

Berthold Huber

Aktien und gewerkschaftliche Verteilungsstrategien

Gedanken und Anmerkungen



Berthold Huber, geb. 1950 in Ulm, Abitur, Werkzeugmacherlehre, Betriebsratsvorsitzender, Studium der Geschichte und Philosophie, war Leiter der Abteilung Erster Vorsitzender und der Abteilung Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall, ist seit 1998 Leiter der Bezirks Baden - Württemberg der IG Metall.

Ausgangslage und Debatte

Allabendlich zieht die Entwicklung des DAX die Fernsehzuschauer ebenso in seinen Bann wie die anschließend zu sehende Wetterkarte. Mit der Einführung der Telekom-Aktie erhielt der Aktienbesitz eine neue Volkstümlichkeit. Allein zwischen 1992 und 1999 erhöhte sich die Zahl der Aktienbesitzer von knapp vier auf über fünf Millionen. Heute verfügen ungefähr 8 Prozent der Deutschen über eigene Aktien; rechnet man diejenigen hinzu, die Fondsanteile besitzen, also so genannte indirekte Aktionäre sind, kommt man sogar auf eine Zahl von über 8 Millionen Aktionären. In den letzten Jahren hat sich in Deutschland - dies legt nicht nur der Blick auf die Medienberichte nahe - ein für dieses Land bisher nicht gekanntes Interesse am Aktienmarkt entwickelt.

Die Frage, wer unter welchen Bedingungen in den Besitz unternehmenseigener Aktien kommt, ist inzwischen auch innerbetriebliches Konfliktthema. Nach den bekannten Vorbildern in den USA gewährten auch deutsche Firmen in den vergangenen Jahren ihrem Management Aktienoptionen. Da sich in den meisten dieser Fälle das Management so eine zusätzliche, kaum risikobelastete Einnahmequelle eigenmächtig erschließt, drängt sich der Eindruck von Selbstbedienung auf. Nur zu verständlich, dass auch Beschäftigte eine derartige Beteiligung für sich beanspruchen und von ihren Interessenvertretungen verlangen, auf diesem Felde aktiv zu werden.

In Deutschland spielte der Aktienmarkt und der Aktienbesitz bis in die neunziger Jahre hinein keine große Rolle. Im Gegensatz zu den angelsächsischen Ländern dominieren im

deutschen Kapitalismus die Universal- und Großbanken. Die Unternehmensfinanzierung erfolgt primär durch die Kredite der Banken, die zugleich als einflussreiche Aktionäre auch in den Aufsichtsräten der großen Unternehmen eine entscheidende Rolle spielen. In diesem bankbeherrschten Industriekapitalismus konnten sich keine starken publikumsorientierten Börsen und Kapitalmärkte entwickeln. Die Börsen blieben quasi Außenstellen der Banken. Unterstützt wurde diese Entwicklung dadurch, dass die Mehrzahl der deutschen Arbeitnehmer das Sparbuch der Aktie vorzog. Bis auf den heutigen Tag ist Deutschland auf dem Feld der Aktienmärkte kein entwickeltes Land: In den USA sind 25 Prozent der Bevölkerung direkte Aktienbesitzer, in Großbritannien 23 Prozent und in Schweden sogar über 35 Prozent. Obwohl in Deutschland nur etwa 8 Prozent der Bevölkerung der über 14-jährigen Aktionäre sind, hat die gestiegene Präferenz der Bürger und die stärkere Bedeutung, die mittlerweile auch die deutschen Unternehmen den Aktienmärkten beimessen, verschiedentlich die Befürchtung genährt, dass wir langsam aber sicher in eine Shareholder-Society hineinschlittern, in der das Interesse an einem optimalen Aktienkurs derart dominiert, dass die Beschäftigten zur allseitigen Manövriermasse für kurzfristige Profit- und Aktieninteressen werden. Eine solche Entwicklung - so wird gemutmaßt - würde unweigerlich das deutsche Modell einer sozialstaatlich kapitalistischen Marktwirtschaft mit starken Gewerkschaften zerstören. Dagegen vertreten die Propagandisten der Shareholder-Society die Auffassung, dass gerade in einer umfassenden Durchsetzung des Aktienwesens (Volkskapitalismus), die Basis für den Abbau von Arbeitslosigkeit, die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und die Stabilisierung sozialer Partnerschaft in Deutschland liege. Diese beiden Positionen bilden derzeit gewissermaßen die konträren Bewertungen der jüngsten Entwicklungen im Hinblick auf die neue Bedeutung des Aktionärs und des Aktienmarktes in der deutschen Gesellschaft. In diesem Beitrag geht es um eine erste Annäherung, die versucht, den Handlungsspielraum der Tarifpolitik in diesem Bereich auszuloten.

