

Betriebliche Vermögenspolitik als Element unternehmerischer Strategie

Hans-Detlev Küller, geboren 1943 in Königswusterhausen bei Berlin, studierte Betriebswirtschaftslehre in Berlin. Seit 1970 arbeitet er beim DGB-Bundesvorstand, dort ist er seit 1971 in der Abteilung Gesellschaftspolitik zuständig für Fragen der Vermögenspolitik.

Die Auseinandersetzungen der vergangenen Monate um das System der sozialen Sicherheit und um Konzepte zur Bewältigung der Beschäftigungsproblematik haben die Vermögensbildung in den Hintergrund gerückt. Handfeste Probleme lassen mit ideologischem Ballast befrachtete Fragen wie die Vermögenspolitik zunächst unwichtig erscheinen. So sind z. B. nach einer kurzen Ankündigung in der Regierungserklärung vom 16. 12. 1976 keine Initiativen der Bundesregierung bzw. politischer Parteien mehr bekanntgeworden.

Dieses Bild täuscht jedoch, wenn man den Schluß daraus ziehen sollte, die Vermögenspolitik sei auch für die absehbare Zukunft kein Thema. Die aktuellen Sorgen in der Beschäftigungs- und Sozialpolitik überdecken nur einen Prozeß, der sich — zunächst von den Gewerkschaften fast unbeobachtet - seit 1974 immer mehr verstärkt hat und heute noch keineswegs beendet zu sein scheint. Im Zuge dieses Prozesses haben sich praktische, politische und steuerrechtliche Initiativen- der Unternehmer immer mehr entfalten können, die sämtlich auf eine Unterstützung des Gedankens betrieblicher Vermögensbeteiligung hinauslaufen.

Im Rahmen der innerhalb dieser Entwicklung vielfältig vorgebrachten Vorschläge und Konzepte ist die Willensbildung in der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände von herausragender Bedeutung. Diese Willensbildung scheint zwar mit der Grundsatzerklärung vom Oktober 1976 noch keineswegs abgeschlossen zu sein. Mit der Empfehlung, betriebliche Vermögensbeteiligungen als Konzept der Arbeitgeberseite zu sanktionieren, hat sich jedoch ein gewisser Durchbruch in der vermögenspolitischen Diskussion der Arbeitgeber vollzogen: Liberal geläutertes unternehmerisches Denken hat sich gegenüber einer konservativ-patriarchalischen Position des „Alles oder Nichts“ eindeutig durchgesetzt. Die Arbeitgeber haben zunächst die Notwendigkeit der Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen anerkannt und verweisen die Arbeitnehmer nicht mehr wie in der Vergangenheit auf das Bausparen, auf das Sparen in Investment-Zertifikaten

etc. Damit ist die Unternehmerseite im politischen Raum sehr viel flexibler geworden, der Schwarze Peter konnte den Gewerkschaften zugesteckt werden, die sich nunmehr in der undankbaren Situation des Neinsagers befinden.

Vom Ergebnis der Willensbildung innerhalb der Arbeitgeberverbände sind naturgemäß auch im politisch-parlamentarischen Raum Bestrebungen begünstigt worden, die auf eine weitere steuerliche Entlastung von Unternehmen bzw. Eigentümern mit Hilfe betrieblicher Vermögensbeteiligungen gerichtet sind. So forderte z. B. der gegenwärtige Bundeswirtschaftsminister *Friderichs* im August 1976 eine Fülle von Steuererleichterungen für die Unternehmen unter dem Stichwort Vermögenspolitik, von denen ein erheblicher Teil noch heute in der Diskussion ist. Ob sich diese Bemühungen letztlich gegen die Interessen des Fiskus durchsetzen werden, bleibt abzuwarten. Immerhin ist aber in Rechnung zu stellen, daß die Verfechter des Gedankens betrieblicher Vermögensbeteiligung auf praktizierte und angeblich bewährte Modelle verweisen können. Diese Modelle seien überdies noch von den betroffenen Belegschaften mitgetragen und würden sich einer gewissen Popularität erfreuen. Ob diese Behauptungen tatsächlich zutreffen, ist jedoch noch unerforscht, weshalb es angebracht ist, die Wirkungen betrieblicher Vermögensbeteiligungsmodelle auf die Arbeitnehmer, auf Gewerkschaften und auf das System der Mitbestimmung genauer zu analysieren.

