

## Gegen die Vorhaben in der Bundesregierung zur Förderung betrieblicher Vermögensbeteiligung

---

*Claus Schäfer, geboren 1948 in Fulda/Hessen, Studium der Volkswirtschaftslehre in Münster, seit 1972 im WSI verantwortlich für Finanz- und Vermögenspolitik.*

Nach der Niederlage bei der Mitbestimmung droht den Gewerkschaften und den Arbeitnehmern jetzt ein zweiter politischer Rückschlag unter dem Deckmantel der Vermögenspolitik. So könnte in aller Kürze die Gefahr zusammengefaßt werden, die eintreten wird, wenn die Bundesregierung die in letzter Zeit in den Ministerien für Finanzen, Wirtschaft und Arbeit entwickelten Vorschläge verwirklicht, sogenannte betriebliche Vermögensbeteiligungen fiskalisch stärker zu fördern<sup>1</sup>. „Betriebliche Vermögensbeteiligung“ war immer schon in der Diskussion. Der Ruf nach ihr war jedoch schlagartig lauter geworden, nachdem ein Koalitionsvorschlag zur überbetrieblichen Ertragsbeteiligung auf der Grundlage von DGB- und SPD-Forderungen 1974 gescheitert war.

Schließlich erklärte die neue sozial-liberale Koalition in ihrer Regierungserklärung vom Dezember 1976 ihre Bereitschaft, diesem Ruf in Verbindung mit dem dritten Vermögensbildungsgesetz (624-DM-Gesetz) entgegenzukommen. Es heißt darin, „die Bundesregierung wird den Anlagekatalog des Gesetzes erweitern, um ver-

---

<sup>1</sup> Der Beitrag stützt sich auf Schäfer, C., Zur aktuellen vermögenspolitischen Diskussion, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 10/1977, S. 598 ff. Dort finden sich auch zahlreiche Belege für viele der hier notwendigerweise zusammenfassenden Aussagen.

stärkt auch Beteiligungen in Unternehmen zu ermöglichen", und sie wird „die der stärkeren Anwendung des dritten Vermögensbildungsgesetzes auf Beteiligungsformen entgegenstehenden steuerlichen Hemmnisse abbauen". Eine stärkere Belastung des Staatshaushalts durch die Aufwendungen für die Sparförderung sollte allerdings vermieden werden<sup>2</sup>.

Inzwischen hat die Bayerische Staatsregierung, auch unter Berufung auf die Absichtserklärungen der Bundesregierung, über den Bundesrat einen Gesetzentwurf zur Förderung „betrieblicher Beteiligungen" eingebracht, der spätestens im Frühjahr 1978 vor dem Bundestag behandelt werden muß. In Kenntnis dieser Fristen will die Bundesregierung bis dahin einen eigenen Gesetzentwurf vorlegen. Wie bisher erkennbar, wird sie darin zwar eine von Bayern geforderte Ausweitung des Förderungsrahmens des 624-DM-Gesetzes auf 936,- DM ablehnen, weil der bisherige Rahmen (von den Tarifvertragsparteien) noch längst nicht ausgeschöpft ist. Ansonsten aber sind die Zielsetzungen der Bundesregierung, die initiiert wurden und geprägt sind von den Vorstellungen des ehemaligen Wirtschaftsministers Friderichs, weitgehend identisch mit den Zielsetzungen der Bayern bzw. der CDU/CSU-Opposition, die wiederum den Vorstellungen der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände entsprechen. Es scheint also tatsächlich auf einer sehr breiten Basis jene „eigentumspolitische Koalition" zustande gekommen zu sein, zu der der vermögenspolitische Sprecher der CDU/CSU im Bundestag, Pieroth, einmal den früheren Wirtschaftsminister Friderichs aufgefordert hatte<sup>3</sup> - man darf jetzt hinzufügen: eine Koalition gegen die Arbeitnehmer.

Was sind das nun für „eigentumspolitische" oder „vermögenspolitische" Zielsetzungen? Es soll durch „betriebliche Beteiligung" das Eigenkapital der Unternehmen gestärkt werden, weil es als zu gering angesehen wird für die betrieblichen Wachstumsmöglichkeiten bzw. weil man sich von einer Stärkung des Eigenkapitals mehr Investitionen und zusätzliche Beschäftigung erhofft. Dies entspricht der Einschätzung durch das Unternehmerlager selbst, wenn seine Vertreter formulieren: „Dreh- und Angelpunkt jeder Kapitalbeteiligung ist der Finanzierungseffekt für das Unternehmen<sup>4</sup>."

Der Finanzierungseffekt soll erzielt werden, indem Gewinn in Lohn umgewandelt, aber nicht ausbezahlt wird, sondern im Unternehmen einbehalten, dort mög-

---

2 Vgl. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.), Regierungserklärung des Bundeskanzlers vor dem Bundestag, in: Bulletin, Nr. 135, 17. 12. 1976, S. 1285 ff., hier S. 1293 Ziff. 36.

3 Die weitgehende Identität der Zielvorstellungen geht schon aus den folgenden Überschriften entsprechender Pressemeldungen hervor: Vgl. Frankfurter Rundschau, CDU: Friderichs kopiert unsere Pläne - Pieroth fordert F.D.P. zu „eigentumspolitischer Koalition" auf, in: Nr. 185, 23. 8. 1976 sowie Frankfurter Rundschau, Beifall von der Opposition-Pieroth begrüßt Arbeitgeberpläne zur Vermögenspolitik, in: Nr. 208, 17. 9. 1976. - Vgl. auch *Friderichs, H.*,

Realistische Vorschläge zur Fortentwicklung der Vermögenspolitik, in: BMWI-Dokumentation Nr. 229, Bonn 1976 sowie Handelsblatt, Mitbeteiligung unter Ausschluß von Rechten, in: Nr. 102, 9. 6. 1976.