Eine wichtige Tatsache vorneweg: Die Ungleichheit bei der Vermögensverteilung ist in Deutschland weitaus gravierender als die Ungleichheit bei der Einkommensverteilung. Weder die Tarifpolitik noch die Vermögenspolitik waren in den vergangenen Jahrzehnten in der Lage, die Schieflage bei der Vermögens- und Einkommensverteilung in Frage zu stellen. Nach wie vor besitzen die reichsten 10 Prozent der Haushalte etwa die Hälfte des Privatvermögens, während die untere Hälfte der Gesellschaft nur über rund vier Prozent am Privatvermögen verfügt. Eklatant gering ist die Beteiligung der privaten Arbeitnehmerhaushalte am „fiktiven“ Vermögen: Nur 11 Prozent (Ostdeutschland: 3 Prozent) der Arbeiterhaushalte und 18 Prozent (Ostdeutschland: 6 Prozent) der Angestelltenhaushalte besitzen in Westdeutschland Aktien. Dabei handelt es sich ganz überwiegend um Belegschaftsaktien. In den etwa 2700 deutschen Unternehmen, die 1999 Modelle der Mitarbeiterbeteiligung (wovon etwa 2,3 Millionen Beschäftigte profitierten) praktizieren, dominiert diese Form der Beteiligung mit fast 80 Prozent. Nicht nur im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch im gesamtwirtschaftlichen Interesse sind deshalb Korrekturen geboten. Mit dem 5. Vermögensbildungsgesetz vom Januar 1999 und mit der Aufnahme des Themas Mitarbeiterbeteiligung in das „Bündnis für Arbeit“ versucht die Regierung einen Beitrag zur gleichmäßigeren Vermögensverteilung zu leisten.

Die rot-grüne Bundesregierung bringt mit ihrem Engagement in der Vermögenspolitik ein altes, aber lange als randständig behandeltes Thema in die Politik zurück. Welche Chance dieses Politikfeld hat, hängt jedoch nicht nur von ihr und den Unternehmen ab. Die Gewerkschaften sind bis heute skeptisch gegenüber einer Strategie, die eine Ausdehnung der Vermögensverteilung ins Zentrum ihrer Politik rücken will: Aus der politischen Perspektive

befürchten sie eine zu enge Bindung der Arbeitnehmer an den Betrieb, woraus der Abbau des Interessenbewusstseins und mithin eine Schwächung der gewerkschaftlichen Mobilisierungs- und Durchsetzungsfähigkeit entstehen könnte. Auf der verteilungspolitischen Ebene insistieren sie darauf, dass über betriebsbezogene Mitarbeiterbeteiligungsformen weder eine Veränderung der Verteilungsrelationen noch der Kapitalkonzentration zu erreichen sei. Vor allem wollen sie vermeiden, dass es für die Arbeitnehmer zur Etablierung eines doppelten Risikos kommt: neben dem Arbeitsplatzrisiko auch noch das der unsicheren Entlohnung.