Neue Schachteln für alte Hüte

Die Idee, unternehmerische Rationalisierungsbemühungen gegenüber den Beschäftigten dadurch abzufedern, daß man sie am Kapital des eigenen Unternehmens beteiligt, ist weder neu noch eine spezielle Erfindung deutscher Unternehmer. Zwar hat die allgemeine vermögenspolitische Diskussion darüber, welche geeigneten Maßnahmen zum Abbau der Vermögenskonzentration zu ergreifen sind, in unserem Lande eine besondere und auch besonders lange Tradition. Speziell betriebliche Vermögensbildung, z. B. durch den Verkauf von Aktien an Belegschaftsangehörige, ist jedoch auch international recht weit verbreitet. Zu nennen sind hier z. B. die Gesetzgebung von *Pompidou* in Frankreich, das Gesetz zur Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer in Peru¹ oder auch die Fülle von Gewinn- und Vermögensbeteiligungen in den USA und in Großbritannien. Vor allem das angelsächsische Vorbild hat Pate gestanden, als Mitte der fünfziger Jahre führende deutsche Großunternehmen begannen, Belegschaftsaktien auszugeben. Zum Teil noch längere Tradition haben allerdings Kapitalbeteiligungsregelungen im mittelständischen Bereich, bei denen z. B. häufig die Form der stillen Teilhaberschaft gewählt wurde.

Neu ist, daß sich in den letzten Jahren der Drang der Unternehmer zur Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital des Betriebs erheblich verstärkt hat. Zwar ist

¹ Dieses Gesetz ist inzwischen noch unternehmerfreundlicher gestaltet worden, vgl. FAZ vom 28. 2. 1977.

z. B. die Zahl der Belegschaftsaktionäre in der Bundesrepublik keineswegs derart angestiegen, wie jüngste Verlautbarungen vermuten lassen, sondern bewegt sich mit ca. 400 000 Arbeitnehmern in fünfzig Unternehmen noch immer in einer bescheidenen Größenordnung². Auch die Zahl der mittelständischen Unternehmen, die eine betriebliche Kapitalbeteiligung praktizieren, ist mit 100³ Unternehmen relativ klein. Die Zahl der Unternehmen mit Gewinn-Beteiligungsregelungen, meist einer Vorform von Vermögensbeteiligungsmodellen, beträgt jedoch immerhin nach Schätzungen der AGP, einer Vereinigung mittelständischer Unternehmer, über 2000⁴. In Zukunft wird deshalb verstärkt mit Bemühungen der Unternehmer zu rechnen sein, die Beschäftigten am Kapital zu beteiligen, zumal die Arbeitgeberverbände und einige politische Gruppen dazu aufgerufen haben⁵.

Im Vordergrund: ökonomische Motive der Unternehmer

Aussagen über die jeweilige Motivation bei der Einführung betrieblicher Gewinn- und Kapitalbeteiligungsmodelle zu treffen, ist naturgemäß schwierig. Untersuchungen hierzu sind nicht vorhanden, die Äußerungen einzelner Unternehmer, z. B. bei Einführung derartiger Modelle, oft stark auf die jeweils gegebene gesellschaftspolitische Situation bezogen. Immerhin wird man jedoch feststellen können, daß im Zeitverlauf zunächst eine im engeren Sinne ökonomische Argumentation im Vordergrund gestanden hat, während der gesellschaftspolitisch motivierte Versuch, durch breit praktizierte betriebliche Vermögensbeteiligung gesetzlichen „Zwangsregelungen“ zuvorzukommen, erst in den letzten Jahren hinzugetreten ist. In fast allen Fällen ist die Initiative zur Einführung betrieblicher Vermögensbeteiligung dabei von den Unternehmern selbst ausgegangen. Lediglich bei drohenden Insolvenzgefahren hat es häufiger Initiativen von seiten der Belegschaften oder Teilen hiervon gegeben. Ziel sollte es hierbei sein, durch zusätzliche Kapitaleinlagen in Form der Bareinlage oder in Form von kapitalisiertem Lohnverzicht die vorhandenen Arbeitsplätze zu retten.