4 Die Finanzierungsinteressen der Arbeitgeber und auch ihr Niederschlag in der Praxis von „Beteiligungs"-Betrieben werden ausführlich behandelt in *Schäfer, C.*, a.a.O., S. 600 ff.

lichst lange „angelegt“ wird. Dann spart das Unternehmen hohe Unternehmenssteuern und muß lediglich die viel niedrigeren Arbeitnehmersteuern und Sozialversicherungsabgaben abführen. Die beträchtliche Differenz verbleibt als „Ersparnis“ auf Kosten des Staatshaushalts im Betrieb und stärkt, wie das Unternehmerlager selbst vorrechnet, die betriebliche Liquidität um das 2,5fache<sup>5</sup>.

Ein Finanzierungseffekt soll auch dadurch erzielt werden, daß die Arbeitnehmer eine „Eigenleistung“ zur „betrieblichen Beteiligung“ erbringen. Das heißt, sie sollen einen Teil ihrer bisherigen Ersparnis aus ihrem laufenden Lohn nicht mehr zu Banken, Bausparkassen und Lebensversicherungen bringen, die das Geld über den Kapitalmarkt wieder an Unternehmen ausleihen. Sie sollen ihre Ersparnis vielmehr direkt bei ihrem Arbeitgeber „anlegen“ und damit auch dessen Liquidität verbessern.

Beide Finanzierungseffekte haben langfristig unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten dieselben Vorteile für die Unternehmen. Sie werden bisher aufgrund bestehender steuerlicher Möglichkeiten und vorhandener Bestimmungen der Sparförderung auch schon genutzt — im Ausmaß teilweise abhängig von den verschiedenen möglichen betrieblichen Anlageformen wie Belegschaftsaktien, stille Gesellschaft, Arbeitnehmerdarlehen an das Unternehmen und auch Belegschaftsfonds für Wertpapiere -, wenn auch noch nicht ausgeschöpft<sup>6</sup>. Trotzdem sollen jetzt die Möglichkeiten grundsätzlich erweitert werden, um diese Finanzierungseffekte allen Unternehmen in einem möglichst großen Ausmaß zukommen zu lassen.

Diese Erweiterung soll technisch wie folgt gesichert werden: Erstens soll die „Beteiligungsform“ „stille Gesellschaft“, die als besondere Form von Darlehen an den arbeitgebenden Betrieb von jeder Unternehmensform praktiziert werden kann, in den Anlagekatalog des 624-DM-Gesetzes, also in die geförderten Sparformen, aufgenommen werden. Vor allem aber sollen zweitens alle betrieblichen Anlageformen im Rahmen des 624-DM-Gesetzes durch eine höhere fiskalische Prämierung privilegiert werden gegenüber den nichtbetrieblichen und bisher zu 99 Prozent bevorzugten Sparformen des Konten-, Bau- und Lebensversicherungssparens. Diese Einteilung der Sparformen in zwei Klassen soll die Sparbereitschaft der Arbeitnehmer zu betrieblichen Anlageformen hinlenken.

Vorbild einer solchen Privilegierung betrieblicher Anlagen ist der § 8 des Kapitalerhöhungssteuergesetzes von 1958. Er bestimmt, daß bei der Ausgabe von Belegschaftsaktien die Differenz zwischen Börsenkurs und dem nur den Arbeitnehmern angebotenen niedrigeren Vorzugskurs (als geldwerter Vorteil) bis zu einer Größen-

---

5 Vgl. *Guski, H.-G.*, Probleme der Vermögensbildung aus der Sicht der Arbeitgeber, in: *aus politik und Zeitgeschichte*, beilage zur Wochenzeitung „das Parlament“, Nr. B 36/1977, S. 17 ff., hier S. 27.

6 Vgl. zur bisherigen Praxis von „Beteiligungsmodellen“ die Veröffentlichung aus dem Arbeitgeberlager von *Guski, H.-G.* und *Schneider, H. J.*, Betriebliche Vermögensbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland — eine Bestandsaufnahme, Köln 1977, S. 28 und S. 41 ff. sowie die kritische Besprechung durch *Kuller, H.-D.*, in: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 10/1977, S. 648 ff.

Ordnung von 500,- DM jährlich von Lohnsteuern und Sozialabgaben frei ist - und zwar unabhängig von irgendwelchen Einkommensgrenzen. Die Summe dieser Vergünstigungen dürfte je nach Familienstand und Steuersatz einschließlich von Sparprämie und Arbeitnehmersparzulage zwischen 60 und 80 Prozent der Beträge liegen, die für den Kauf der Belegschaftsaktie aufzuwenden sind. Dieser Vorteil soll auf möglichst alle betrieblichen Beteiligungen ausgedehnt werden, entweder in Form von Abgabenbefreiung oder sogar in Form einer zusätzlichen Prämie. Diese Privilegierung betrieblicher Anlagen soll allerdings zu keiner zusätzlichen Belastung der bisherigen Kosten der Sparförderung führen; deshalb sollen die individuellen Prämienansprüche für die traditionellen Sparformen im Rahmen des 624-DM-Gesetzes in irgendeiner Form gekürzt werden.

An dieses Vorhaben in der Bundesregierung können nun gleich mehrere kritische Fragen gestellt werden. Zum Beispiel

- Was soll die Einführung einer neuen Krisenursache „Zu geringes Eigenkapital" in die wirtschaftspolitische Diskussion, wenn die Ursachen für die Arbeitslosigkeit woanders gesucht werden müssen?
- Wenn das Eigenkapital wirklich „zu gering" ist, warum sollen Staat und Arbeitnehmer einen Zuwachs finanzieren statt der Unternehmenseigentümer selber, die in der letzten Zeit schon mehrfach, z. B. durch die Körperschaftssteuerreform, die Senkung der Vermögens- und Gewerbesteuer, entlastet worden sind?
- Warum soll ein Eigenkapitalzuwachs mehr Investitionen zur Folge haben, wo doch die schon bisher vorhandene reichliche Liquidität in den Unternehmen nicht zum Investieren, sondern zur Geldanlage auf den Kapitalmarkt genutzt wird (und Maßnahmen wie die Investitionszulage kaum Wirkung gezeigt haben)?
- Wie sollen mehr Investitionen - wenn diese überhaupt eintreten - mehr Beschäftigung schaffen, wenn in der letzten Zeit über die Investitionen durch technischen Fortschritt eher Arbeitsplätze wegrationalisiert werden?

