahrung der Tarifautonomie bedachten Gruppen eher verständigen können als auf gesetzliche Eingriffe in den originären Verteilungsprozeß<sup>11</sup>. Dies gilt sowohl für Betriebs- bzw. Firmentarife als auch für Branchen- oder Bezirkstarife.

□ Mit der „großen Lösung“<sup>12</sup> war die Absicht verknüpft, für den gesamten Unternehmensbereich ein mehr oder weniger einheitliches System vermögenswirksamer Leistungsabführung an einen zentralen überbetrieblichen Fonds einzurichten. Dieses Konzept hat sich nach einhelliger Einschätzung als nicht durchsetzbar erwiesen. Gegen eine solche „große Lösung“ sprechen jedoch auch eine Reihe gewichtiger Argumente, die sich im gleichen Schritt als Argumente für vermögenswirksame Branchen- bzw. Betriebstarife ummünzen lassen:

Die bei der „großen Lösung“ anfallenden Gewinnabführungsbeträge kommen einer Quasi-Gewinnsteuer gleich und werden von den Arbeitnehmern nicht als Leistungsentgelt bzw. Leistungsäquivalent empfunden. Der unmittelbare Zusammenhang zwischen vermögenswirksamer Leistung und Arbeitsentgelt ist nicht erkennbar. Die Arbeitnehmer empfinden die Beteiligung an einem zentralen Fonds, der über eine Art Gewinnbesteuerung gespeist wird, nicht als Leistungsentgelt, sondern eher als (ein zwar gern akzeptiertes) Geschenk des Staates. Dagegen sind vermögenswirk-

same Leistungen im Rahmen von Branchentarifen oder sogar Betriebstarifen klar als *Leistungsentgelt* definierbar.

### Vorteile einer tariffähigen Lösung

Gewinnabführungsquoten im Rahmen einer großen überbetrieblichen Lösung wirken zu *undifferenziert* auf die unterschiedlich leistungsstarken Branchen bzw. Unternehmen. Dagegen besteht bei Branchen- oder Bezirkstarifen und den betriebsnäheren Firmentarifen eher die Möglichkeit, der unterschiedlichen Leistungsstärke der Branchen bzw. Unternehmen innerhalb der fraglichen Tarifgebiete Rechnung zu tragen<sup>13</sup>. Dies ist bei der großflächigen Verfahrensweise im Rahmen der „großen Lösung“ kaum möglich, da Branchen bzw. Tarifbezirke mit unterschiedlicher Leistungskraft oder unterschiedlichen Strukturbedingungen gleich behandelt werden. Differenzierungen zwischen den Branchen können gesamtwirtschaftlich erwünscht sein, sind aber bei Realisierung der „großen Lösung“ nahezu ausgeschlossen. Innerhalb von Branchentarifen können dagegen bei der Bemessung der vermögenswirksamen Leistungsentgelte, die die Unternehmen an einen Branchenfonds abzuführen hätten, differenzierte Tarife nach dem Leistungsquerschnitt innerhalb der Branche vereinbart werden. Unter diesen Bedingungen käme man betriebsnahen Tarifen sehr nahe, mit welchen „maßgeschneiderte Lösungen“ der Vermögenspolitik ermöglicht würden.

Bei aller Vorsicht, die geboten ist, könnte die Hypothese aufgestellt werden, daß bei einer stärkeren Dezentralisierung der Tarifverhandlungen, etwa auf Branchenebene oder auf noch enger gezogene Tarifbezirke, gerade wegen der Differenzierungsmöglichkeit bei der Bemessung der vermögenswirksamen Leistungsanteile einerseits eine größere Verteilungseffizienz im Sinne der vermögenspolitischen Zielsetzung erreicht werden könnte, andererseits aber auch gerade wegen der Betriebsnähe eine an der Branche bzw. am Unternehmen orientierte wohldosierte und gesamtwirtschaftlich verantwortliche Tariflohnpolitik gewährleistet wäre. Diese bei aller Vorsicht formulierte Annahme beruht auf der Hypothese, daß die Dosierung der Tarifabschlüsse bzw. der vermögenswirksamen Leistungen um so vorsichtiger vorgenommen wird, je dezentral-

<sup>9</sup> Vgl. W. Krelle, J. Schunck, J. Siebke: Überbetriebliche Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer, 2 Bände, Tübingen 1968; J. Siebke: Die Vermögensbildung der privaten Haushalte in der BRD, Forschungsauftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1971.

<sup>10</sup> Vgl. H.G. Guski, H.J. Schneider: Betriebliche Vermögensbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland, a.a.O.; H. Mierheim, L. Wicke: Die Vermögenskonzentration in der Bundesrepublik, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 58 Jg. (1978), H. 12, S. 406 ff.

<sup>11</sup> Vgl. G. Leber (Hrsg.): Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, 4 Bände, Frankfurt/M. 1965.

<sup>12</sup> H.-D. Küller, Sparförderungsreform und Gewerkschaften – Eine Bestandsaufnahme, a.a.O., S. 60.

<sup>13</sup> In diesem Zusammenhang sei auf die Tarifabschlüsse im Bereich Nahrung – Genuß – Gaststätten hingewiesen. Vgl. hierzu Handelsblatt vom 24./25. 8. 1979: Die Nachschlagsdiskussion ist noch nicht ausgestanden.

sierter die Verhandlungen geführt werden, da für die Tarifpolitik jene unmittelbar verantwortlich zeichnen, deren Arbeitsplätze durch zu hohe Abschlüsse eventuell gefährdet sein können. Wenn diese Hypothese empirisch zutreffen sollte, dürfte die Problematik dezentralisierter Tarifverhandlungen<sup>14</sup>, im Extrem bis auf Firmenebene, sehr an Gewicht verlieren.

Gesetzliche Zwangslösungen zur Vermögenspolitik verlagern die Aufgabe der Faktorentlohnung zumindest partiell auf den Staat, womit die Frage der Entfunktionalisierung der Tarifparteien aufzuwerfen wäre. Das Konzept einer tariffähigen Vermögenspolitik dagegen überläßt auch die Frage der Beteiligung der Arbeitnehmer am produktiven Erwerbsvermögen dem freien Spiel der Bargaining-Kräfte. Im Rahmen einer tarifvertraglichen Lösung bestünde die Möglichkeit, vermögenswirksame Leistungen als weiteren Aktionsparameter neben dem Parameter Barlohn in die tarifpolitische Auseinandersetzung einzuführen. Solche vermögenswirksamen Leistungen, die in Gestalt von vermögenswirksam anzulegenden Barmitteln, Fremdkapitaltiteln oder Beteiligungswerten an überbetriebliche Branchenfonds abzuführen wären, könnten zur Entschärfung des Verteilungskonflikts beitragen, der in der Vergangenheit weitestgehend als Auseinandersetzung um Barloohnerhöhungen und Arbeitsbedingungen ausgetragen worden ist.