Von den zuletzt erwähnten Rettungsversuchen der Arbeitnehmer zur Sanierung ihrer Firmen durch Kapitalbeteiligung und von entsprechenden Versuchen insolvenzbedrohter Unternehmer soll im folgenden nicht die Rede sein, weil sie innerhalb des Gesamtkomplexes betrieblicher Vermögensbeteiligung etwas aus dem Rahmen

2 Wenn die Ermittlungen der Arbeitgeber selbst richtig sind, ist die Zahl der Belegschaftsaktionäre sogar zeitweise zurückgegangen: So wurde in „Die Aktiengesellschaft“ 11/74, S. 341 ff. von rd. 500 000 Belegschaftsaktionären berichtet. 1976 hingegen nennt der Verein zur Förderung der Aktie, ein Zusammenschluß von Vertretern der Großindustrie, der Banken und der Arbeitgeberverbände, eine Zahl von 400 000.

3 Vgl. o. V., Zwangsanlage des Lohns im eigenen Unternehmen — Ein neues Vermögensbeteiligungsmodell der AGP. Handelsblatt vom 29. 10. 1976.

4 Vgl. Frankfurter Rundschau vom 10. 3. 1976.

5 Die Unternehmer können dabei auf eine Fülle bereits praktizierter Methoden zurückgreifen, s. dazu Jungblut, M., Nicht vom Lohn allein, 11 Modelle. Hamburg 1973. und Esser/Faltlhauser, Beteiligungsmodelle. München 1974.

fallen. Es seien vielmehr lediglich diejenigen Unternehmen betrachtet, bei denen die ökonomische Motivation bei der Einführung betrieblicher Vermögensbeteiligungssysteme im Vordergrund stand und die in erheblichem Ausmaß (jedenfalls bei der Modelleinführung) gewinnträchtig waren. *Faltlhauser/Esser*⁶ weisen z. B. darauf hin, daß „. . . die Unternehmen nach neuen Möglichkeiten (suchten), Arbeitskräfte anzulocken . . .“; betriebliche Vermögensbeteiligung wäre in diesem Falle also Bestandteil einer Personalbeschaffungskonzeption anzusehen. Ähnliche Betrachtungen gelten für die Situation, daß mit Hilfe von Vermögensbeteiligungssystemen Personal im Betrieb gebunden werden soll.

Daß diese Ziele jedoch nicht mit Hilfe traditioneller Sozialtechniken, wie z. B. übertariflichen Lohnbestandteilen, zusätzlicher Altersversorgung, Erfolgsprämien etc., angesteuert worden sind, ist einigermaßen bemerkenswert. Man kann nämlich keineswegs davon ausgehen, daß all diese Instrumente betrieblicher Sozialtechnologien in der Mehrzahl der Unternehmen eingeführt worden sind und zur Zufriedenheit der Arbeitnehmer laufen. Es stellt sich deshalb nochmals die Frage nach der eigentlichen Motivation der Unternehmensleitung bei Einführung von betrieblichen Vermögensbeteiligungsmodellen: Arbeitskräfte an den Betrieb zu binden, ist unter Umständen noch besser mit Hilfe von betrieblicher Zusatzaltersversorgung, mit Statussymbolen, Urlaubsregelungen etc. zu erreichen.

Diese Frage kann nur dahingehend beantwortet werden, daß bei den Unternehmen letztlich doch eine eher politisch motivierte Überlegung dazu geführt hat, betriebliche Vermögensbeteiligung einzuführen. Dies wird zwar weniger deswegen geschehen sein, weil man meinte, durch betriebliche Vermögensbeteiligungen seien überbetriebliche Systeme am ehesten politisch abzublocken (dies ist eher eine Überlegung der Arbeitgeberverbände). Politisch motiviert ist eine Einführung der betrieblichen Vermögensbeteiligung jedoch dennoch, wengleich auf einer anderen Ebene: Mit Hilfe der betrieblichen Vermögensbeteiligung soll letztlich auf das Bewußtsein der Arbeitnehmer gezielt, ihre Organisationsbereitschaft geschwächt und die Position der betrieblichen Mitbestimmungsträger erschwert werden. Damit kann die betriebliche Vermögensbeteiligung bereits auf einzelwirtschaftlicher Ebene als Versuch der Unternehmer angesehen werden, das System der betrieblichen Mitbestimmung und den Prozeß der Organisierung in den Gewerkschaften zu unterlaufen.