Diese Fragen müssen ebenso negativ beantwortet werden wie Fragen nach dem möglichen unmittelbaren Nutzen für einzelne Arbeitnehmer, wenn sie „betrieblich beteiligt" werden bzw. sich „beteiligen" lassen:

#### *Die Nachteile der Arbeitnehmer*

Kein Zuwachs an Einkommen - nur Umstrukturierung der Personalkosten

So sehr „betriebliche Beteiligung" zusätzliche Liquidität für die Unternehmen auf einzel- wie auf gesamtwirtschaftlicher Ebene bringen soll, so wenig kann sie für die Arbeitnehmer individuell oder kollektiv zusätzliches Einkommen bedeuten. Trotzdem wird dem Arbeitnehmer über „betriebliche Beteiligungen" ein „zweites

Einkommen" versprochen, was nur mit den vorhandenen Verschleierungsmöglichkeiten der ökonomischen Zusammenhänge erklärt werden kann.

Bei Finanzierung betrieblicher Beteiligungen durch „Eigenleistungen“ der Arbeitnehmer, also aus ihrem laufenden Einkommen, ist dieser Widerspruch eindeutig, weil entweder ihre laufende Ersparnis umgeschichtet oder sogar ihr laufender Konsum eingeschränkt wird. Bei Finanzierung durch „Unternehmensleistungen“, also durch Umwandlung von Gewinn in einbehaltenen Lohn, ist der Widerspruch nicht offensichtlich, aber in den meisten Fällen ebenfalls vorhanden. Wenn bei „Unternehmensleistungen“ die Auszahlung der Beteiligung in der Zukunft die Liquidität nicht gefährden soll, muß sie heute zu Lasten anderer Unternehmensleistungen an die Arbeitnehmer gehen.

Selbst bei Bereitschaft des Unternehmens zu einem zukünftigen Liquiditätsverzicht wird damit vor dem Hintergrund einer vorrangigen und langfristigen Liquiditätsplanung lediglich ein Spielraum für zusätzliche Kostenbelastungen des Unternehmens bzw. für Verhandlungen mit den Arbeitnehmern signalisiert, der auch durch Verbesserung anderer Unternehmensleistungen ausgefüllt werden könnte. Ein guter Betriebsrat wird diesen Spielraum immer ausschöpfen.

Eine Alternative zur betrieblichen Beteiligung durch „Unternehmensleistungen“ sind z. B. betriebliche Pensionszusagen, die als langfristige Verbindlichkeit ähnlich wie die betriebliche Beteiligung die Liquidität der Unternehmen für einen längeren Zeitraum erhöhen kann, für den Arbeitnehmer aber wegen der gesetzlichen Absicherung und der Mitnahmemöglichkeit der Pensionsansprüche bei Betriebswechsel vorteilhafter sind.

Prinzipiell können aber auch alle anderen heute oder in Zukunft kostenrelevanten Personalmaßnahmen Alternative sein, von Humanisierungsmaßnahmen der Arbeitsbedingungen bis zu speziellen betrieblichen Sozialleistungen. Die Alternativen hängen immer ab von betrieblichen Mißständen, nicht erfülltem Bedarf, also generell von der Dringlichkeit bisher nicht befriedigter Arbeitnehmerinteressen im Betrieb.

„Unternehmensleistungen“ zur Finanzierung betrieblicher Beteiligung führen also letztlich nur zu einer Umstrukturierung innerhalb des gesamten Blocks der Personalkosten im weitesten Sinn. In der betrieblichen Praxis sind solche Zusammenhänge oft weder für den einzelnen Arbeitnehmer noch auch für den Betriebsrat transparent genug. Allein durch die sprachliche Unterscheidung zwischen „Eigenleistung“ und „Arbeitgeberleistung“ ist eine Verschleierung gegeben. Objektiv hat der Arbeitnehmer jedoch nur die Wahl zwischen Verzicht auflaufendes Einkommen und Verzicht auf sonstige, aber vorteilhaftere Unternehmensleistungen.

## Zwangssparen und Überwälzung des Unternehmerrisikos

Eher ist eine Verschlechterung der materiellen Situation vorauszusehen; denn bei betrieblichen Anlagen ist durchaus nicht sicher, ob sie nach Ende einer langen und oft unbestimmten Laufzeit ausbezahlt oder eingelöst werden können. Die Unternehmen jedenfalls sind zunächst an einer möglichst langen Laufzeit interessiert, und ihre Verbandsvertreter weisen auch eindringlich daraufhin, wie das „Prinzip der Langfristigkeit“ sichergestellt werden kann: Es wird nahegelegt, einen „vorzeitigen“, d. h. nicht vom Unternehmen bestimmten, und einen „massiven“ Abfluß von Beteiligungskapital durch entsprechende Vorsorge und psychologische Überredung zu vermeiden.