Ohne ein stärkeres Engagement in diesem Feld generell ablehnen zu wollen, kann bereits an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass zumindest zwei zentrale Momente auch zukünftig bedacht werden müssen: Erstens besteht ein Zielkonflikt zwischen einer aktiven Tarifpolitik, die durch Lohnsteigerungen zu einer Stimulierung des binnenwirtschaftlichen Wachstums beitragen will, und einer auf aktuellen Konsumverzicht basierenden Anlagepolitik. Zweitens sollte mit einer möglichen neuen Initiative im Bereich der Beteiligung an Vermögenswerten keine politisch überzogenen Erwartungen erzeugt werden. Das wäre dann der Fall, wenn wir vorgäben, mit einer verstärkten Beteiligungspolitik könnte eine wirkliche Revision der Konzentration des Produktivvermögens in Deutschland erreicht werden. Denn dafür stehen uns weder die Instrumente noch die politische Macht zur Verfügung. Doch jenseits großer Illusionen besteht möglicherweise gleichwohl Handlungsspielraum, um als Gewerkschaft in diesem Feld stärker aktiv zu werden.

Was könnten Gründe dafür sein, dass die Gewerkschaften ein neues Verhältnis zur nicht barlohnförmigen Beteiligung am wirtschaftlichen Reichtum suchen? Eine Antwort darauf zu geben, bedeutet, sich mit der veränderten politisch-ökonomischen Konstellation zu befassen, die geprägt ist, durch:

- eine verteilungspolitische Schwäche der Barlohnpolitik;
- eine unterdurchschnittliche Beteiligung der Arbeitnehmer an der Entwicklung des Geld- und Produktivvermögens;
- eine steigende Zahl von Unternehmen, die ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungen anbietet;
- ein stärkeres Wachstum des Zinses im Vergleich zu den Löhnen;
- eine partiell veränderte Einstellungen der Beschäftigten zu Risikoanlagen;
- die Suche nach zusätzlichen Formen der Alterssicherung und schließlich
- eine partiell veränderte Einstellung der Gewerkschaften zum Regulationsprinzip des Marktes und der kapitalistischen Wirtschaftsweise als Ganzes.

Trotz der hier aufgeführten Gründe zu Gunsten einer verbesserten Ausgangslage in der Vermögenspolitik sehe ich mehr Kontinuität als Diskontinuität. Um also keine Missverständnisse entstehen zu lassen: Es kann nicht die Rede davon sein, dass es um eine grundlegende Revision der gewerkschaftlichen Tarifstrategie geht. Vielmehr sollte man lediglich von einer partiellen Ergänzung sprechen, um zusätzliche Beteiligungs- und Sicherungsziele zu verfolgen.

Im Folgenden werde ich mich mit drei Fragen befassen:

1. Welche Bedeutung haben Aktienbeteiligungen für die *Einkommen* der Arbeitnehmer?
2. Welche Rolle spielen sie als Elemente der Vorsorge für die *Sicherung von Lebensrisiken* (Alter, diskontinuierliche Erwerbsbiographie etc.)?
3. Können über den Erwerb von Aktien *Mitsprache/Einfluss und Kontrolle* der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften verbessert werden?

Welche Rolle besitzt der private Aktienbesitz für Arbeitnehmer?

1. *Einkommen*: Der private Aktienbesitz spielte bislang eine randständige Rolle für das Einkommen von Arbeitnehmern. Im Zentrum der Einkommenspolitik steht das tarifvertraglich garantierte Entgelt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Durchsetzung des Kollektiv-Tarifvertrages ein Meilenstein in der Entwicklung des spezifischen deutschen Kapitalismus darstellte. Denn durch ihn ist das Prinzip der transparenten Entlohnung, im Sinne der geregelten Beteiligung am wirtschaftlichen Wachstum, erst zur demokratischen Massenpraxis geworden. Im Vertrauen darauf, dass die tarifvertraglichen Normen eingehalten werden, kann sich eine kontinuierliche, vorausschauende Lebensplanung etablieren, die abgestützt durch die nachgelagerten sozial-staatlichen Sicherungssysteme eine gewisse Konjunkturunabhängigkeit besitzt. Demgegenüber spielen Einkünfte aus Sparguthaben, Aktien und Immobilienbesitz bis in die neunziger Jahre eine zu vernachlässigende Rolle, die zudem auf der Ebene einzelbetrieblicher oder gänzlich individueller Maßnahmen basierte.