Gewerkschaftlicher Widerstand — bisher nur verhalten

Im Vergleich zu der eben entwickelten Klassifizierung der betrieblichen Vermögensbeteiligung ist die innerhalb der Gewerkschaften recht weitverbreitete Gleichgültigkeit in dieser Frage erstaunlich. Bis heute ist offenbar die betriebliche Vermögensbeteiligung als Problem für die Gewerkschaften gar nicht voll erkannt worden.

⁶ Vgl. Esser/Faltlhauser. a. a. O.. S. 10 ff.

Häufig sind in der Vergangenheit betriebliche Vermögensbeteiligungsmodelle sogar installiert worden, ohne daß die gewerkschaftlichen Stellen davon Notiz genommen hätten.

Sofern in der Vergangenheit die Träger der betrieblichen Mitbestimmung bzw. die Gewerkschaften als Organisation eingeschaltet wurden, wenn es um die Einführung von betrieblichen Vermögensbeteiligungssystemen ging, konnte nur in den seltensten Fällen mit Erfolg eine Einführung verhindert werden. In der überwiegenden Zahl der Fälle wurden demgegenüber lediglich materielle Forderungen gestellt, wie z. B. die Forderung nach Reduzierung der Eigenbeteiligung des Arbeitnehmers bis auf Null, Erhöhung des zugewendeten Betrages etc. Weiterhin ist häufig - z. T. auch mit Erfolg - versucht worden, die Koppelung der Erfolgs- bzw. Kapitalbeteiligungsbeträge an die vorgefundene Gehaltsstruktur zu durchbrechen und zu einem Pro-Kopf-Betrag zu gelangen.

Kurzfristig betrachtet sind diese Bemühungen, die Systeme betrieblicher Vermögensbildung zu verbessern, sicherlich verständlich, da sich andere Alternativen bisher kaum angeboten haben. So wird z. B. eine Verweigerungshaltung regelmäßig nicht schlüssig begründet werden können, denn der Hinweis darauf, hinter dem Geldgeschenk der Unternehmenseite sei eine politische List zu vermuten, vermag nicht weiterzuhelfen. Niemand wird schließlich auf Lohnzuwachs nur deshalb verzichten, weil damit die Aufgabe ideologischer Positionen verbunden ist. Darum ist der Versuch, bestehende Vermögensbeteiligungssysteme zu verbessern, nur folgerichtig.

Eine derart kurzfristig orientierte Betrachtungsweise ist jedoch möglicherweise auch kurzsichtig. Denn mit einer Verbesserung betrieblicher Vermögensbeteiligungssysteme wird dieser Unternehmensstrategie vielleicht nur ein soziales Deckmäntelchen umgehängt, ohne daß für die Arbeitnehmer auf Dauer materielle oder politische Vorteile herauspringen. Es ist deshalb erforderlich, die von den Vermögensbeteiligungssystemen im einzelnen ausgehenden Wirkungen genauer zu analysieren.

Feudalismus in Raten?

Eine gewerkschaftliche Beurteilung der betrieblichen Vermögensbeteiligung als einem neuen Instrument betrieblicher Sozialtechnologien hat zum einen von der Motivation der Unternehmer, zum anderen aber vor allem von den Wirkungen auf die Arbeitnehmer auszugehen. Hier muß zunächst festgestellt werden, daß einzelne Unternehmer durchaus ohne Berechnung und ausschließlich aus sozialetischer Motivation die Arbeitnehmer ihres Unternehmens an den gemeinsam produzierten Gewinnen teilhaben lassen wollen. Dennoch sind eine Fülle von Gründen vorhanden, die eine Legitimation des Gedankens betrieblicher Vermögensbeteiligung durch die Gewerkschaften als unmöglich erscheinen lassen müssen.