Ein aktueller Vorgang aus der Praxis von „Beteiligungsbetrieben“ illustriert drastisch den Hintergrund dieser Ratschläge und Forderungen. Das jahrelang als vorbildlich gepriesene „Ahrensburger Modell“ der Firma Behrens begann zu zerbröckeln, als der zuletzt als OHG geführte Betrieb in die Konjunkturkrise geriet<sup>7</sup>. Zahlreiche „Mitarbeitergesellschafter“ haben aus Furcht vor dem gehäuften Arbeitsplatz- und Kapitalrisiko wenigstens ihre Kapitalanteile retten wollen und ihre Gelder aus dem Unternehmen herausgezogen. Nach einem beträchtlichen Kapitalabfluß konnte die Firma vor dem Zusammenbruch in eine Aktiengesellschaft umgewandelt werden und sucht jetzt neue, natürlich betriebsfremde Aktionäre. Eine erfolgreiche Suche erscheint jedoch zur Zeit fraglich, weil nach wie vor eine große Gruppe von „Mitarbeitergesellschaftern“ an einem Verkauf ihrer Anteile, d. h. an einem möglichst hohen Ausgabekurs für neue Aktien interessiert ist, was wiederum betriebsfremde Beteiligungswillige abschrecken könnte.

Generell bedeutet das: Je höher die Kapitalanteile der Arbeitnehmer sind, um so weniger können sie sie ohne Gefährdung ihres Unternehmens abziehen<sup>8</sup>, wenn ihre Anteile keine marktgängigen Papiere wie etwa Aktien sind. Bei marktgängigen Papieren aber ist der Erlös an der Börse (bei Belegschafts-Fonds auch an der betrieblichen Börse) um so niedriger bzw. der Anteil um so weniger wert, je mehr Arbeitnehmer ihre Anteile zum Verkauf anbieten. Durch betriebliche Beteiligungen können also Arbeitnehmer auf keinen Fall eine zusätzliche Unternehmensleistung erhalten, es werden vielmehr i. d. R. die Strukturen der Unternehmensleistungen oder der Ersparnis der Arbeitnehmer umgeschichtet, allerdings mit Tendenzen zur Verschlechterung der materiellen Situation.

---

<sup>7</sup> Vgl. Frankfurter Rundschau, Ahrensburger Modell - Klammer zerbrochen, in: Nr. 189, 17. 8. 1977 sowie *Lüdke, H.*, Als es der Firma schlecht ging, wollten Mitarbeiter Kasse machen - Vielgerühmtes „Ahrensburger Modell“ blieb eine Illusion, in: Handelsblatt, Nr. 171, 6. 9. 1977.

<sup>8</sup> Diese Gefahr war für den Bundesverband Deutscher Investment-Gesellschaften (BVI) der Anlaß, kürzlich in einem Brief an mehrere Bundesminister vor einer einseitigen Anlage im Betrieb zu warnen; vgl. Zeitschrift für das gesamte Kreditwesen, BVI: Wahlfreiheit bei Vermögensbildung, in: 16. Heft, 1977, S. 19 f. - Auch für den neuen Bundeswirtschaftsminister Lambsdorff ist diese Gefahr so schwerwiegend, daß er „betriebliche Beteiligungen“ nur auf absolut freiwilliger Basis in voller Kenntnis des Risikos akzeptiert; vgl. Handelsblatt, Lambsdorff zu den Branchenfonds, in: Nr. 208, 8. 11. 1976.

## Verschlechterung der Arbeitsbedingungen

Durch die „Eigenleistung“, die nicht jeder Arbeitnehmer zahlen kann oder will, und durch die weitere Abhängigkeit der Ansprüche auf „Unternehmensleistungen“ von Betriebszugehörigkeit und anderen Kriterien werden die betrieblichen Unterschiede der Unternehmensleistungen vergrößert. In diesem Zusammenhang wird von Unternehmensseite sogar „Mut zur Ungleichheit“ propagiert, um durch leistungsbezogene Anspruchskriterien eine höhere Produktivität zu erreichen. Eine zunehmende materielle Differenzierung müßte also möglicherweise zusätzlich mit einem steigenden Leistungsdruck bezahlt werden. Unter Umständen bedeutet sie noch eine unstetige Einkommensentwicklung, weil gleichzeitig gefordert wird, „den Anteil erfolgsabhängiger Vergütung an den Jahresbezügen der Mitarbeiter drastisch zu erhöhen“<sup>9</sup>.

## Kein Zuwachs an Einfluß — sondern Abwehr von Mitbestimmungsforderungen

So wenig mit betrieblicher Beteiligung ein zusätzliches Einkommen verbunden ist, so wenig kann und soll damit ein zusätzlicher Einfluß der Arbeitnehmer auf die Unternehmensentscheidungen verbunden sein. Das Arbeitnehmerdarlehen und die stille Gesellschaft sind Verbindlichkeiten, die lediglich Informationsrechte einräumen. Damit sind noch nicht einmal die Zertifikate von Belegschafts-Fonds zwingend ausgestattet.

Als einzige Form der betrieblichen Beteiligung kann die Belegschaftsaktie mit einem Stimmrecht versehen sein, wenn sie von vornherein vom ausgehenden Unternehmen als stimmrechtsfähige Aktie ausgestaltet wird. Dieses Stimmrecht verbürgt allerdings auf der Hauptversammlung angesichts der speziellen Ohnmacht des Kleinaktionärs keinen Einfluß auf die Unternehmensentscheidungen. Wird die Belegschaftsaktie gar von einer Publikumsgesellschaft ausgegeben, deren Kapital grundsätzlich sehr breit gestreut ist, so ist der Einfluß von Kleinaktionären erst recht minimal, weil das Management mit Hilfe des Depot-Stimmrechts in der Regel die Stimmenmajorität hinter sich bringen kann.

Von Unternehmensseite dagegen wird der Mangel an Einfluß in Verbindung mit betrieblicher Beteiligung als unternehmenspolitischer Vorteil gelobt. In der Vergangenheit sind im Rahmen der bisherigen Praxis betrieblicher Beteiligungen gewichtige stimmrechtsfähige Kapitalanteile der Arbeitnehmer durch verschiedene Konstruktionsmerkmale vermieden worden. Teilweise wurde sogar jede Veränderung der Kapitalstruktur durch betriebliche Beteiligungen bewußt vermieden.

