

**DIE BETEILIGUNG DER MITARBEITER AM PRODUKTIVKAPITAL -  
KONZEPTIONELLE ENTWICKLUNG UND PRAKTISCHE  
AUSGESTALTUNG**

Zur Erlangung des akademischen Grades eines  
Doktors der Wirtschaftswissenschaften  
(Dr. rer. pol.)

von der Fakultät für  
Wirtschaftswissenschaften  
der Universität Fridericiana zu Karlsruhe

genehmigte

**DISSERTATION**

von

Diplom-Volkswirtin (Dipl. rer. pol.) Sibylle Brenk-Keller

---

---

Tag der mündlichen Prüfung: 14. Juli 1997

Referent: Prof. Dr. Alfons Steiner

Korreferent: Prof. Dr.-Ing. Peter Knauth

**KARLSRUHE 1997**

# Inhaltsverzeichnis

<b>VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN</b>	<b>6</b>
------------------------------------	----------

---

<b>VERZEICHNIS DER TABELLEN</b>	<b>7</b>
---------------------------------	----------

---

<b>VERZEICHNIS DER ABKÜRZUNGEN</b>	<b>9</b>
------------------------------------	----------

---

<b>EINLEITUNG</b>	<b>11</b>
-------------------	-----------

---

<b>1 DER GEGENSATZ ZWISCHEN KAPITAL UND ARBEIT - DER LÖSUNGSANSATZ BEI MARX</b>	<b>16</b>
---	-----------

---

<b>1.1 DAS PHÄNOMEN DER ENTFREMDUNG IN DER THEORIE VON MARX</b>	<b>18</b>
1.1.1 DER BEGRIFF DER ENTFREMDUNG BEI HEGEL	18
1.1.2 DER BEGRIFF DER ENTFREMDUNG BEI MARX	19
1.1.3 FORMEN UND INHALTE DER ENTFREMDUNG	20
1.1.4 ENTFREMDUNG UND ARBEITSTEILUNG	24
<b>1.2 DIE WERT- UND MEHRWERTTHEORIE VON MARX</b>	<b>27</b>
1.2.1 GEBRAUCHSWERT UND TAUSCHWERT	28
1.2.2 GELD ALS ALLGEMEINES ÄQUIVALENT	31
1.2.3 DIE VERWANDLUNG DES GELDES IN KAPITAL	33
1.2.4 DER MEHRWERT	34
1.1.5.1 Voraussetzungen für das Entstehen von Mehrwert	34
1.2.5.2 Das Entstehen von Mehrwert	36
1.2.5 DIE ARBEITSTEILUNG UND DER GEGENSATZ ZWISCHEN KAPITAL UND ARBEIT	38
<b>1.3 DIE WIDERSPRÜCHE DES KAPITALISTISCHEN SYSTEMS</b>	<b>42</b>
1.3.1 EINZELWIRTSCHAFTLICHE RATIONALITÄT IM GEGENSATZ ZUR ANARCHIE AUF DEN MÄRKTEN	42
1.3.2 INDIVIDUELLES GEWINNSTREBEN ALS TRIEBFEDER FÜR WIRTSCHAFTLICHES HANDELN	45

<b>1.4 DIE VERGESELLSCHAFTUNG DER PRODUKTIONSMITTEL</b>	<b>52</b>
<b>1.5 DIE VERSTAATLICHUNG DER PRODUKTIONSMITTEL</b>	<b>57</b>
1.5.1 ENGELS VERSTAATLICHUNGSDIENEN	57
1.5.2 DIE VERSTAATLICHUNG DURCH LENIN	60
1.5.2.1 Die theoretische Basis	62
1.5.2.2 Das politische und ökonomische Konzept	65
<b>1.6 UMSETZUNG UND REALITÄT DES SOZIALISTISCHEN LÖSUNGSANSATZES</b>	<b>67</b>
<b>1.7 KRITISCHE BETRACHTUNG</b>	<b>73</b>