#### Frage des Barauszahlungsgebots

Umstritten ist in der vermögenspolitischen Diskussion immer noch die Frage, ob Kapitalbeteiligungen überhaupt im Rahmen von Betriebsvereinbarungen oder Kollektivverträgen zwischen den Tarifparteien vereinbart werden können und dürfen. Es wird auf der Basis der Gewerbeordnung (§§ 115 ff.) und der Verfassung argumentiert, nach denen für den Lohn das *Barauszahlungsgebot* zu gelten habe. Kapitalbeteiligung sei „*Verwendung*“ des Arbeitseinkommens, die nur Sache des einzelnen sein könne<sup>15</sup>. „Damit schei-

<sup>14</sup> Beispielhaft sei hier auf die Erfahrungen in den USA verwiesen; zum betriebsnahen Tarifvertrag vgl. insbesondere A. Honer: Die volkswirtschaftliche Bedeutung des betrieblichen Tarifvertrages, Diss. Mannheim 1964.

den die Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge als rechtliches Instrument zur Herbeiführung von Kapitalbeteiligungen der Arbeitnehmer im Grundsatz aus. Die Kapitalbeteiligung ist nach dem Willen des Gesetzgebers der Einzelentscheidung vorbehalten, soweit nicht besondere Ausnahmen zum Zuge kommen. Der Vorrang der Einzelentscheidung vor dem kollektivvertraglichen Zwang ergibt sich auch aus der Verfassung<sup>16</sup>.

Diese Anschauung übersieht jedoch, daß es bei der Kapitalbeteiligung eben *nicht* um die *Verwendung* von ansonsten zugeteiltem (fiktivem) Lohn geht, sondern um die *originäre* Entstehung und Zuteilung von Kapitalbeteiligungen, an deren Stelle, würden sie nicht zugeteilt, kein Barlohnersatz treten könnte. Die Alternative „Barlohn oder Investivlohn bzw. Kapitalbeteiligung“ besteht nicht. In einer früheren Schrift hat z. B. Gleitze darauf hingewiesen, daß das Kapital, das der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand dient, seiner Quelle nach nicht ohne weiteres konsumierbar sein dürfe, da dieses originär investitionsbestimmt sei<sup>17</sup>.

Eine Alternative zur Faktorentlohnung in Kapitalbeteiligungswerten besteht, so betrachtet, also nicht. Allenfalls wäre die Alternative der Verzicht der Arbeitnehmer auf Kapitalbeteiligungen. Berücksichtigt man diese Zusammenhänge, so kann bei tarifvertraglichen Regelungen der Vermögensbildung nicht von kollektivvertraglichen Eingriffen in die Einkommensverwendung gesprochen werden. Deshalb gehen die oben genannten Einwände gegen vermögenswirksame Tarifverträge ins Leere.

#### Stabilitätspolitische Aspekte

Bei Verwirklichung der Tariffondslösung gilt es, im Rahmen des Bargaining den Einsatz und das Mischungsverhältnis der verschiedenen tarifpolitischen Parameter (Barloohnerhöhungen, vermögenswirksame

<sup>15</sup> Vgl. hierzu M. C. Hettlage: Mitarbeiter-Beteiligung durch Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder Gesetz?, in: Handbuch der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung, Köln 1977, S. 188 ff.

<sup>16</sup> Ebenda, S. 195 f.

<sup>17</sup> Vgl. B. Gleitze: Die Bildung und Verteilung von Sozialkapital, in: Sozialer Fortschritt, Nr. 2, 1958, S. 33.

## KONJUNKTUR VON MORGEN

Der vierzehntäglich erscheinende Kurzbericht des HWWA - Institut für Wirtschaftsforschung - Hamburg über die Binnen- und Weltkonjunktur und die Rohstoffmärkte  
Jahresbezugspreis DM 120,-  
ISSN 0023-3439

VERLAG WELTARCHIV GMBH - HAMBURG

Leistungen usw.) so zu wählen, daß – soweit wie möglich – dem *beiderseitigen Interesse* der Tarifparteien Rechnung getragen wird. Auf der einen Seite geht es darum, dem Verteilungsinteresse der Gewerkschaften bzw. der Arbeitnehmer, die sich nicht in eine bloße Anpasserrolle drängen lassen wollen, Rechnung zu tragen und auf der anderen Seite dem Interesse der Arbeitgeber nach Lohnkostenminimierung, nach Verhinderung von Liquiditätsentzug, nach Zuführung von Finanzierungsmitteln zu genügen<sup>18</sup>. Auch unter *stabilitätspolitischem Aspekt* ist gerade die Entlastung des Kostenniveaus notwendig – dies gilt im besondern für die gegenwärtige wirtschaftliche Situation –, um positive Rentabilitätsersparungen der Unternehmer zu erzeugen oder, soweit diese schon im Ansatz vorhanden sind, zu stabilisieren.

Erwartungsstabilisierung stellt eine wichtige Bedingung für mehr Investitionen, mehr Produktion und damit mehr Beschäftigung<sup>19</sup> dar. Wahrscheinlich bilden die Lohnkosten noch einen der wenigen Kostenblöcke, die vom Inland beeinflußt werden können, da die Preise anderer Leistungen, wie etwa die immer knapper und damit teurer werdenden Rohstoffe (Öl usw.), weitestgehend vom Ausland bestimmt werden. Immerhin machen die Lohnkosten ca. 40-50 % der Gesamtkosten im Durchschnitt aus. Das unterstreicht die Bedeutung der Lohnkostenstabilisierung für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung. Für die Notwendigkeit einer Kontrolle der (Lohn-)Kosten spricht aber auch, daß bei funktionierendem Wettbewerb die in- und ausländische Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im hohen Maße auch von der Höhe der Kosten abhängt, zumal die Konkurrenz mit Niedriglohn-Ländern sowie Staatshandelsländern auf verschiedenen Märkten immer mehr zugenommen hat. Wenn die Unternehmen in diesem aktiven Preis- und Konditionenwettbewerb mithalten wollen, bedarf es in der tarifpolitischen Auseinandersetzung eines gezielten Einsatzes *stabilitätskonformer Aktionsparameter*. Diese könnten gerade mit den unterschiedlichen Möglichkeiten vermögenswirksamer Leistungen gegeben sein.