---

<sup>9</sup> Vgl. *Drechsler, W.*: Mit der Mitarbeiter-Beteiligung ginge manches leichter — Die Beteiligungsmodelle müssen auf den speziellen Betrieb zugeschnitten sein, in: *Blick durch die Wirtschaft*, Nr. 146, 30. 6. 1977.

## Gefährdung von Solidarität, Schutz- und Mitbestimmungsrechten — die antigewerkschaftliche Stoßrichtung

Im Gegenteil soll der Einfluß der Unternehmen und des Managements ausgedehnt bzw. der Einfluß der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter (Betriebsräte, Gewerkschaften, Vertrauensleute) im Zusammenhang mit betrieblicher Beteiligung sogar abgebaut werden. Diesen Abbau verspricht man sich von der Verlagerung der Konflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Arbeitnehmer selber, sobald dieser am Betrieb beteiligt ist und ihn das „kapitalistische Lustgefühl“ packt. „Mit der Mitarbeiter-Beteiligung ginge manches leichter.“ Im Sinn dieser Überschrift einer Veröffentlichung aus dem Arbeitgeberlager<sup>10</sup> wird erwartet, daß „Stillegungen und Verlagerungen von Fertigungen oder Werkteilen, Produktionsumstellungen, Veränderungen der Absatzorganisation, (generell) Maßnahmen dieser Art wesentlich erleichtert werden, wenn erfolgsbeteiligte und/oder kapitalbeteiligte Mitarbeiter neben der Sorge um die Erhaltung der Arbeitsplätze ein handfestes Eigeninteresse an der langfristigen Sicherung des Unternehmenserfolgs haben. Mitarbeiter-Beteiligungen erhöhen die Bereitschaft der Mitarbeiter, notwendige Veränderungen mitzutragen“<sup>11</sup>.

Hier wird darauf spekuliert, daß das materielle Interesse des einzelnen Arbeitnehmers an der vermeintlich lukrativen betrieblichen Beteiligung zu höherer Leistungsbereitschaft und größerer Anpassungsbereitschaft sowie zur Entsolidarisierung zwischen den Arbeitnehmern führt, sobald ihnen die betriebliche Beteiligung bei Nicht-Realisierung der erwähnten unternehmenspolitischen Maßnahmen als gefährdet hingestellt wird. Das Bangen um die vermeintlichen Früchte betrieblicher Beteiligungen soll genau dasselbe erzeugen wie das betriebliche Schüren der Angst vor der Arbeitslosigkeit. Wenn beide Ängste sich gegenseitig verstärken, ist die unternehmerische Spekulation auf die angesprochenen Effekte nicht unrealistisch. Das zerbrochene „Ahrensburger Modell“ belegt teilweise die Wirkungsweise dieser Mechanismen.

Dies kann nicht nur aus den schon erwähnten Stimmen aus dem Unternehmerlager herausgelesen werden und darf nicht nur als überspitzte Interpretation auf der Basis gewerkschaftlicher Organisationsinteressen verstanden werden. Es ist auch erklärtes Ziel einer starken Gruppe von Wirtschaftswissenschaftlern und Juristen, die dem Unternehmerlager nahestehen und sich seit Jahren im Zusammenhang mit der Diskussion um ein neues Unternehmensverfassungsrecht Gehör zu schaffen versuchen<sup>12</sup>. Im Kern schlagen sie vor, den Status des abhängigen und darum schutz-

---

10 Vgl. den Titel der in Fußnote 9 genannten Veröffentlichung.

11 Vgl. *Drechsler, W.*, a.a.O.

12 Vgl. z. B. *Engels, W.*, Mitbestimmung durch Miteigentum, in: *Wirtschaftswoche*, Nr. 25/1975, S. 44 ff. sowie *Vollmer, L.*, Die Entwicklung partnerschaftlicher Unternehmensverfassungen, Schriften zum Wirtschafts-, Handels-, Industrierecht, Band 16, Köln 1976.



würdigen und aus seiner Abhängigkeit mitbestimmungsberechtigten Arbeitnehmer durch einen am Unternehmen beteiligten, „freien und unabhängigen“, Arbeitnehmerkapitalisten zu ersetzen. In radikaler Konsequenz wird gefordert, das Einkommen des Arbeitnehmerkapitalisten möglichst zum Residualeinkommen zu machen, d. h. sowohl in seiner absoluten Höhe als auch in seiner zeitlichen Entwicklung gewinnabhängig zu gestalten. Schutz- und Mitbestimmungsrechte sollen nur durch Kapitalbeteiligung begründet werden; umgekehrt sollen Schutz- und Mitbestimmungsrechte, die bisher auf abhängige Arbeit begründet wurden, möglichst weit abgebaut werden. Der Status des Arbeitnehmerkapitalisten soll weitgehend risikobestimmt werden. Die betriebliche Beteiligung würde also zu einem weiteren Vehikel in der breiten unternehmerischen Kampagne gegen die Mitbestimmung der Arbeitnehmer werden. Die Realisierung der Vorhaben in der Bundesregierung könnte dem Vorschub leisten.

*Zusätzliche Belastungen für Staatshaushalt und Wirtschaftspolitik - Verstärkung der „öffentlichen Armut“*

Die öffentlichen Haushalte werden bei einer Ausweitung der Förderung betrieblicher Beteiligungen zusätzlich belastet. Eine Belastung durch zusätzliche Sparprämien und Arbeitnehmersparzulagen wird sich zwar wie angestrebt durch Änderung der Sparförderungsbestimmungen möglicherweise im gegenwärtigen Haushaltsrahmen halten lassen, wenn generell für den einzelnen Arbeitnehmer die fiskalische Prämierung der nichtbetrieblichen Anlageformen geringer ausfällt als bisher. Die Belastung durch die Einsparung von Unternehmenssteuern bei der Umwandlung von Gewinn in einbehaltenen Lohn wird davon aber nicht berührt. Diesem Aspekt ist bisher weder in der Regierungserklärung noch in den seitherigen Verlautbarungen Aufmerksamkeit geschenkt worden.