Die skeptische Haltung der Arbeitnehmer gegenüber der Aktie, die nicht nur aus der unsicheren Entwicklungsperspektive resultiert, hat sich allerdings modifiziert. In den neunziger Jahren sind die laufenden Einkünfte aus Zinsen, Dividenden und anderen Erträgen deutlich angestiegen. Zwischen 1980 (69 Mrd. DM) und 1995 (203 Mrd. DM) stiegen die privaten Vermögenszuwächse mit etwa 194 Prozent aus diesen Quellen deutlich stärker als der Zuwachs der Löhne und Gehälter. Klar ist aber auch, dass dabei der Zuwachs in den Gruppen der Selbstständigen (+232 Prozent), der Angestellten (+206 Prozent) und Arbeiter (+107 Prozent) unterschiedlich stark ausfiel. Gegenüber den anderen Gruppen könnten die Arbeiter nur aufholen, wenn sie noch mehr sparten, um die Einkünfte aus Zins und Dividende zu erhöhen. Selbst wenn ihnen dies möglich wäre, ist der Ausgang einer solchen neuen Sparpraxis ungewiss. Sie könnte sich nämlich auch zu einer Gefährdung der Binnenkonjunktur entwickeln, weil damit ein Kaufkraftentzug einhergehen kann mit negativen gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen.

2. *Alterssicherung*: Unter den Bedingungen von dauerhafter Vollbeschäftigung im Sinne des Normalarbeitsverhältnisses und bei funktionierender Rentenversicherung mit einem hohen materiellen Sicherungsniveau spielen zusätzliche private Sicherungen eine untergeordnete Rolle. Dies sieht anders aus in Ländern, in denen es keine obligatorische umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung gibt, wie beispielsweise in den Vereinigten Staaten, wo die Alterssicherung über so genannte Pensionsfonds eine bedeutende Rolle einnimmt. Dagegen konzentrierte sich die zusätzliche private Absicherung für das Alter in Deutschland bislang auf das Instrument der Lebensversicherung. Infolge der Krise der sozialen Sicherungssysteme bei gleichzeitig verlaufenden Kurssteigerungen an den Aktienmärkten nimmt seit einiger Zeit in Deutschland die Akzeptanz von längerfristigen Wertpapieranlagen in breit gestreuten Aktiendepots oder Aktienfonds zu. Dem entspricht die steigende Zahl von Aktionären, die sich auf diese Anlageform konzentriert. Hinzu kommt eine wachsende Zahl von Betrieben, die Aktienbeteiligungen zum Zweck der Alterssicherung einräumen. Von gewissermaßen modellhaftem Charakter sind hier die Bemühungen des Volkswagenkonzerns, der mit seinen Aktienoptionsplänen, die für alle Beschäftigten gelten, in Kombination mit Zeitwertpapieren, eine Vorbildfunktion für andere Betriebe einnimmt.

3. *Kontrolle und Einflussnahme*: Es gibt verschiedene Überlegungen, wie durch die Bündelung von Aktienanteilen die Beschäftigten einen einigermaßen relevanten Einfluss auf die Unternehmenspolitik erlangen können. Diese Überlegungen sind unterstützt worden durch