### Finanzierung der Tariffonds

Als Möglichkeiten zur Finanzierung der vermögenswirksamen Leistungen im Rahmen der Tariffondslösung bieten sich grundsätzlich an:

- Eigenleistungen der Arbeitnehmer,
- Leistungen der Unternehmen,
- staatliche Leistungen<sup>20</sup>.

Die gesetzliche Tariffondslösung sollte die Finanzierungsquelle nicht festschreiben, sondern der Tarifautonomie überantworten, wie dies weiter oben auch hinsichtlich der tarifpolitischen Aktionsparameter zum Ausdruck gebracht worden ist.

Die Leistungen der *Unternehmen* werden die *Hauptquelle* für tarifvertragliche Lösungen sein, während (zusätzliche) Eigenleistungen der Arbeitnehmer und Leistungen des Staates nur eine subsidiäre Funktion haben dürften.

Bei konsequenter Beachtung der Ausgangsthese, daß vermögenswirksame Leistungen *Entgelt* für Faktorleistungen sind, wird man die Gewährung von vermögenswirksamen Leistungen nicht an die Bedingung einer zusätzlichen Eigenleistung der Arbeitnehmer knüpfen können, es sei denn, der Wert der vermögenswirksamen Leistung läge über dem Wert der geleisteten Arbeit. In diesem Fall würde das Äquivalent erst durch eine zusätzliche Leistung der Arbeitnehmer erbracht. Ob und in welchem Umfang derartige Konstruktionen gewählt werden, ist das Ergebnis des Bargaining-Prozesses zwischen den Tarifparteien.

Leistungen des *Staates* sind auch bei der Tariffondslösung auf der Grundlage des Sparprämienengesetzes und des 3. Vermögensbildungsgesetzes (624,- DM Gesetz) denkbar, so daß über die staatliche Prämiengewährung zusätzliche Mittel zur Vermögensbildung mobilisiert werden können.

Die *Unternehmensleistungen*, die das Hauptgewicht der Finanzierungsquelle ausmachen werden, können erfolgsunabhängig sein, d. h. unabhängig von der Erfolgssituation (Ertrag, Umsatz, Gewinn des Unternehmens bzw. der Branche) gewährt werden.

Sie können aber auch erfolgsabhängig sein. In diesem Fall haben sie als Grundlage eine bestimmte Erfolgsgröße, z. B. eine praktikable Gewinngröße, etwa den verteilungsfähigen Gewinn, der sich aus dem Steuerbilanzgewinn, vermindert um die kalkulatorischen Kostenvorabzüge, ergäbe.

Die gesetzliche Tariffonds-Regelung wird zweckmäßigerweise offenlassen, ob erfolgsunabhängige Unternehmensleistungen, wie etwa bisher beim 624,- DM

<sup>18</sup> Vgl. H. Cox: Plädoyer für eine verteilungswirksame und stabilitätsorientierte Lohnpolitik, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 57. Jg. (1977), H 5, S. 262 ff.

<sup>19</sup> Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Mehr Wachstum – mehr Beschäftigung, Jahresgutachten 1977/78, Stuttgart und Mainz 1977, Z. 19 ff. sowie 48 ff.

<sup>20</sup> Vgl. J. Schröder: Möglichkeiten zur Finanzierung einer Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter, in: Handbuch der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung, Köln 1977, S. 91 ff.

Gesetz praktiziert, oder ob Leistungen auf der Grundlage einer spezifischen Erfolgsgröße ausgehandelt werden. Tarifvertraglich sind alle Möglichkeiten denkbar; die Frage nach der Finanzierungsquelle sollte aus Gründen der höchstmöglichen Flexibilität der Tarifautonomie überlassen bleiben.

Die Möglichkeit einer *Kombination* von Barlohnpolitik und vermögenswirksamen Leistungen wäre auch mit Vorschlägen vereinbar, die in neuester Zeit in der lohnpolitischen Diskussion gemacht und mit dem Terminus „*gespaltene bzw. zweiphasige Tarifverhandlungen*“ umschrieben werden<sup>21</sup>. Danach sollen wegen der Problematik unsicherer Schätzwerte über Produktivitätsfortschritte oder über die erwartete Inflationsrate – Schätzwerte, die in der Vergangenheit nicht selten den Lohnverhandlungen zugrunde gelegt worden sind – die Tarifverhandlungen in zwei Phasen gespalten werden. In der ersten Phase sollen relativ niedrig bemessene Barlohntarifsteigerungen, gegebenenfalls mit längerfristigen Laufzeiten, denen sehr vorsichtige Schätzwerte über den Produktivitätsfortschritt und die Inflationsrate (in Analogie zur Meinhold-Formel) zugrunde liegen, vereinbart und mit *Revisionsklauseln* versehen werden. Diese ermöglichen es, daß in einer zweiten Phase Nachschlagsverhandlungen bzw. Nachschlagszahlungen in Form von Lohnzuschlägen oder in anderer Weise vereinbart werden. Dabei ist es durchaus denkbar, daß gerade auch in dieser zweiten Phase die Nachschlagszahlungen in Form von vermögenswirksamen Leistungen bestehen können, die an die jeweiligen Tariffonds abzuführen wären<sup>22</sup>.

#### Entschärfung des Verteilungskampfes

Wenn im Zusammenhang mit vermögenspolitischen Maßnahmen von einer „*Entschärfung des Verteilungskonflikts*“ gesprochen wird, dann ist damit vor allem gemeint, daß das Interesse der Arbeitnehmer an vermögenswirksamen Leistungen nicht unbedingt im Gegensatz zum Unternehmens- bzw. Kapitaleignerinteresse zu stehen braucht. Im Gegensatz zu Barlohnzahlungen braucht es sich bei den vermögenswirksamen Leistungen nicht um einen Liquiditätsentzug und damit Entzug von Finanzierungsmitteln zu handeln, denn die vermögenswirksamen Leistungen können als Eigen- und/oder Fremdkapital den Unternehmen wie-

der zugeführt werden. Gegebenenfalls könnten sie mit der Einführung von Sperrfristen kombiniert werden, wie sie bei Investivlohnregelungen notwendig sind. Bei der Anlage der vermögenswirksamen Leistungen in Fremdkapital handelt es sich bis zur Rückzahlung zumindest um „vertagten“ Liquiditätsentzug. Dies setzt allerdings voraus, daß auf die Anlagepolitik der Tariffonds auch die Unternehmerseite Einfluß nehmen kann, was bei der Konstruktion der Tariffonds als sogenannte *gemeinsame Einrichtungen* der Tarifparteien nach dem Tarifvertragsgesetz gewährleistet wäre.