Das zu erwartende Ausmaß der Ausfälle an Unternehmenssteuern kann hier nur plausibel gemacht werden. Im Extremfall können von den Unternehmen in der Bundesrepublik jedes Jahr Belegschaftsaktien und Zertifikate von Belegschaftsfonds ausgegeben werden. Dann entsteht bei etwa 20 Mill. Arbeitnehmern und einem unterstellten Pro-Kopf-Betrag an „Unternehmensleistungen“ ein Ausfall beim gegenwärtigen Aufkommen an Unternehmenssteuern von 5 bis 6 Mrd. DM, da die Steuerbelastung zwischen 50 und 70 Prozent liegt. Diesem Ausfall an Unternehmenssteuern stehen keinerlei zusätzliche Lohnsteuern und Sozialabgaben gegenüber, wenn die „Unternehmensleistungen“ als in Lohn umgewandelter und einbehaltener Gewinn nach dem Vorbild der Belegschaftsaktie bis zu einem Betrag von 500,- DM von allen Abgaben befreit werden sollten. Aber auch wenn die Befreiung nicht oder in nur geringerem Ausmaß verwirklicht werden sollte - die dann zusätzlich zu zahlenden Abgaben der Arbeitnehmer würden den oben genannten Verlust an Unternehmenssteuern allerhöchstens zu einem Drittel wettmachen.

Auf eine von den Unternehmen in Aussicht gestellte Gegenleistung für die Ausfälle an Steuern und Abgaben in Form eines höheren Wirtschaftswachstums und mehr Beschäftigung können die öffentlichen Haushalte und die Wirtschaftspolitik nicht hoffen. Im Gegenteil drohen zusätzliche Wachstums- und Beschäftigungsprobleme bei einer Ausweitung betrieblicher Beteiligungen, weil deren fiskalische Privilegierung schließlich umgekehrt eine Diskriminierung der traditionellen Sparformen bedeutet, die insbesondere das Bausparkassengeschäft und damit die Bautätigkeit beeinträchtigen könnte.

### *Gewerkschaftliche Positionen und Alternativen*

Nach den genannten Nachteilen und Gefahren für Arbeitnehmer, Gewerkschaften, öffentliche Haushalte und Wirtschaftspolitik besteht kein Anlaß, die Förderung der betrieblichen Vermögensbildung auszudehnen. Die Gewerkschaften müssen jedenfalls nach wie vor grundsätzlich gegen jegliche betriebliche Beteiligung sein und nicht nur gegen die Vorhaben in der Bundesregierung. Die Arbeitgeberseite und die CDU/CSU haben zwar in der Vergangenheit geglaubt, verschiedentlich eine Änderung dieser gewerkschaftlichen Haltung entdecken zu können, doch entspringt dies bisher reinem Wunschdenken. Eine geänderte Haltung von DGB und Einzelgewerkschaften zur betrieblichen Beteiligung wäre auch überraschend, nachdem sie sich bis heute eindeutig und öffentlich gegen diese gewandt und sie als Scheinlösung bezeichnet haben.

So hat der DGB verschiedene Pressebehauptungen über eine positive Hinwendung zur „betrieblichen Beteiligung“ mehrmals dementiert<sup>13</sup>. Auch der Beschluß des DGB-Bundesvorstands vom 7. 7. 1976, mit dem er auf das Scheitern einer gesetzlichen Lösung der überbetrieblichen Ertragsbeteiligung reagiert hat, ist eine Absage an betriebliche Beteiligungen<sup>14</sup>. Die Einzelgewerkschaften haben in der letzten Zeit ihre ablehnende Haltung über ihre Vorsitzenden oder durch Beschlüsse bekräftigt. So die Kollegen Kluncker, Hauenschild und Loderer im Rahmen der jeweiligen Gewerkschaftstage 1976 und 1977<sup>15</sup>. Die IG Metall hat auf ihrem letzten Gewerkschaftstag im November 1977 als erste auch schon im Rahmen ihrer „Entschliebung zur Finanz- und Steuerpolitik“ ablehnend zu den aktuellen Vorhaben in der Bundesregierung Stellung bezogen.

---

13 Vgl. DGB (Hrsg.), DGB dementiert Zeitungsberichte zur Vermögenspolitik, in: DGB-Nachrichten-Dienst, Nr. 94, 2. 4. 1976; vgl. auch DGB (Hrsg.), DGB lehnt „Scheinlösungen“ in der Vermögenspolitik ab, ebenda, Nr. 263, 15. 10. 1976.

14 Vgl. DGB-Nachrichten-Dienst, Nr. 193, 7. 7. 1976.

15 Vgl. die Ausführungen des Vorsitzenden der ÖTV, *Heinz Kluncker*, vor dem Gewerkschaftstag der ÖTV 1976, zitiert nach Frankfurter Rundschau, Kluncker spricht von Zumutung — Eindeutige Absage an alle Modelle zur Vermögensbildung, in: Nr. 128, 15. 6. 1976; das Referat des Vorsitzenden der IG Chemie, Papier, Keramik, *Karl Hauenschild*, auf dem 10. ordentlichen Gewerkschaftstag in Hamburg 1976, wiedergegeben in: Pressedienst der IG Chemie, Papier, Keramik, Nr. 12/1977, 23. 9. 1976; die Ablehnung durch den Vorsitzenden der IG Metall, *Eugen Loderer*, in einem Interview mit der Frankfurter Rundschau, Loderer: Wir sind mehr als nur ein Lohnautomat, in: Nr. 194, 23. 8. 1977.