Zunächst gilt dies hinsichtlich der Wirkungen auf den einzelnen Arbeitnehmer selbst, dem mit Hilfe betrieblicher Vermögensbeteiligung eine zusätzliche Prämie gewährt wird. Zweifellos wird jeder Arbeitnehmer diesen Kapitalbeteiligungslohn dankbar annehmen. Denn er hat keine Möglichkeit, darüber zu entscheiden, ob diese Prämie nicht in einer anderen Form gewährt wird, z. B. als direkter Lohnbestandteil mit entsprechender tarifvertraglicher Absicherung. Negativ betroffen ist er jedoch bereits stets dann, wenn er bei Betriebswechsel auf eine mögliche zusätzliche Vergütung verzichten muß (Effekt der Mobilitätsbremse), oder wenn -im Falle der Wiederanlage eines Lohnbestandteils im Betrieb — ein Vermögensrisiko zum allgemeinen Arbeitsplatzrisiko hinzukommt (Effekt der Kumulation von Risiken). Hinzu kommt auch die größere Ungesicherheit betrieblicher Lohnbestandteile im Vergleich zu tarifvertraglich vereinbarten Löhnen.

Man wird auch die faktische Einschränkung der Konsumfreiheit bzw. der Anlagefreiheit innerhalb der Ersparnisse keineswegs positiv bewerten können, wie sie bei betrieblicher Vermögensbeteiligung zwangsläufig eintritt: Zunächst ist die betriebliche Vermögensbeteiligung als Zwangssparen anzusehen, denn Lohnbestandteile werden im Betrieb angelegt und stehen nicht mehr (bzw. nicht sofort) für den Konsum zur Verfügung. Weiterhin ist aber auch innerhalb dieses Zwangssparens die sonst für jeden Sparer vorhandene Anlagefreiheit auf Null reduziert. Der Arbeitnehmer muß um den Preis des Verzichts auf eine Prämie das Geld voll oder teilweise im Betrieb wieder anlegen.

Besonders deutlich wird dies in denjenigen Fällen, wo zusätzlich zum Prämienlohn bzw. Teilen hiervon noch Bestandteile des ursprünglichen Konsumlohns dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden müssen (in allen Konstruktionen mit Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer). In diesem Fall muß der Arbeitnehmer, will er nicht auf Vorteile verzichten, bestehende Ersparnisse auflösen und dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen. Dies ist ordnungspolitisch um so bedenklicher, als der Arbeitgeber hierbei noch auf steuerliche Vorteile (z. B. § 8 des Nennkapitalgesetzes) zurückgreifen bzw. den Arbeitnehmer hierauf verweisen kann. Insgesamt gesehen wird der Arbeitnehmer bei diesem Prozeß des Zwangssparens bzw. der Konsumkontrolle durch den Arbeitgeber in unerträglicher Weise entmündigt. Die Arbeitnehmer werden „schollenpflichtig“ wie es *Otto Brenner* einmal ausgedrückt hat⁷.

Unterlaufung der Mitbestimmung?

Zu der eben beschriebenen Entmündigung des Arbeitnehmers kommen negative Wirkungen auf das System der betrieblichen Mitbestimmung und auf die Gewerkschaftsorganisation insgesamt hinzu. Mehr oder weniger ausgeprägt wird näm-

⁷ Vgl. Brenner, O., Sozialer Fortschritt oder Miteigentum, in: Sozialer Fortschritt, 1957, S. 181 ff.

lich bei sämtlichen betrieblichen Vermögensbeteiligungsmodellen Sprengstoff in die Gesamtheit der Arbeitnehmer hinein verlagert.

Da sind zunächst die Wirkungen aufgrund des zusätzlich mit der betrieblichen Vermögensbeteiligung erzeugten Konkurrenzdrucks innerhalb der Arbeitnehmer-schaft. Die Kapitalverzinsung — so verheißt uns die Ideologie — ist nunmehr bestimmbar durch den Beitrag jedes Individuums zur gesamten Leistung eines Unternehmens. Damit wird jedoch die Illusion erweckt bzw. gestützt, im Falle betrieblicher Vermögensbildung seien wesentliche Teile des Einkommens individuell bestimmbar. Kollektiv ausgehandelte Lohnbestandteile (z. B. die tarifvertraglich abgesicherten) müssen in den Augen der Arbeitnehmer an Wert verlieren, die Tarifpolitik muß gleichermaßen diskreditiert werden. Der individuelle Kampf „Jeder gegen Jeden“ um die beste Startposition gewinnt zwangsläufig an Schärfe.