Ebenso müßte aber auch sichergestellt sein, daß die Tariffonds nicht als Machtinstrument der einen oder anderen Tarifpartei benutzt werden dürfen. Eine entsprechende Abstimmung der Interessen beider Parteien wäre die Voraussetzung für das Funktionieren einer Fonds-Gemeinschaftseinrichtung. Deshalb müßte auch der institutionelle Sinn des Fonds, d. h. das jeweilige Zielsystem, das mit der Fondsbildung und mit der Anlagepolitik verfolgt werden soll, durch Satzung oder Gesetz festgelegt sein. Die Begrenzung der Verfügungsmacht könnte aber auch durch die Eingliederung der Tariffonds in das bestehende Bankensystem, wie noch zu zeigen sein wird, gewährleistet sein.

#### Tariffonds versus Betriebsbeteiligungsmodelle

Die gegenwärtige Diskussion in der Tarif- und Vermögenspolitik wird auch unter der Kontroverse „Tariffondslösung versus betriebliche Kapitalbeteiligungsmodelle“ geführt. Vor allem die Vertreter der Gewerkschaften lehnen aus ihrer spezifischen Interessenlage heraus einzelbetriebliche Lösungen ab<sup>23</sup>, während die Arbeitgeber mit besonderer Priorität vor allem einzelbetriebliche Kapitalbeteiligungen auf freiwilliger Basis propagieren<sup>24</sup> und bei Verwirklichung der Tariffondslösung bisherige und auch künftige Kapitalbeteiligungen, die auf einzelbetrieblicher Grundlage erfolgen, auf die Tariffonds angerechnet haben wollen, wenn die Tariffondslösung verwirklicht werden sollte. Nach den bisherigen Verlautbarungen scheint innerhalb der Bundesregierung auch die FDP dem zuletzt genannten Standpunkt eher zuzuneigen als einer Nichtanrechnung einzelbetrieblicher Kapitalbeteiligungen.

Die *Gewerkschaften* führen in der Diskussion im besonderen die folgenden Argumente gegen direkte ein-

<sup>21</sup> Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Zeit zum Investieren, Jahresgutachten 1976/77, Stuttgart und Mainz 1976, Z. 361 ff.; H. Cox: Plädoyer für eine verteilungswirksame und stabilitätsorientierte Lohnpolitik, a.a.O., S. 266.

<sup>22</sup> Vgl. dazu die Ausführungen des Sachverständigenrates nach den Vorstellungen des Bundesministeriums für Wirtschaft in seinem Jahresgutachten 1976/77, Z. 366.

<sup>23</sup> Vgl. H.-D. Küller: Sparförderungsreform und Gewerkschaften – Eine Bestandsaufnahme, a.a.O., S. 59 ff.

<sup>24</sup> Vgl. hierzu insbesondere H.-G. Guski, H.J. Schneider: Betriebliche Vermögensbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland, a.a.O.; o.V.: Vorschlag zur tarifvertraglichen Mitarbeiter-Beteiligung (AGP), in: Handbuch der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung, Köln 1977, S. 9 ff.

zelbetriebliche Mitarbeiterbeteiligungen am Unternehmenskapital an, die als „Schritt in die falsche Richtung“ angesehen werden<sup>25</sup>:

- das Argument der einseitigen Förderung eines begrenzten Teils der Arbeitnehmerschaft,
- Aushöhlung der gewerkschaftlichen Solidarität und des „klassischen“ Arbeitnehmerstatus sowie die Entfremdung des Arbeitnehmers aufgrund des Entstehens betriebsegoistischer Tendenzen, der Bindung des Arbeitnehmers an Betrieb und Arbeitsplatz, der Mitgesellschafterfunktion und der Förderung des Kostenbewußtseins der Arbeitnehmer,
- Förderung der Illusion eines zweiten beachtlichen Einkommens aus Kapitalbeteiligungen,
- Unterlaufung der gewerkschaftlichen Mitbestimmung,
- das Argument des Doppelrisikos (Arbeitsplatz- und Kapitalrisiko),
- das Argument des mangelnden Einflusses der Arbeitnehmer auf die Anlageentscheidungen,
- Vernachlässigung des gemeinwirtschaftlich-öffentlichen Sektors bei der Finanzierung bzw. Anlage vermögenswirksamer Leistungen der Arbeitnehmer.

Aus der spezifischen *Interessentensicht* heraus mag ein Teil der Argumente sicherlich nicht von der Hand zu weisen sein. Andererseits sprechen viele dieser Argumente *nicht grundsätzlich* gegen betriebliche Lösungen, da bestimmte als unerwünscht angesehene Wirkungen durch entsprechende organisatorische Vorkehrungen verhindert oder zumindest eingeschränkt werden können.

#### Würdigung der Gewerkschaftsargumente

- So ist es zutreffend, daß bei einzelbetrieblichen Arbeitnehmerbeteiligungen nur ein begrenzter Teil der Arbeitnehmerschaft in den Genuß von Beteiligungswerten kommt. Doch diese Einseitigkeit besteht ohnehin schon in der Lohnpolitik, da die Tariflöhne lediglich einen Mindestlohncharakter haben und die Effektivlöhne die tatsächliche Verteilung der Lohneinkommen bestimmen, deren Höhe und Struktur von Branche zu Branche, von Tarifbezirk zu Tarifbezirk und sogar innerhalb von Branchen differieren<sup>26</sup>. Gerade bei den Effektivlöhnen können sich marktwirtschaftliche Prinzi-

pien, d. h. angebots- und nachfragebedingte Komponenten mit dem Ergebnis auswirken, daß Knappheitslöhne und damit auch knappheitsbedingte Ungleichheiten in der Verteilung der Lohneinkommen entstehen. Auf ähnlicher Ebene lägen einzelbetriebliche Kapitalbeteiligungen der Arbeitnehmer, wenn sie Ausdruck der Wertschätzung des Faktors Arbeit durch den Arbeitgeber sind. Wenn bisher die Gewährung von differenzierenden Effektivlöhnen hingenommen wird, dann ist nicht einzusehen, weshalb das Einseitigkeitsargument gerade gegen einzelbetrieblich gewährte Vermögensbeteiligungen der Arbeitnehmer durchschlagen soll.