## Reaktionsmöglichkeiten auf tariflicher Ebene

Auf keinen Fall darf man glauben, daß „betrieblichen Beteiligungen“ durch tarifvertragliche Vereinbarungen die gewerkschafts- und arbeitnehmerfeindliche Spitze genommen werden könnte. Tatsächlich haben die Arbeitgeber über die BDA schon 1976 solche Tarifverträge vorgeschlagen.

In ihnen soll vereinbart werden, daß ein Teil der marktmäßig durchsetzbaren Barlohnerhöhungen für mehrere Jahre zur Liquiditätsverbesserung in den einzelnen Unternehmen verbleibt. Die betrieblichen Beteiligungen sollen also unbedingt aus dem laufenden Einkommen der Arbeitnehmer bezahlt werden. Zu diesem Zweck wird auch gefordert, die bereits „freiwillig“ von den Unternehmen erbrachten „Leistungen“ auf die tarifvertraglichen Vereinbarungen anzurechnen. Der Tarifvertrag soll allerdings nur die Aufbringung der Mittel für die Finanzierung der „betrieblichen Beteiligung“ regeln; Form und Bedingung der Mittelverwendung sollen nach wie vor den einzelnen Unternehmen überlassen bleiben<sup>16</sup>.

Tarifverträge könnten also selbst als Korrekturfaktor gegenüber den arbeitnehmer- und gewerkschaftsfeindlichen Tendenzen von „betrieblichen Beteiligungen“ nicht genutzt werden. Die Gewerkschaften würden damit lediglich generell „betriebliche Beteiligungen“ sanktionieren und den Unternehmen langwierige und zeitraubende Verhandlungen mit Betriebsräten oder selbst gegen die Betriebsräte den Weg über Einzelverträge zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen ersparen, die immerhin das Risiko des Scheiterns oder einer geringen Beteiligungs- und Aufkommensquote in sich bergen. Grundsätzlich wäre also ein Tarifvertrag nur eine Bequemlichkeit für die Unternehmen, nicht aber eine zwingende Voraussetzung für Zustandekommen, Umfang und Inhalt „betrieblicher Beteiligungen“. (Selbst bei Tarifverträgen könnten auf betrieblicher Ebene darüber hinausgehende Vereinbarungen getroffen werden.)

Die Gewerkschaften können gegen Arbeitgeberangebote zu „betrieblichen Beteiligungen“ andere Forderungen setzen, die den Arbeitnehmern echte Vorteile bringen können, ohne den Preis an materiellen und immateriellen Gefahren wie bei „betrieblichen Beteiligungen“. Zur Zeit gibt es z. B. in einigen Einzelgewerkschaften Überlegungen, tarifvertraglich überbetriebliche Fonds auf Branchenebene bzw. im Organisationsbereich zu vereinbaren, die im weitesten Sinn die Arbeitsbedingungen verbessern oder die Arbeitsmarktkrise entschärfen sollen. Die Fonds sollen aus Unternehmensmitteln gespeist werden, also nicht wie bei „betrieblichen Beteiligungen“ zu einem Zuwachs, sondern zu einem Abfluß von Unternehmensliquidität führen. Und die Fondsmittel sollen von den Arbeitnehmern mehr oder weniger selbst verwaltet werden.

---

<sup>16</sup> Vgl. z. B. *Croonenbroeck, H.*, Vermögensbildung — Förderung betrieblicher Beteiligungen, in: *Der Arbeitgeber*, Nr. 1/1976, S. 30 f.

Die NGG strebt beispielsweise an, für ältere Arbeitnehmer ab dem 55. Lebensjahr eine wöchentliche Arbeitszeit von nur 35 oder 30 Stunden durchzusetzen und den damit einhergehenden Lohnausfall aus den Mitteln des überbetrieblichen Fonds zu ersetzen. Dieser Vorschlag soll schon in die nächste Lohnrunde mit den Arbeitgebern eingebracht werden. Dagegen sind in zwei anderen Gewerkschaften ähnliche Konzepte noch in der Diskussion. IG Metall und IG Chemie wollen mit den Fondsmitteln langfristig die betriebliche Altersversorgung verbessern, erstere denkt zusätzlich noch an Lohnausgleichszahlungen an den Arbeitnehmer im Fall von Kurzarbeit und Lohnersatzzahlungen an das Unternehmen zur Verhinderung von Entlassungen<sup>17</sup>.

Der Begriff Vermögenspolitik verweist in diesem Zusammenhang — soweit er überhaupt noch genutzt wird — nur noch auf die Herkunft der Fondsmittel aus Unternehmensgewinnen, d. h. aus betrieblichen Vermögenszuwächsen. Inhaltlich haben diese Konzepte weder etwas mit Vermögenspolitik im Sinn von Machtkontrolle zu tun, wie es nach wie vor gewerkschaftliche Grundposition ist<sup>18</sup>, noch mit Sparförderung im herkömmlichen Sinn.

Diese Konzepte sind deshalb tarifpolitische und keine vermögenspolitischen Alternativen zu den Initiativen der Arbeitgeber auf dem Gebiet der betrieblichen Beteiligung. Dahinter steht der Wille der Gewerkschaften, verstärkt Lohnnebenleistungen und andere im weitesten Sinn lohnkostenrelevante Faktoren bis hin zu den Arbeitsbedingungen tarifpolitisch anzugehen. Ziel ist, zur Lösung der gegenwärtigen Arbeitsmarktprobleme beizutragen, Wildwuchs und Ungleichheiten auf betrieblicher Ebene zu begradigen und in den Griff zu bekommen und generell die Tarifautonomie zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer auszuschöpfen. Das Ergebnis ist ebenso abzuwarten wie die Bereitschaft der Arbeitgeber, auf solche Initiativen angesichts ihrer entgegengesetzten Wünsche und ihrer generellen Abneigung gegen überbetriebliche Fonds einzugehen<sup>19</sup>.

#### Reaktionsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene

Allerdings genügen tarifliche Alternativen nicht, um eine Ausdehnung „betrieblicher Beteiligungen“ zu verhindern, weil sie auf betrieblicher Ebene durch Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

---

17 Vgl. zu den Überlegungen der drei Gewerkschaften z. B. die Erläuterungen von *Günter Döding*, dem 2. Vorsitzenden der Gewerkschaft NGG, Arbeitsplätze sichern!, in: DGB-Extra, Artikeldienst der Pressestelle des DGB, vom 29. 7. 1977; vgl. zuletzt *Eugen Loderer* im Interview mit der Frankfurter Rundschau, a.a.O.; vgl. zur Diskussion in der IG Chemie, Papier, Keramik das Handelsblatt, Betriebsrente aus dem Branchenfonds -Die IG Chemie entwickelt ihre Pläne weiter, in: 5. 11. 1976.

18 „Fragen der Vermögenspolitik sind immer gleichzeitig auch Fragen der sozialen Kontrolle wirtschaftlicher Macht“; vgl. DGB-Referentenmaterial zu den Wahlprüfsteinen 1976, Erläuterung zum Prüfstein 7 (Vermögensbildung), hrsg. vom DGB-Bundesvorstand, Düsseldorf 1976.

19 Diese Ablehnung ist z. B. betont worden von der Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeberverbände (BDA), Grundsätze für eine weiterführende Vermögenspolitik, in: Der Arbeitgeber, 28. Jg., Nr. 20/1976, S. 824.

unterlaufen werden können. Diese Möglichkeit ist nur dann gering, wenn sich Betriebsräte, Vertrauensleute und Gewerkschaftsmitglieder der Gefahren betrieblicher Beteiligungen bewußt sind.

Insbesondere Betriebsräte und Vertrauensleute müssen davon ausgehen, daß ein Eingehen auf „Beteiligungs“-Angebote langfristig ihre Handlungsfreiheit einschränkt und schließlich ihre Funktion in Frage stellt, wenn sie neben Arbeitsplatzinteressen auch noch „Kapitalinteressen“ der Arbeitnehmer wahrnehmen sollen. Allzu leicht können diese Interessen wie oben geschildert gegeneinander ausgespielt werden, und der Betriebsrat degeneriert im Extremfall zum Verwalter betrieblicher Wertpapierfonds und zum „Partner“ der Unternehmensleitung.

Deshalb sind „Beteiligungs“-Angeboten immer andere Forderungen nach zusätzlichen Unternehmensleistungen entgegenzusetzen, die an unerfüllten Bedürfnissen der Belegschaft anknüpfen bzw. sicherer und unproblematischer sind. Die Alternativ-Funktion anderer Unternehmensleistungen wird übrigens durch die betriebliche Praxis der heute schon existierenden „Beteiligungs“-Unternehmen sehr gut belegt.

Ein Beispiel ist das Weinbau-Unternehmen Pieroth, dessen Inhaber als vermögenspolitischer Sprecher der Opposition im Bundestag seit zehn Jahren seine Belegschaft „beteiligt“. Im Jahr 1974 war der für „Beteiligungen“ aufgewendete Betrag einschließlich der Verzinsung des Bestands an „Beteiligungen“ mit 1,543 Mill. DM geringer als die Summe an Weihnachts- und Urlaubsgeldern mit 1,9 Mill. DM, die im Rahmen aller Lohnnebenleistungen den größten Posten ausmachte. Mit 0,939 Mill. DM als drittgrößtem Posten waren die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung nicht viel geringer als die für die „betriebliche Beteiligung“. Letztere machten im Verhältnis zu allen Lohnneben- und Sozialleistungen nur rund 30 Prozent, im Verhältnis zu allen Lohnkosten bzw. personalbezogene Kosten sogar nur rund 3 Prozent aus. Diese Relationen demonstrieren die prinzipielle Austauschbarkeit der einzelnen Unternehmensleistungen<sup>20</sup>.

#### *Widerstand gegen die Bonner Vorhaben zur stärkeren Förderung betrieblicher Beteiligungen*

Über die genannten Perspektiven tariflicher und betrieblicher Aktionsfelder darf jedoch nicht vergessen werden, was im Moment vordringlich ist: nämlich entschiedenen Widerstand zu leisten gegen die Vorhaben in der Bundesregierung zu einer Ausweitung der fiskalischen Förderung „betrieblicher Beteiligungen“. Das gilt selbst dann, wenn die Vorhaben im Verlauf der parlamentarischen Diskussion etwas eingeschränkt werden sollten oder durch den Einbau von Einkommensgrenzen in

---

20 Vgl. Ferdinand-Pieroth Weingut-Weinkellerei GmbH (Hrsg.), Sozialbilanz - Gesellschaftsbezogene Erfolgsrechnung - 1973/74, Burg Layen 1975.

die Privilegierung „betrieblicher Beteiligungen“ und durch zeitlich befristete Insolvenzversicherungen etwas Sozialkosmetik betrieben würde. Der Europäische Gewerkschaftsbund geht seit einiger Zeit sogar noch weiter und verlangt den Abbau aller bereits praktizierten „Beteiligungsmodelle“<sup>21</sup>. Angesichts der von „betrieblichen Beteiligungen“ ausgehenden Gefahren ist auch diese Position zu rechtfertigen.

---

21 Vgl. die Stellungnahme des Europäischen Gewerkschaftsbundes zum „Vorentwurf“ eines Vorschlags für eine Empfehlung des Rates der Europäischen Gemeinschaft zur Vermögensbildung zugunsten einkommensschwacher Bevölkerungsgruppen und in Arbeitnehmerhand“ vom 24. Januar 1977, Brüssel, 2. 3. 1977, insbesondere S. 7.