## **2 DER GEGENSATZ ZWISCHEN KAPITAL UND ARBEIT - DER LÖSUNGSANSATZ IM KONZEPT DER SOZIALEN MARKTWIRTSCHAFT** **78**

<b>2.1 DIE WANDLUNG DER SOZIALEN FRAGE</b>	<b>80</b>
2.1.1 POLITISCHE EXPERIMENTE ZUR BESEITIGUNG WIRTSCHAFTLICHER MACHT	81
2.1.2 POLITISCHE EXPERIMENTE ZUR SOZIALEN SICHERUNG	85
2.1.3 DIE SOZIALEN AUSWIRKUNGEN DER WIRTSCHAFTSPOLITIK DER EXPERIMENTE	86
<b>2.2 DIE ERRICHTUNG DER WETTBEWERBSORDNUNG ALS LÖSUNG DER SOZIALEN FRAGE</b>	<b>89</b>
2.2.1 GEGENGEWICHTE ZUR MACHT IM RAHMEN DER WETTBEWERBSORDNUNG	91
2.2.1.1 Die Trennung von Staat und Wirtschaft	92
2.2.1.2 Dekonzentration durch Wettbewerb	95
2.2.2 WIRTSCHAFTSORDNUNGSPOLITIK ALS SOZIALPOLITIK	97
2.2.2.1 Vorbemerkung	97
2.2.2.2 Allgemeine Sozialpolitik	99
2.2.2.3 Spezielle Sozialpolitik	103
<b>2.3 DIE AUSGANGSBEDINGUNGEN IN DER WETTBEWERBSORDNUNG</b>	<b>108</b>
<b>2.4 UMSETZUNG UND REALITÄT DER SOZIALEN MARKTWIRTSCHAFT</b>	<b>114</b>
2.4.1 DIE FRAGE DER VERMÖGENSVERTEILUNG UND DER VERMÖGENSBILDUNG	115
2.4.2 DIE DISKUSSION ÜBER MITBESTIMMUNG CONTRA MITARBEITERBETEILIGUNG	118
2.4.3 VERMÖGENSBILDUNG UND BETEILIGUNG AM PRODUKTIVVERMÖGEN IN DER SOZIALEN MARKTWIRTSCHAFT	125

## **3 MITARBEITERBETEILIGUNG IN DEUTSCHLAND - IHRE KONZEPTIONELLE ENTWICKLUNG UND AUSGESTALTUNG** **137**

<b>3.1 ZUR GESCHICHTE DER MITARBEITERBETEILIGUNG</b>	<b>137</b>
3.1.1 MITARBEITERBETEILIGUNG IM 19. JAHRHUNDERT	137
3.1.2 MITARBEITERBETEILIGUNG IN DER ERSTEN HÄLFTE DES 20. JAHRHUNDERTS	143
3.1.3 MITARBEITERBETEILIGUNG AUS SICHT DER CHRISTLICHEN GESELLSCHAFTSLEHRE	145
<b>3.2 MITARBEITERBETEILIGUNG ALS WEG ZWISCHEN MARX UND MARKTWIRTSCHAFT</b>	<b>149</b>