- Das Entfremdungsargument verliert dann an Gewicht, wenn einzelbetriebliche Beteiligungen im Rahmen des Bargaining der Tarifparteien zustande kommen und damit durch die gewerkschaftlichen Aktivitäten mitbedingt sind. Dies kann auch für Betriebsvereinbarungen gelten, die durch Verhandlungen zwischen Betriebsräten oder Gewerkschaften und Arbeitgebern zustande kommen. Unter derartigen organisatorischen Bedingungen verliert das Entfremdungsargument sicherlich an Gewicht.

Ob und inwieweit sich die Arbeitnehmer als Mitunternehmer bzw. Mitgesellschafter fühlen und damit die gewerkschaftliche Solidarität gefährdet wird, hängt von der Höhe und auch von der Art der Beteiligung ab. Die Arbeitnehmerbeteiligungen können und werden kaum jenes Ausmaß annehmen, das ernsthaft ein Gefühl von Mitunternehmerschaft entstehen läßt und somit der klassische Arbeitnehmerstatus und das gewerkschaftliche Solidaritätsdenken ausgehöhlt werden könnte. Die Vermögenspolitik – in welcher Art auch immer – wird nie der Barlohnpolitik den Rang ablaufen können. Das Problem der Entfunktionalisierung der Gewerkschaften und der Aushöhlung des klassischen Arbeitnehmerstatus wird deshalb in der gegenwärtigen Diskussion zu sehr dramatisiert, als daß es ein durchschlagendes Argument gegen Kapitalbeteiligungen der Arbeitnehmer schlechthin sein könnte.

- Aus den bisherigen Ausführungen ergibt sich auch, daß Arbeitnehmerbeteiligungen an Unternehmen nicht unbedingt die gewerkschaftliche Mitbestimmung zu unterlaufen brauchen. Bei Eigenkapitalbeteiligungen, sofern diese in Form von Gesellschaftsanteilen erfolgen, könnten sogar zusätzliche Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer entstehen.

<sup>25</sup> Vgl. zum folgenden H.-D. Küller: Sparförderungsreform und Gewerkschaften – Eine Bestandsaufnahme, a.a.O., S. 59 ff.; DGB-Bundesvorstand, Abt. Gesellschaftspolitik, Argumentationskatalog zur betrieblichen Vermögensbeteiligung, Düsseldorf 1977.

<sup>26</sup> Zur Lohndrift vgl. u. a. H. Gerfin: Ausmaß und Wirkung der Lohn-drift, in: Lohnpolitik und Einkommensverteilung, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F., Band 51, Berlin 1969, S. 472 ff.; B. Külp: Das Problem der Wage-drift, in: WIST, H. 3 und 5/1976.



□ Die Bedenken gegen die Kumulation von Arbeitsplatz- und Kapitalrisiko sind sicherlich nicht von der Hand zu weisen. Allerdings sind in wettbewerblich organisierten Volkswirtschaften Kapitalbeteiligungen von Natur aus Risikokapital. Dieser Charakter des Kapitals wird selbst durch die Anwendung des Investmentprinzips grundsätzlich nicht geändert, da auch die beste Portefeuille-Mischung immer noch mit Risiko behaftet sein wird<sup>27</sup>. Wer vermögenspolitisch Kapitalbeteiligungsmodelle, sei es auf betrieblicher oder überbetrieblicher Basis, propagiert, muß sich dessen bewußt sein, daß auch Arbeitnehmer nur Risikokapital bilden können. Selbst das Sparvermögen der Arbeitnehmer ist dem (Infiations-) Risiko ausgesetzt. Auch dem Vermögen überbetrieblicher Tariffonds, die von den Gewerkschaften befürwortet werden, kann der Risikokapitalcharakter nicht genommen werden. Kapitalverluste treffen die Gesamtheit der am Fonds beteiligten Arbeitnehmer, wenn auch den einzelnen Arbeitnehmer nicht in der Intensität wie bei einzelbetrieblichen Direktbeteiligungen. Mit anderen Worten: Jegliche Vermögensbildung einschließlich des freiwilligen Arbeitnehmersparens aus Lohneinkommen ist und bleibt risikobehaftet; allenfalls können Möglichkeiten der Risikominimierung durch eine entsprechende Anlagepolitik bzw. Anlagekonstruktion, etwa über Investmentfonds, gewählt werden.

□ Das Problem der Betriebsbindung und der daraus resultierenden möglichen Immobilität ist grundsätzlich auf organisatorischem Wege lösbar. Es braucht kein Argument gegen betriebliche Lösungen zu sein, wenn sichergestellt ist, daß mobilitätsbereite Arbeitnehmer entweder ihre Anteile behalten oder, wenn dies nicht der Fall ist, gegen Rückgabe bzw. Verkauf der Anteile ausgezahlt werden können. Zum anderen kann aber auch die allokatonspolitische Gegenthese aufgestellt werden, daß die Gewährung betrieblicher Kapitalbeteiligungen gerade zur Mobilität der Arbeitnehmer beitragen kann, weil der Wettbewerb der Unternehmen um Arbeitskräfte mittels Kapitalbeteiligungen intensiviert wird und hierdurch im verstärkten Umfang eine Fluktuation der Arbeitnehmer zum „besten (besser bezahlenden) Wirt“ einsetzt. Dies kann im übrigen langfristig auch zu Einkommenssteigerungen insgesamt führen.

□ Das Argument des mangelnden Einflusses der Arbeitnehmer auf die Anlageentscheidungen mag auf die derzeit praktizierten Kapitalbeteiligungsmodelle durchaus zutreffen. Diese Kapitalbeteiligungsmodelle sind jedoch nicht das Ergebnis von Bargaining-Kompromis-

sen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Im Rahmen tariffähiger Lösungen wird – selbst bei einzelbetrieblichen Kapitalbeteiligungen – über die Art der Anlage nur gemeinsam zwischen den Vertragsparteien entschieden werden. Das Problem der mangelnden Beteiligung der Arbeitnehmer an den Anlageentscheidungen wäre dann vom Tisch.

□ Ob an Stelle des privatwirtschaftlichen Sektors der öffentliche und gemeinwirtschaftliche Bereich sich als geeigneter für Beteiligungen erweist, muß dann bezweifelt werden, wenn dieser Bereich einem spezifisch „öffentlichen Interesse“ dienen soll. Gemeinwirtschaftlich-öffentliche Unternehmen in der Form von Nonprofit-Unternehmen, die öffentliche Dienste und Leistungen zu bedarfswirtschaftlichen Preisen, d. h. gegebenenfalls sogar zu defizitären Preisen anbieten, werfen keine Rendite auf Kapital ab. Davon abgesehen entsteht durch Eigenkapitalbeteiligungen der Arbeitnehmer ein gemischtwirtschaftlicher Trägertypus, der nicht im Sinne der öffentlichen Zielsetzung zweckrational zu sein braucht<sup>28</sup>. Beteiligungen der Arbeitnehmer wären allenfalls bei jenen – durchaus auch leistungsfähigen – öffentlichen und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen denkbar, die rentabilitätsorientiert arbeiten und Verzinsungen gewähren können, die mit der Privatwirtschaft durchaus konkurrieren.