Als Ergebnis dieser Individualisierung müssen jedoch zugleich auch der gewerkschaftliche Zusammenhalt und das System der Mitbestimmung im Betrieb Schaden nehmen. Der Betriebsrat wird als Anlageberater angesehen, bei Verlusten wird ihm auch das Kursrisiko angelastet usw. Die stärkere Identifizierung von Arbeitnehmern mit dem Interesse der Betriebsleitung — erklärtes Ziel jeder betrieblichen Vermögensbildung—verwischt Interessengegensätze und Konfliktlinien in der Arbeitswelt und erschwert die Austragung von betrieblichen Konflikten auf einer rationalen Basis. Auf der Grundlage der nunmehr ausgebauten Mitunternehmerschaft im Betrieb lassen sich schließlich auch weitere Ziele verfolgen, die auf eine Einschränkung der Mitbestimmung hinauslaufen. Denn im Konzept der betrieblichen Vermögensbeteiligung ist Mitbestimmung widersinnig, die Arbeitnehmer können ja nunmehr direkt - über ihren Kapitalanteil - auf die Geschicke des Unternehmens einwirken.

Gewerkschaftskontrolle — auch ohne Verbändegesetz?

Aus den bisherigen Ausführungen wird deutlich, daß von betrieblichen Vermögensbeteiligungsmodellen auch auf die überbetrieblich angelegte gewerkschaftliche Politik negative Wirkungen ausgehen müssen. Hier muß vor allen Dingen daran gedacht werden, daß Tarifverhandlungen mit dem Hinweis auf existierende betriebliche Vermögensmodelle von seiten der Arbeitgeber zusätzlich erschwert werden können. Auch kann eine stärkere Identifizierung von Teilen der Arbeitnehmer mit den jeweiligen Eigentümern ihrer Unternehmen die Organisations- und Streikbereitschaft senken. Daß dies keineswegs eine Spekulation ist, zeigt ein Blick in die Geschichte der betrieblichen Vermögensbeteiligung: So trat z. B. bei der Firma Spindler in Hilden, die 1951 als eine der ersten Firmen betriebliche Vermögensbeteiligung eingeführt hatte, unmittelbar nach Einführung dieses Modells ein großer Teil der Belegschaft aus der Gewerkschaft aus. „Sie fühlten sich als Mitunternehmer und nicht mehr als Arbeitnehmer“⁸. Auch heute noch ist die Relativierung der Tarif-

⁸ Ebenda. S. 182.

lohnpolitik erklärtes Ziel der Verfechter des Miteigentumsgedankens: „Die beiden Brüder erhalten in dem Gewinn, der ihnen zufällt, zugleich Unternehmerlohn und Kapitalverzinsung. Die Relation zwischen diesen beiden schert sie im Endergebnis keinen Deut - ein Verteilungskampf findet nicht statt⁹.“ Dies dürfte zwar überwiegend ein frommer Wunsch bleiben; daß bei Teilen der Belegschaften entsprechende Wirkungen auch tatsächlich eintreten, dürfte nicht wegzuleugnen sein. Damit erweist sich jedoch betriebliche Vermögensbeteiligung — jedenfalls wenn sie in nennenswertem Ausmaß praktiziert wird - als bedeutsames und auch wirksames Instrument zur Disziplinierung der Gewerkschaften.

Hinzu kommt schließlich die aus gesamtwirtschaftlicher Sicht nicht gerechtfertigte Begünstigung der Beschäftigten nur einiger Firmen bzw. Branchen: Bei betrieblich angelegten Vermögenslösungen werden nur bestimmte Branchen bzw. deren Angehörige bevorzugt. Gewinnschwache Bereiche sowie der gesamte öffentliche Dienst gehen leer aus. Dies ist erstens nicht gerechtfertigt, weil ja z. B. durch öffentliche Dienstleistungen erst Gewinnerzeugung in privaten Unternehmen ermöglicht wird, weil Gewinne sich in bestimmten Unternehmen häufig nicht aufgrund höherer Leistungsfähigkeit, sondern z. B. wegen höherer Monopolisierung ansammeln etc. Es ist deshalb unangemessen, in der Vermögenspolitik nur einen bestimmten Kreis von Unternehmen einzubeziehen.