<b>3.3 BEGRIFFLICHE UND THEMATISCHE EINGRENZUNG</b>	<b>154</b>
3.3.1 BEGRIFFLICHE EINGRENZUNG	154
3.3.1.1 Gesamtwirtschaftlich - einzelwirtschaftlich	154
3.3.1.2 Materielle - laboristische - immaterielle Beteiligung	155
3.3.1.3 Beteiligungslohn - Investivlohn	157
3.3.1.4 Betriebliche - außerbetriebliche - überbetriebliche Beteiligung	158
3.3.2 THEMATISCHE EINGRENZUNG	158
<b>3.4 GESTALTUNGSELEMENTE DER KAPITALBETEILIGUNG</b>	<b>160</b>
3.4.1 MÖGLICHKEITEN FÜR EINEN EINSTIEG IN DIE BETEILIGUNG	160
3.4.2 MITTELAUFBRINGUNG	163
3.4.2.1 Die Mittelaufbringung seitens des Unternehmens	163
3.4.2.2 Die Mittelaufbringung seitens des Mitarbeiters	166
3.4.2.3 Kombinataive Verfahren	168
3.4.3 MITTELVERWENDUNG - GESTALTUNG DER KAPITALBETEILIGUNG	171
3.4.3.1 Direkte und indirekte betriebliche Kapitalbeteiligung	171
3.4.3.2 Außerbetriebliche und überbetriebliche Kapitalbeteiligung	178
3.4.4 MITTELVERFÜGUNG	182
3.4.5 KAPITALBETEILIGUNG UND MITBESTIMMUNG	183
<b>3.5 ZUR BEGRÜNDUNG DER KAPITALBETEILIGUNG</b>	<b>186</b>
3.5.1 GESELLSCHAFTSPOLITISCHE ZIELE	186
3.5.2 UNTERNEHMENSPOLITISCHE ZIELE	189
3.5.3. INDIVIDUELLE ZIELE	191
<b>4 KONZEPTE FÜR EINE KAPITALBETEILIGUNG</b>	<b>193</b>
<hr/>	
<b>4.1 KAPITALBETEILIGUNG AUS SICHT DER TARIFPARTEIEN</b>	<b>197</b>
4.1.1 ARBEITGEBERVERBÄNDE	197
4.1.2 GEWERKSCHAFTEN	202
4.1.2.1 Der Deutsche Gewerkschaftsbund	203
4.1.2.2 Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft	210
4.1.2.3 IG Bau-Steine-Erden	212
<b>4.2 KAPITALBETEILIGUNG AUS POLITISCHER SICHT</b>	<b>218</b>
4.2.1 CHRISTLICH-DEMOKRATISCHE UNION/CHRISTLICH-SOZIALE UNION (CDU/CSU)	218
4.2.2. SOZIALDEMOKRATISCHE PARTEI DEUTSCHLANDS (SPD)	222
4.2.3 FREIE DEMOKRATISCHE PARTEI (FDP)	227
4.2.4 BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	230
<b>4.3 KAPITALBETEILIGUNG AUS KIRCHLICHER SICHT</b>	<b>231</b>
<b>4.4 ÜBEREINSTIMMUNGEN UND GEGENSÄTZLICHKEITEN IN DEN KONZEPTEN</b>	<b>237</b>

---

**5 KAPITALBETEILIGUNG IN DER PRAXIS** **245**


---

<b>5.1 DIE BEDEUTUNG DER BETRIEBLICHEN KAPITALBETEILIGUNG</b>	<b>245</b>
5.1.1 ANZAHL DER BETEILIGUNGSUNTERNEHMEN	246
5.1.2 DIE EMPIRISCHEN ZIELE EINER KAPITALBETEILIGUNG	248
5.1.3 GESTALTUNGSFORMEN DER KAPITALBETEILIGUNG	251
5.1.4 BETEILIGUNGSFÄHIGE UNTERNEHMEN - BETEILIGTE ARBEITNEHMER - BETEILIGUNGSKAPITAL	254
5.1.5 BETEILIGUNGSBEREITSCHAFT DER UNTERNEHMEN	257
5.1.6 WIRKUNGEN EINER KAPITALBETEILIGUNG	261
5.1.6.1 Motivation der Mitarbeiter	264
5.1.6.2 Finanzierung	265
5.1.6.3 Betriebliche Partnerschaft	267
5.1.6.4 Vermögensbildung	269
5.1.7 EINFLUßGRÖßEN FÜR DEN ERFOLG EINER KAPITALBETEILIGUNG	270
5.1.8 GRÜNDE FÜR DAS SCHEITERN EINER KAPITALBETEILIGUNG	272
<b>5.2 DIE BETEILIGUNG AM PRODUKTIVKAPITAL AUS SICHT DER ARBEITNEHMER</b>	<b>275</b>
5.2.1 DAS INTERESSE DER ARBEITNEHMER AN BETEILIGUNGEN	276
5.2.2 DIE BETEILIGUNGSBEREITSCHAFT DER MITARBEITER	278
5.2.3 DIE EINSTELLUNG DER MITARBEITER ZUR KAPITALBETEILIGUNG	280
5.2.4 BETEILIGTE ARBEITNEHMER UND GEWERKSCHAFTEN	282
<b>5.3 PRAKTISCHE BEISPIELE FÜR EINE KAPITALBETEILIGUNG</b>	<b>285</b>
5.3.1 KAPITALBETEILIGUNG BEI DER SIEMENS AG	285
5.3.2 KAPITALBETEILIGUNG BEI DER MARTIN HOPPMANN GMBH	293
5.3.3 KAPITALBETEILIGUNG BEI DER NOVA DATA AG	303