### Kombination der Alternativen

Bei der Abwägung all dieser Argumente wird man bei der aktuellen Frage der Förderungswürdigkeit und *Anrechnung von einzelbetrieblichen* Beteiligungen auf Tariffondsregelungen zusammenfassend zu dem Ergebnis kommen, daß unter den genannten Voraussetzungen einzelbetriebliche Kapitalbeteiligungen durchaus „anrechnungsfähig“ sind und dies in den entsprechenden gesetzlichen Regelungen – schon aus Gründen der politischen Durchsetzbarkeit des Fondssystems – berücksichtigt werden sollte. Unter den oben gemachten Einschränkungen und unter der vermögenspolitischen Zielsetzung brauchen sich einzelbetriebliche und überbetriebliche Regelungen nicht „wie Feuer und Wasser zueinander verhalten“ (Küller). Sie können einander ergänzen, wie es ja ohnehin den „Königsweg der Vermögenspolitik“ (Thiemeyer) nicht gibt. In einem grundsätzlich auf Wahlfreiheit beruhenden System von Wirtschaft und Gesellschaft würde eine *gesetzliche Eingrenzung* des vermögenspolitischen Instrumentariums auf ein einziges Mittel auch kaum mit der Tarifautonomie zu vereinbaren

<sup>27</sup> Vgl. H. C o x : Die Strukturen der Investmentgesellschaften, in: L. S c h u s t e r (Hrsg.): Investmenthandbuch, Stuttgart 1971, S. 39 ff.

<sup>28</sup> Zum Zielsystem öffentlicher Unternehmen vgl. insbesondere Th. T h i e m e y e r : Wirtschaftslehre öffentlicher Unternehmen, Reinbek 1975.

sein. Eine größere Verteilungswirksamkeit bei der Bildung produktiver Erwerbsvermögen in Arbeitnehmerhand dürfte bei der gleichzeitigen Anwendung verschiedener Instrumente auch eher erreichbar sein.

Dies ermöglicht auch die Anwendung des *Wettbewerbsmechanismus* für die Ebene der Instrumente einer vermögensorientierten Verteilungspolitik mit all seinen positiven Effekten. Es könnten sich jene Mittel und Möglichkeiten im „Bargaining-Geschäft“ durchsetzen, die sich aus der Sicht der Verhandlungsträger als die „bestmöglichen“ und kompromißfähigen erweisen. Dies braucht nicht die eine oder andere Extremlösung, d. h. die ausschließlich einzelbetriebliche oder ausschließlich überbetriebliche Konzeption zu sein, sondern kann auch eine *kombinative Anwendung* beider Möglichkeiten der Vermögenspolitik bedeuten. Welche Wege schließlich die Tarifparteien gehen werden, ist das Ergebnis eines vielschichtigen Bargaining-Prozesses, dessen Ergebnis genauso wenig ex ante bestimmbar ist, wie die Ergebnisse von Wettbewerbsprozessen schlechthin<sup>29</sup>.

In die Verhandlungen über vermögenswirksame Leistungen werden beiderseitig auch die Erfahrungen eingehen, die die Tarifparteien in der Vergangenheit mit den verschiedenen Möglichkeiten der Vermögenspolitik gemacht haben. Wenn sich die betriebliche Lösung selbst unter den oben gemachten Einschränkungen als wenig geeignet oder sogar ungünstig für die Arbeitnehmer erweisen sollte, wird die Arbeitnehmerseite in den Verhandlungen künftig verstärkt Widerstand gegen betriebliche Lösungen leisten und das Schwergewicht der tarif- und vermögenspolitischen Auseinandersetzung auf andere Möglichkeiten und Wege legen. Entsprechendes würde auch vice versa für überbetriebliche Regelungen gelten.

Bei der Frage nach der vermögenspolitischen *Zielgruppe* werden in der Diskussion Überlegungen angestellt, den Personenkreis auf die *unteren* Einkommensgruppen bei den Arbeitnehmern – was auch immer das sei – zu beschränken. Dahinter steht wohl die Vorstellung, einerseits die vermögensärmste Arbeitnehmergruppe zu fördern, andererseits aber auch die Verteilungseffizienz pro Kopf dadurch zu erhöhen, daß das Fondsvermögen auf einen begrenzten Personenkreis verteilt wird. Derartige primär sozialpolitisch motivierte Überlegungen mögen insofern plausibel sein,

als die staatliche Vermögenspolitik sich aufgrund der gesetzlich fixierten Einkommensgrenzen ohnehin auf einen engen Personenkreis konzentriert. Die Begrenzung der vermögenspolitischen Förderung ist vom sozialpolitischen Aspekt aus gesehen konsequent. Jedoch muß bedacht werden, daß es bei den Tarifverhandlungen über vermögenswirksame Leistungen um *Leistungsentgelte* der Arbeitnehmer innerhalb eines bestimmten Tarifbezirks bzw. einer Branche geht und es sich deshalb verbietet, bestimmte Arbeitnehmergruppen von vermögenswirksamen Leistungen auszuschließen. Dies käme einer Vorenthaltung von Leistungsentgelt gleich. Deshalb sind Vorstellungen, die einer Begrenzung der vermögenspolitischen Zielgruppe innerhalb der Arbeitnehmerschaft das Wort reden, nicht mit der Leistungsäquivalenzthese kompatibel. Differenzierungen könnten allenfalls bei der Inanspruchnahme der staatlichen Sparförderung gemacht werden.

### Organisation der Tariffonds

Es ist beabsichtigt, die Tariffonds als gemeinsame Einrichtungen der Tarifparteien zu gründen. Damit ist aber noch nicht geklärt, wie die *Struktur* und *Organisation* der überbetrieblichen Fondslösung konkret aussehen soll.