Weiterhin wird jedoch durch eine zusätzliche Begünstigung der Arbeitnehmer gewinnstarker Betriebe die Herausbildung einer branchenübergreifenden Solidarität zwischen den Arbeitnehmern erschwert. Was vorhin zur Frage der betrieblichen Lohn- und Leistungskonkurrenz zwischen einzelnen Arbeitnehmern ausgeführt wurde, gilt auch für das Verhältnis zwischen ganzen Branchen. Eine Bevorzugung bestimmter Gruppen im privaten Bereich muß all denjenigen z. B. zusätzliche Argumente in die Hand geben, die staatliches Wirtschaften, öffentliche Dienstleistungen etc. pauschal als verlustbringend denunzieren wollen, ein besonders in Zeiten zunehmender Privatisierungsbemühungen sicherlich bemerkenswerter Umstand. Die weiterhin damit verbundene Gedankenreihe Staatswirtschaft = Mißwirtschaft oder Sozialismus = Verlustproduktion ist in ihrem Wirkungsgrad nicht zu unterschätzen und geeignet, jegliche Forderung nach politischen Reformen als zu kostspielig, als Reformillusion etc. bei den Arbeitnehmern selbst zu diskreditieren. Dies strahlt wiederum auf die praktische Gewerkschaftsarbeit vor Ort zurück, wirkt sich dort sogar - so wird man annehmen dürfen - zuerst und unmittelbar aus. Denn Verbesserungen an den Arbeitsplätzen, Erleichterungen bei den Arbeitsbedingungen etc. werden mit dem Argument der Kostspieligkeit um so leichter unterdrückt werden können, wenn - auch mit Hilfe betrieblicher Vermögensbeteiligung - dem Gewinnprinzip allgemein zur Anerkennung verholfen worden ist.

⁹ Vgl. Drechsler, W., Konsequente Vermögenspolitik: Aktien für alle und Beteiligungen für Mitarbeiter. Stuttgart 1976. S. 57.

Neue Gegenstrategien als Ausweg?

Es läßt sich sicherlich nicht leugnen, daß die gegenwärtig von den Unternehmern offerierten betrieblichen Vermögensbeteiligungsmodelle eine gewisse Sogwirkung entfalten können. Dies ist einerseits bedingt durch das Fehlen von Alternativen im politischen Raum, nachdem die Bemühungen um ein System überbetrieblicher Ertragsbeteiligung auf politischer Ebene vorerst gescheitert sind. Zum andern erschwert die unmittelbare Begünstigung bestimmter Arbeitnehmer in den betroffenen Betrieben eine Gegenargumentation, auf der sich andere Lösungen aufbauen könnten.

Innerhalb der Gewerkschaften wird deshalb verständlicherweise auch daran gedacht, betriebliche Vermögensbeteiligungen dadurch ihres gewerkschaftsschädlichen Charakters zu entkleiden, daß man sie tarifvertraglich zu regeln versucht. In der Mehrzahl der Fälle dürften jedoch tarifvertragliche Lösungen über betriebliche Vermögensbeteiligungen als unrealisierbar ausscheiden. Dies ist dadurch begründet, daß es auch bei tarifvertraglicher Regelung kaum gelingen dürfte, die extreme Betriebsorientiertheit betrieblicher Vermögensbeteiligungsmodelle zu durchbrechen. Es ist außerdem auch kaum vorstellbar, daß die Gewerkschaften tarifvertraglich eine betriebliche Lohnpolitik legitimieren sollen, die sich unmittelbar gegen die gewerkschaftlichen Interessen an einer überbetrieblich angelegten Tarifpolitik richtet. Ausnahmefälle sind nur im Falle von Haustarifverträgen denkbar, da hier andere Voraussetzungen gegeben sind.