---

**6 ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK** **310**


---



---

**LITERATURVERZEICHNIS** **318**


---

## Verzeichnis der Abbildungen

ABBILDUNG 1: LORENZKURVE ZUR VERTEILUNG BRUTTOGELDVERMÖGENS DER PRIVATEN HAUSHALTE	133
ABBILDUNG 2: ANSATZGRÖßEN FÜR EINE MATERIELLE MITARBEITERBETEILIGUNG	155
ABBILDUNG 3: FORMEN DER MITARBEITERBETEILIGUNG	159
ABBILDUNG 4: GRUNDFORMEN DER ERFOLGSBETEILIGUNG	164
ABBILDUNG 5: KOMBINATIVE MITTELAUFBRINGUNG	168
ABBILDUNG 6: MÖGLICHKEITEN DER BETRIEBLICHEN KAPITALBETEILIGUNG	172
ABBILDUNG 8: TARIFFONDSMODELL DER IG BAU-STEINE-ERDEN	216
ABBILDUNG 9: KONZEPTE DER TARIFFPARTEIEN UND DER PARTEIEN FÜR EINE KAPITALBETEILIGUNG	238
ABBILDUNG 10: ANZAHL DER BETEILIGUNGSUNTERNEHMEN IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND	246
ABBILDUNG 11: AUSWIRKUNGEN DER KAPITALBETEILIGUNG	263
ABBILDUNG 12: BÖRSENKURS UND VORZUGSPREIS DER SIEMENS-AKTIE	291
ABBILDUNG 13: ERFOLGS- UND KAPITALBETEILIGUNG BEI DER MARTIN HOPPMANN GMBH	296
ABBILDUNG 14: DAS „RUNDE SYSTEM“ DER MARTIN HOPPMANN GMBH	299
ABBILDUNG 15: DIE MITWIRKUNGSORGANE DER MARTIN HOPPMANN GMBH	301

## Verzeichnis der Tabellen

TABELLE 1: VERMÖGENSBILANZ WESTDEUTSCHER PRIVATHAUSHALTE	129
TABELLE 2: GELDVERMÖGEN WESTDEUTSCHER PRIVATHAUSHALTE	130
TABELLE 3: GELDVERMÖGENSBILDUNG WESTDEUTSCHER PRIVATHAUSHALT	131
TABELLE 4: KREDITKOSTEN UND KOSTEN DES BETEILIGUNGSKAPITALS PRO MITARBEITER 169	
TABELLE 5: EFFEKTIVVERZINSUNG DES MITARBEITERKAPITALS	170
TABELLE 6: RÄUMLICHE VERTEILUNG DER BETEILIGUNGSUNTERNEHMEN	247
TABELLE 7: AUSWAHL VON BETEILIGUNGSUNTERNEHMEN NACH BRANCHEN	248
TABELLE 8: UNTERNEHMENSZIELE EINER KAPITALBETEILIGUNG	249
TABELLE 9: GESTALTUNGSFORMEN DER KAPITALBETEILIGUNG	252
TABELLE 10: BETEILIGUNGSFORMEN, BETEILIGTE MITARBEITER, MITARBEITERKAPITAL IM JAHR 1995	253
TABELLE 11: BELEGSCHAFTSAKTIONÄRE UND IHRE ANTEILE AM GRUNDKAPITAL	254
TABELLE 12: UNTERNEHMEN UND BESCHÄFTIGTE NACH BESCHÄFTIGTENGRÖßENKLASSEN 1987	255
TABELLE 13: BETEILIGUNGSFÄHIGE UNTERNEHMEN, BETEILIGUNGSUNTERNEHMEN UND BETEILIGTE MITARBEITER	255
TABELLE 14: BETRIEBLICHES BETEILIGUNGSKAPITAL GESAMT UND PRO MITARBEITER	256
TABELLE 15: BETEILIGUNGSBEREITSCHAFT MITTLERER UND GROßER UNTERNEHMEN - ERGEBNISSE EINER UMFRAGE AUS DEM JAHR 1980	258
TABELLE 16: MITARBEITERBETEILIGUNG - ERWARTETE AUSWIRKUNGEN AUF MOTIVATION UND IDENTIFIKATION	260