Die Hauptaufgaben der Tariffonds bestehen

- in der Sammlung der Anlagewerte, die als vermögenswirksame Leistungen in Form von Gesellschaftsanteilen, Fremdkapitaltiteln und Barmitteln tarifvertraglich vereinbart werden (Clearing- bzw. Poolfunktion),
- in der zweckmäßigen Anlage der Werte, d. h. der Anlage der Barmittel in Kapitalbeteiligungen und der Bildung von Anlagefonds („Investmentfonds“), die nach Investmentprinzipien aus der Gesamtheit der vermögenswirksamen Leistungen gebildet und auf die Zertifikate an die vermögenspolitische Zielgruppe ausgegeben werden (Investmentfunktion),
- in der Wahrnehmung der mit den Anlagewerten gegebenenfalls verbundenen Eigentumsrechte (Eigentumsfunktion).

Es fragt sich, ob diese Aufgaben zweckmäßigerweise von einer Gemeinschaftseinrichtung der Tarifparteien wahrgenommen werden können und in welchem Verhältnis die Gemeinschaftseinrichtung zu dem bestehenden Banken- bzw. Investmentssystem stehen soll. Grundsätzlich sind Tariffonds als gemeinsame Einrichtungen der Tarifparteien denkbar, wenn die entsprechenden Voraussetzungen zur Wahrnehmung der oben genannten Fondsfunktionen vorliegen. Möglich

<sup>29</sup> Vgl. hierzu E. Hoopmann: Preiskontrolle – Mittel der Systemveränderung, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 54. Jg. (1974), H. 8, S. 392; vgl. auch E. Hoopmann: zum Schutzobjekt des GWB, in: E. Mestmäcker (Hrsg.): Wettbewerb als Aufgabe, Bad Homburg v. d. H. – Berlin–Zürich 1968, S. 89 f.

wäre demnach eine Konstruktion, bei welcher die *Tarifparteien* als Träger einer Anlagegesellschaft fungieren und das Fondsvermögen – getrennt vom Gesellschaftsvermögen der Anlagegesellschaft – als Sondervermögen nach Investmentprinzipien verwaltet wird.

### Einbau in das Bankensystem

In der bisherigen Diskussion wird jedoch die Aufgabenerweiterung der Tarifparteien um Investmentaufgaben kritisch erörtert, da die Anlage von Geld nicht Aufgabe der Tarifparteien sein kann<sup>30</sup>. Unabhängig von der Frage, was möglich ist<sup>31</sup>, wird sicherlich genauestens zu prüfen sein, ob angesichts des ausgebauten und funktionstüchtigen Investmentwesens in der Bundesrepublik es überhaupt *zusätzlicher* organisatorischer Einrichtungen zur Realisierung der Tariffonds-Idee bedarf<sup>32</sup>. Wenn diese zusätzlichen Einrichtungen überflüssig sind, würde die Gründung spezifischer gemeinsamer Anlagegesellschaften der Tarifparteien nur ein *Mehr an Bürokratie* bedeuten. Bei Prüfung dieses Problems kann folgendes festgehalten werden:

□ Der herkömmliche Bankenapparat einschließlich der von diesen gegründeten Kapitalanlagegesellschaften (Investmentgesellschaften) ist in der Lage, die oben genannten Investment- und Eigentumsfunktionen vollauf wahrzunehmen.

□ In diesem Bereich konkurrieren Banken bzw. Investmentgesellschaften unterschiedlichen Typs. Es stehen privatwirtschaftliche, öffentliche und freigemeinwirtschaftliche Unternehmen miteinander im Wettbewerb. Der strukturell vielgestaltige Banken- und Investmentsektor bietet von daher günstige Voraussetzungen für die Wahrnehmung der sich aus der Tariffondslösung ergebenden Aufgaben.

□ Die gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien braucht sich lediglich auf die *Clearing-Funktion* zu beschränken, d. h. die vermögenswirksamen Leistungen zu sammeln und an die vom Arbeitnehmer gewünschte Bank bzw. Kapitalanlagegesellschaft anteilmäßig weiterzugeben, die dann allein für das eigentliche Investmentgeschäft zuständig wäre.

□ Die Einbeziehung des bestehenden Bankenapparats in das überbetriebliche Vermögensbildungskonzept würde auch zur Minimierung der Investmentkosten beitragen.

□ Wenn notwendig, könnten Beiräte der Tarifparteien eingerichtet werden, die in wichtigen Fragen der Fondspolitik zu hören sind. Eine weitere Möglichkeit bestünde darin, den Tarifparteien Sitz und Stimme im Aufsichtsrat einer Investmentgesellschaft zu geben, sofern diese die Rechtsform einer Aktiengesellschaft oder GmbH besitzt.

### Unterschiede in den Kapitalanlagefonds

Allerdings weisen die Tariffonds einen besonderen Unterschied zu den herkömmlichen Kapitalanlagefonds nach dem Gesetz über Kapitalanlagegesellschaften auf, der eine strikte Trennung von den Kapitalanlagefonds notwendig macht. Der Gesetzgeber definiert im § 1 des Gesetzes über Kapitalanlagegesellschaften in der Fassung vom 14. 11. 1970 (KAGG) die Investmentgesellschaften als Unternehmen, „... deren Geschäftsbereich darauf gerichtet ist, bei ihnen eingelegtes Geld im eigenen Namen für gemeinschaftliche Rechnung der Einleger nach dem Grundsatz der Risikomischung in Wertpapieren oder Grundstücken sowie Erbbaurechten, gesondert von dem eigenen Vermögen anzulegen und über die hieraus sich ergebenden Rechte der Einleger (Anteilinhaber) Urkunden (Anteilscheine) auszustellen“.

Im Vergleich dazu besteht jedoch die im Rahmen der Tariffondslösung zu bewältigende Investmentaufgabe nur partiell darin, *Geld in Wertpapieren* anzulegen. Dies trifft nur auf die abgeführten Barmittel zu, die vermögenswirksam anzulegen sind. Ein anderer Teil der vermögenswirksamen Leistungen besteht jedoch, wenn die Möglichkeit der Barmittelabführung nicht gewählt wird, aus Gesellschaftsanteilen, z. B. Aktien, und/oder anderen Vermögenswerten<sup>33</sup>, die nicht oder nur in sehr begrenztem Umfange fungibel sind. Die gesetzlich vorgeschriebene Funktion der Kapitalanlagegesellschaft, nämlich die Anlage von Geld in den im § 1 KAGG genannten Formen, ist in diesem Falle nicht möglich. Die Investmentfunktion reduziert sich in den letztgenannten Fällen darauf, aus gegebenen „fixen“ Beteiligungswerten nach dem Grundsatz der Risikomischung – in Kombination mit der Anlage von Bargeld – sogenannte Anlagefonds zu bilden und darauf Anteilsscheine an die vermögenspolitische Zielgruppe auszugeben. Dies führt jedoch dazu, daß der Dispositions- und Handlungsspielraum dieses Typs von Kapitalanlagegesellschaft starrer und weniger elastisch ist als derjenige der Kapitalanlagegesellschaft nach dem

<sup>30</sup> So K. B i e d e n k o p f auf der Tagung der Hanns-Martin-Schleyer-Stiftung am 13. 11. 1979 in Bonn.