die Politik feindlicher Übernahmen und die Suche nach Abwehrstrategien durch die Beschäftigten. Zudem wird darüber nachgedacht, ob es möglich ist, durch eine aktiengestützte Einflusspolitik seitens der Gewerkschaften in Pensionsfonds und andere Fonds, deren Anlagepolitik nach sozialen und ökologischen Gesichtspunkten zu beeinflussen. Beispiele für diese Politik finden sich in den Vereinigten Staaten, wo die Gewerkschaften einen nicht unmaßgeblichen Einfluss auf die Pensionsfonds ausüben sowie in den Niederlanden. In Deutschland hat sich bisher keine Konstellation ergeben, in der ein vergleichbarer potenzieller Einfluss gegeben wäre. Stattdessen ist es hier nach wie vor so, dass die Aktienbeteiligungen der Kleinanleger nicht durch Gewerkschaften oder andere Organisationen gebündelt werden, sondern durch die Banken. Sollte aber der Einfluss der Gewerkschaften auf diesem Feld stärker werden, so muss an dieser Stelle vor zwei Dingen gewarnt werden: Zum einen sollten die Gewerkschaften keine eigenen Fonds aufbauen, sie sollten sich vielmehr an bestehenden Fonds, die von professionellen Kräften geleitet werden, und nach definierten Kriterien für gut befunden wurden, beteiligen. Zum zweiten besteht die Gefahr, dass sie selbst um schneller Vorteile willen Risiken in Kauf nehmen, deren Konsequenzen für alle Beteiligten unkalkulierbar sind. Deshalb sollte einer gemischten, längerfristigen, risikominimierenden Anlagepolitik Priorität eingeräumt werden.

Es kann hier keine Strategie angeboten werden, wie auf der Grundlage eines verstärkt in Arbeitnehmerhand liegenden Aktienbesitzes eine neue Politik der Einflussnahme ermöglicht wird. Offensichtlich ist aber, dass dies auch ein Feld zukünftiger gewerkschaftlicher Gestaltungspolitik sein kann, so dass Überlegungen angestellt werden sollten, wie auf dem Hintergrund der spezifisch deutschen Erfahrungen mit der Mitbestimmung, der gewerkschaftseigenen Unternehmen und der bisherigen Vermögensbildungspolitik eine eigene Strategie entwickelt werden kann.

Die Attraktivität der Aktie ergibt sich aus ihrer langfristigen Effizienz im Vergleich zu anderen Anlageformen. Im Durchschnitt erzielten Aktien in den fünfzig Jahren zwischen 1949 bis 1999 eine durchschnittliche Rendite - einschließlich Dividenden - von über 10 Prozent pro Jahr, während festverzinsliche Wertpapiere mit 6,9 Prozent deutlich dahinter zurückblieben. Das Risiko von Kursschwankungen oder gar betrieblicher Liquidationen spiegelt sich in dieser Erfolgsstatistik nicht wider. Es handelt sich um einen Durchschnittswert, der keinesfalls Basis solider Erfolgsbestimmungen für die einzelnen Arbeitnehmer sein kann, und insofern auch nicht annähernd eine ähnliche substantielle Dimension wie der monatliche Lohn gewinnen kann. Wie hoch dieses Kursrisiko sein kann, beweist der Blick auf das Jahr 1987, als der Aktienmarkt in Deutschland um fast 40 Prozent eingebrochen ist. Hinzu kommt, dass die Aktienbeteiligung in der Regel einzelbetrieblich verläuft. Dahinter stecken spezifische Unternehmensstrategien, die durch diese Form der Beteiligung die Betriebsbindung und Motivation der Beschäftigten verbessern wollen.

Fazit: Der Aktienbesitz kann weder ein Ersatz für den Lohn noch für die kollektive umlagefinanzierte Altersversicherung sein. Er bedeutet vielmehr ein doppeltes Risiko. Zudem bringt auch eine Bündelung von Aktienanteilen durch die Gewerkschaften nicht automatisch einen Machtgewinn. Eine stärkere Orientierung der Beschäftigten an Aktien kann aber eine Ergänzung zur materiellen Barlohnpolitik bilden, wenn eine risikominimierende, rechtliche und institutionelle Gestaltung gewährleistet ist. Darum geht es im nächsten Abschnitt.