Es bleibt deshalb nichts anderes übrig, als nach Alternativen zu suchen, die in gleicher Weise materielle Vorteile für die betroffenen Arbeitnehmer bewirken wie die betrieblichen Vermögensbeteiligungsmodelle, jedoch nicht einen derart negativen Effekt auf die Gewerkschaftspolitik haben. Hier bietet sich zunächst an, bestehende betriebliche Sozialleistungen, die in den meisten Betrieben — in allerdings unterschiedlichen Formen — existieren, zu verallgemeinern und tarifvertraglich zu regeln. Hier wäre besonders an die betriebliche Altersversorgung zu denken, die in den meisten Fällen tarifvertraglich nicht gesichert ist und von der erst ein Bruchteil der Arbeitnehmer profitieren kann. Eine Anhebung der vielfach noch sehr minimalen betrieblichen Zusatzrenten hat für die Unternehmen überdies betriebswirtschaftlich die gleichen Vorteile wie betriebliche Vermögensbildung, vielfach sind die Vorteile sogar noch höher aufgrund der längeren Bindungsdauer im Betrieb.

Den Vorzug, die den Arbeitnehmern zufließenden Beträge zunächst mittelfristig oder langfristig als Investitionskapital im Betrieb zu belassen, haben auch weitere Denkmodelle, die gegenwärtig innerhalb der Beschäftigungspolitik diskutiert werden. Ziel ist es hierbei, das Beschäftigungsrisiko sowie andere soziale Risiken in einer Art Selbstversicherung im Betrieb derart abzusichern, daß die Unternehmen gezwungen werden, in gewinnstarken Zeiten Reserven zu bilden, die in der wirtschaftlichen Krise zugunsten der Finanzierung sozialer Leistungen wieder aufgelöst wer-

den können. Derart gebildetes „betriebliches Sozialkapital“ kann durchaus tarifvertraglich begründet werden. Voraussetzung für eine Wirksamkeit dieser Maßnahmen ist allerdings, daß eine Anbindung an die Ertragsentwicklung auch tatsächlich gelingt.

Als weiterer Weg kommt schließlich die Weiterentwicklung bzw. Neuentwicklung der Konzeption gemeinsamer Einrichtungen der Tarifvertragsparteien in Form von Sozialkassen in Betracht¹⁰. So wird z. B. gegenwärtig in der Gewerkschaft Nahrung - Genuß - Gaststätten an die Begründung von gemeinsamen Einrichtungen gedacht, deren Aufgabe es sein könnte, Arbeitszeitverkürzungen für ältere Arbeitnehmer u. a. beschäftigungswirksame Maßnahmen im Umlageverfahren zu finanzieren. Derartige Sozialkassen könnten zunächst lediglich auf die Versicherungsfunktion beschränkt sein, zu einem späteren Zeitpunkt jedoch auch kapitalsteuernde Funktionen übernehmen.

Jede einzelne der aufgezeigten Lösungsmöglichkeiten mag unterschiedliche Vor- und Nachteile haben und je nach der Situation in den einzelnen Branchen verschiedenartig gut realisierbar sein. Gemeinsam ist ihnen jedoch der Bezug auf unmittelbare Arbeitnehmerinteressen (Beschäftigungssicherung, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Altersversorgung), der ihnen eine gewisse Durchsetzungsmacht von vornherein verleiht, jedenfalls im Vergleich zur breiteren Vermögensstreuung. Eine gewerkschaftliche Politik, die diese Instrumente weiterentwickelt und zugleich die von den Unternehmen im Rahmen betrieblicher Vermögensbildung angebotenen Mittel in eine andere Richtung zu lenken versucht, könnte deshalb auf Dauer erfolgsversprechend sein. Der Hinweis darauf, daß dann die Frage der Vermögenspolitik immer noch offen sei, denn mit diesen Maßnahmen werde keine Änderung der Vermögensverteilung bewirkt, ist für sich genommen zwar richtig, vermag im Prozeß der Durchsetzung von politischen Forderungen jedoch nicht durchzuschlagen. Dies jedenfalls dann, wenn zielstrebig darauf hingewiesen wird, daß durch eigentumspolitische Maßnahmen weder Arbeitsbedingungen verbessert, Beschäftigungsrisiken vermindert noch Investitionen finanziert werden können.

¹⁰ Vgl. Hönig, M., Sozialfonds für die Älteren, in: Vorwärts Nr. 12/77 vom 24. 3. 1977.