<sup>31</sup> Immerhin sind sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerorganisationen ohnehin schon Träger von funktionsfähigen Unternehmen. Letztere sind sogar im Bankensektor mit der gewerkschaftseigenen Bank für Gemeinwirtschaft vertreten.

<sup>32</sup> Vgl. ähnlich J. S c h r ö d e r: Kein Gegensatz zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Vermögensbeteiligung, a.a.O., S. 68.

KAGG. Insofern liegt bei den Tariffonds eine Kombination aus „fixem“ und „flexiblem“ Fondstyp vor<sup>34</sup>.

Die Tariffonds werden jedoch nicht ausschließlich aus (fungiblen) Effekten bestehen, die zu jedem Zeitpunkt abgestoßen werden können. Insofern haftet den Tariffonds ein gewisses Trägheits- und Unsicherheitsmoment an. Das braucht aber nicht zu bedeuten, daß diese Fonds in ihrer Substanz im Vergleich zu den Anlagefonds nach dem KAGG geringerwertig sein müssen. Daß auch Kapitalbeteiligungen an nichtemissionsfähigen Unternehmen durchaus sichere und ertragsgünstige Werte darstellen können, dürfte unbestreitbar sein. Persé vermutet sogar, daß z. B. die Gewinnanteile bei Beteiligungen an Einzelunternehmen und Personengesellschaften in der Regel höher liegen als bei Wertpapieren<sup>35</sup>. Diese Aussage wird auch durch neuere Untersuchungsergebnisse ausdrücklich bestätigt<sup>36</sup>.

Aufgrund des Tatbestandes, daß die Tariffondsstruktur sich nicht mit dem Investmentgedanken des KAGG deckt, wird es notwendig sein, durch eine *spezielle* Gesetzgebung die Einbeziehung der Tariffonds in das herkömmliche Banken- bzw. Investmentssystem

zu regeln. Dies gilt vor allem für den Fall, daß die deutschen Kapitalanlagegesellschaften, die aus guten Gründen den restriktiven Bestimmungen des KAGG unterliegen, mit dem Investment der Tariffondsmittel beauftragt werden. Hiergegen dürften insofern keine Bedenken bestehen, als die Tariffonds einer ganz spezifischen Aufgabe dienen und deswegen nicht mit den Anlagefonds des KAGG vermengt werden dürfen. Die Tariffonds wenden sich nicht an das breite Anlegerpublikum, sondern verwalten Vermögenswerte einer vorgegebenen vermögenspolitisch zu fördernden Zielgruppe nach den Grundsätzen des Investment. Insofern liegt ihr Aufgabenbereich außerhalb des geltenden KAGG, so daß eine Sonderregelung notwendig wird.

### Schlußbetrachtung

Im vorhergehenden konnten nur einige, allerdings aus der Sicht des Verfassers wichtige Aspekte der Tariffondsproblematik diskutiert werden. Weitere, vor allem Detailprobleme einer Tariffondsregelung sind sicherlich noch ungelöst. Zusammenfassend kann jedoch zum Ausdruck gebracht werden, daß die Vermögensbildung der Arbeitnehmer im Rahmen von Tariffondsregelungen unter bestimmten Bedingungen durchaus geeignet sein dürfte, *neben* der Barlohnpolitik als zusätzlicher Aktionsparameter in der tarif- und verteilungspolitischen Auseinandersetzung zu dienen, und dies gerade in einer Phase der Verschärfung der Lohnkonflikte, wie sie sich nach den Ankündigungen verschiedener Gewerkschaften zur Tarifrunde 1980 anzubahnen scheint. Hier täte die Bundesregierung gut daran, so schnell wie möglich die gesetzlichen Voraussetzungen für Tariffondsregelungen zu schaffen.

<sup>33</sup> Z. B. stille Beteiligungen oder Fremdkapitaltitel.

<sup>34</sup> Die Unterscheidung zwischen „starrten“ Fonds und „beweglichen“ Fonds erfolgt nach dem Kriterium „Spielraum der Verwaltung“ bzw. „Umfang der Freiheit zur Kapitalwertsubstitution“; weitere Ausführungen dazu bei H. Seischab: Investment-Trusts – Versuch einer Theorie und Systematik der Kapitalwertsicherungsbetriebe, Stuttgart 1931, S. 42.

<sup>35</sup> H.-J. Persé: Die Partner-Investmentgesellschaft. Die Eigenfinanzierung von Einzelunternehmen und Personengesellschaften durch Investmentgesellschaften, Köln, Wiesbaden 1962, S. 79 ff. sowie 163.

<sup>36</sup> Vgl. dazu Handelsblatt vom 30. 10. 1979: Die Kleinen sind auch kreditfähig.

**HERAUSGEBER:** HWWA – Institut für Wirtschaftsforschung – Hamburg (Prof. Dr. Armin Gutowski, Prof. Dr. Hans-Jürgen Schmah)l)

**REDAKTION:**  
Dr. Otto G. Mayer (Chefredakteur), Dr. Klaus Kwasniewski (Stellvertreter), Dipl.-Vw. Christine Bull, Dipl.-Vw. Claus Hamann, Helga Lange, Helga Wenke, Dipl.-Vw. Klauspeter Zanzig

**Anschrift der Redaktion:** 2 Hamburg 36, Neuer Jungfernstieg 21, Tel.: (0 40) 35 62 306/307

Ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages ist es nicht gestattet, die Zeitschrift oder Teile daraus auf photomechanischem Wege (Photokopie, Mikrokopie) oder auf eine andere Art zu vervielfältigen. Copyright bei Verlag Weltarchiv GmbH.

**HERSTELLUNG UND VERTRIEB:**  
Verlag Weltarchiv GmbH, Hamburg

**Anzeigenpreisliste:** Nr. 13 vom 1. 7. 1974

**Bezugspreise:** Einzelheft: DM 7,50, Jahresabonnement: DM 80,- (Studenten: DM 30,-)

**Erscheinungsweise:** monatlich

**Druck:** Buch- und Offsetdruckerei Wunsch, 843 Neumarkt

**Anschrift des Verlages:** 2 Hamburg 36, Neuer Jungfernstieg 21, Tel.: (0 40) 35 62 500