Ziele und Kriterien einer möglichen gewerkschaftlichen Strategie

Klar ist, dass die Gewerkschaften die zunehmende Aktienmarktorientierung der deutschen Unternehmen ebenso wenig ignorieren können wie das Interesse der Beschäftigten, stärker an dieser Entwicklung im positiven Sinne beteiligt zu werden. Bei den dafür notwendigen Überlegungen geht es vor allem um drei zentrale Ziele: erstens um das verteilungspolitische Ziel der Verminderung der Einkommens- und Vermögensungleichheit, zweitens um demokratie- und gesellschaftspolitische Ziele. Darunter ist zu verstehen, dass den Arbeitnehmern mehr Teilhabe und Einfluss möglich wird und ihre materielle Teilhabe sich entsprechend den gewachsenen Ressourcen weiterentwickelt. Das dritte Ziel bezieht sich auf die Sozialpolitik und betrifft vor allem die zusätzliche Altersvorsorge. Mit der Priorität dieser drei Dimensionen ignorieren wir die unternehmensbezogenen und die gesamtwirtschaftlichen Ziele nicht. Wir unterstreichen damit jedoch, dass gerade diese drei Dimensionen, also die Verteilungs-, die Demokratie- und die Sozialpolitik maßgeblicher Ausgangspunkt für eine mögliche gewerkschaftliche Vermögenspolitik sind. Über diese Dimensionen können jedoch auch unternehmensbezogene und gesamtwirtschaftliche Ziele unterstützt werden.

Bei Überlegungen zur Entwicklung einer aktienbasierten Beteiligungsstrategie kann man sich zwar von den Erfahrungen anderer Länder inspirieren lassen. Klarheit muss aber darüber bestehen, dass der zentrale Ausgangspunkt für eine solche Strategie die historisch gewachsenen Strukturen des deutschen Modells industrieller Beziehungen und des deutschen Sozialstaats sind. Es kann also weder darum gehen, die Mitbestimmung, den Tarifvertrag oder gar die sozialstaatlich obligatorischen Sicherungssysteme zu ersetzen, sondern sie zu flankieren.

Unternehmen machen ihren Beschäftigten traditionell Angebote auf betrieblicher Ebene. Die zentrale Herausforderung, mit der eine gewerkschaftliche Strategie konfrontiert ist, der es um eine gleichmäßige Vermittlung von Chancen geht, besteht darin, wie die derzeitige Verbetrieblichung der Vermögens- und Verteilungspolitik einen generelleren, universelleren Charakter erreichen kann. Es muss den Gewerkschaften also um eine überbetriebliche Lösung gehen. Bisher besteht keine unmittelbare Verbindung zwischen der Verwendung von übertariflichen Leistungen zu Gunsten von Aktien. Die absolute Mehrzahl der mittelständischen Unternehmen sind nicht aktiennotiert; sie können also überhaupt keine Beteiligungen dieser Art einräumen. Zudem lehnen sie es bislang kategorisch ab, eine überbetriebliche Beteiligung der Arbeitnehmer an Fonds zu unterstützen. Die großen Unternehmen, die bereits jetzt Aktienbeteiligungen offerieren, zeigen auch kein Interesse an einer überbetrieblichen Fondslösung. Eine solche Lösung ist jedoch aus der Perspektive einer demokratischen Massenorganisation, die auf der Basis des Flächentarifvertrages eine möglichst breite Beteiligung erreichen will, die *conditio sine qua non* einer zukunftsorientierten Beteiligungsstrategie.

1. Damit die Spaltung zwischen den Betrieben, die Aktienbeteiligungen anbieten und jenen, die über solche Angebote nicht verfügen, relativiert wird, können die Gewerkschaften nur eine flächendeckende Beteiligung der Arbeitnehmerschaft durch überbetriebliche Tariffonds oder andere gebündelte, risikominimierte Anlageformen anstreben. Beispiele für solche überbetrieblichen Beteiligungsarrangements sind nicht nur im Ausland zu finden, sondern auch in Deutschland, wo beispielsweise die IG BAU ein interessantes Projekt installiert hat.

2. Ein entscheidendes Kriterium für eine erfolgreiche Beteiligung der Beschäftigten über Aktien liegt darin, ob und wie es gelingt, eine Risikominimierung zu erreichen. In einer längerfristigen Anlagestrategie ist hierbei auch zu berücksichtigen, dass es sinnvollerweise

breit gestreute Aktienbeteiligungen sein sollten, die beispielsweise einen Beitrag zur zusätzlichen Alterssicherung leisten könnten.

3. Da eine größere Zahl von Betrieben schon über Aktienbeteiligungsmodelle verfügt, ist auch eine gewerkschaftliche Auseinandersetzung mit den einzelnen Modellen notwendig. Einerseits um die Beschäftigten vor unnötigen Risiken zu schützen und andererseits um beispielhafte Lösungen für andere Betriebe finden zu können. Es besteht allerdings die Gefahr, dass die erfolgreiche Partizipation an einer zunehmend größer werdenden Zahl von einzelbetrieblichen Lösungen einer betriebsübergreifenden Lösung im Wege steht oder diese sogar verhindert.

Neben den traditionellen Zielen gewerkschaftlicher Kontroll- und Einflusspolitik haben sich in den letzten Jahren zwei weitere Herausforderungen in den Vordergrund gespielt: Bei den mittlerweile weltweiten Übernahmestrategien suchen die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften nach weiteren Möglichkeiten, um über die bestehenden Mitbestimmungsrechte hinausgehend Druckpotenziale zu gewinnen, um in diesen Konstellationen handlungsfähiger zu werden. Den US-amerikanischen Gewerkschaften scheint es in einigen Fällen gelungen zu sein, ihre Aktienpolitik dahingehend einzusetzen. Dieser Einfluss müsste aber genauer untersucht werden. Zudem wird sich deren Verhalten in den Fonds nicht einfach auf Deutschland übertragen lassen. Eine weitere Zielsetzung, die in den Debatten immer wieder auftaucht, bezieht sich auf die Einflussnahme gebündelter Aktionärsmacht auf die Produktstrategien der Unternehmen. Auch wenn hier noch keine nachhaltigen Erfahrungen vorliegen, sollte auch dieser Aspekt in der Debatte nicht unberücksichtigt bleiben. Gerade eine reformorientiert Gewerkschaftsbewegung kann diese Fragen nicht ignorieren.

Wenn es richtig ist, dass die ungleiche Vermögensverteilung auch staatlicherseits bekämpft werden soll und über eine verstärkte Beteiligung der Beschäftigten am Aktienbesitz der deutschen und internationalen Unternehmen ein Beitrag geleistet werden kann, um die Alterssicherung zu verbessern, dann sind steuerliche Flankierungen zwingend notwendig.

Keine Umverteilung durch Aktienbesitz, aber....

Das Schwergewicht gewerkschaftlicher Politik wird auch zukünftig in einer Barlohnpolitik auf der Basis des Flächentarifvertrages liegen. Die strukturellen Bedingungen der Aktienbeteiligung machen eine Umverteilung durch Aktien nicht möglich. Ein lohnarbeitszentriertes obligatorisches Sozialversicherungssystem wie das deutsche begrenzt die Möglichkeiten einer expansiven Aktienstrategie nach angelsächsischem Vorbild. Wer welche und wie viele Aktien besitzt ist Teil von *Verteilungskämpfen*. Die Gewerkschaften sind gefordert, Wege zu suchen, die Bedingungen für eine Beteiligung der Arbeitnehmer zu verbessern. Den Gewerkschaften kann es nicht gleichgültig sein, was dort passiert; sie sind gefordert gestaltend einzugreifen, nicht zuletzt, um eine weitere Verbetrieblichung zu verhindern und damit weitere Ungleichheiten zwischen ihren Mitgliedern. Eine *intelligente Aktienstrategie*, die nicht gegen die Barlohnpolitik ausgespielt werden darf, die Risiken minimiert und langfristig angelegt ist, um den Lebensstandard im Alter zu sichern, kann ein Element sein, um die Interessen der Beschäftigten auch in Zukunft gut zu vertreten. Die Gewerkschaften haben zurzeit noch keine schlüssige Strategie, die als profunde Ergänzung zur Barlohnpolitik eine Verbindung zwischen Betrieb und Flächentarifvertrag herstellen könnte. Ungeachtet der Fähigkeit, eine solche Strategie zu entwickeln, sind wir gefordert, Kompetenz einzubringen, um die Bedingungen für die Beteiligung der Arbeitnehmer zu gestalten.