TABELLE 17: EIGENKAPITALQUOTEN IM JAHR 1980	266
TABELLE 18: BERECHTIGUNGSQUOTEN UND BETEILIGUNGSQUOTEN IM JAHR 1987	270
TABELLE 19: GRÜNDE FÜR DIE EINSTELLUNG VON BETEILIGUNGSMODELLEN	273
TABELLE 20: ZUR ENTWICKLUNG VERMÖGENSWIRKSAMER ANLAGEN IN AKTIENFONDS	275
TABELLE 21: BETEILIGUNGSQUOTEN NACH TARIFGRUPPEN	279
TABELLE 22: GEWERKSCHAFTLICHER ORGANISATIONSGRAD DER MITARBEITER IN BETEILIGUNGSUNTERNEHMEN IM JAHR 1983	283
TABELLE 23: VERÄNDERUNG DES ORGANISATIONSGRADES DER MITARBEITER	284
TABELLE 24: AUSWIRKUNGEN DER KAPITALBETEILIGUNG AUF DIE LÖSUNG BETRIEBLICHER KONFLIKTE	284
TABELLE 25: MUSTERDEPOT EINES TARIFLICH BEZAHLTEN MITARBEITERS DER SIEMENS AG	291
TABELLE 26: ANTEIL DER ANGESTELLTEN UND DER GEWERBLICHEN MITARBEITER AM AKTIENERWERB BEI DER SIEMENS AG	293
TABELLE 27: ERFOLGSBETEILIGUNG BEI HOPPMANN 1990 BIS 1995	298

## Verzeichnis der Abkürzungen

AEU	Arbeitskreis Evangelischer Unternehmer
AfA	Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in der SPD
AG	Aktiengesellschaft
AGP	Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft e.V.
BDA	Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände
BKU	Bund katholischer Unternehmer
BVI	Bundesverband Deutscher Investment-Gesellschaften e.V.
BDI	Bundesverband der Deutsche Industrie
ca.	circa
CDU	Christlich-Demokratische Union
CDA	Christlich-Demokratische Arbeitnehmerschaft Deutschlands, Sozialausschüsse der CDU
CSU	Christlich-Soziale Union
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DAI	Deutsches Aktieninstitut e. V.
Ders.	Derselbe
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
FDP	Freie Demokratische Partei
GIZ	Gesellschaft für wirtschaftliche Zusammenarbeit
Hrsg.	Herausgeber
hrsg. v.	herausgeben von
IG	Industriegewerkschaft

IW	Institut der Deutschen Wirtschaft
Jg.	Jahrgang
k. A.	keine Angabe
KAB	Katholische Arbeiter-Bewegung
KKV	Verband der Katholiken in Wirtschaft und Verwaltung
MEGA	Marx-Engels Gesamtausgabe
Mio.	Millionen
Mrd.	Milliarden
NEP	Neue Ökonomische Politik
Mitverf.	Mitverfasser
o.J.	ohne Jahrgang
o.V.	ohne Verfasser
Tsd.	Tausend
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des DGB
u.a.	und andere(s)
vgl.	vergleiche
ZDK	Zentralkomitee der deutschen Katholiken

## Einleitung

„Es ist wirklich schwer einzusehen, wie Menschen, die der Gewohnheit, sich selbst zu regieren, vollständig entsagt haben, imstande sein könnten, diejenigen gut auszuwählen, die sie regieren sollen; und man wird niemanden glauben machen, eine freiheitliche, tatkräftige und weise Regierung könne jemals aus den Stimmen eines Volkes von Knechten hervorgehen.“

(Alexis de Tocqueville, um 1820)<sup>1</sup>

„Während der Arbeiter immer mehr seinen Verstand auf die Durchführung eines kleinen Details beschränkt, überblickt der Unternehmer täglich ein größeres Ganzes ... Der eine sinkt fast zum Tier herab, während der andere immer mehr dem Verwalter eines großen Königreiches gleicht ... Der eine befindet sich in einer ständigen engen und notwendigen Abhängigkeit vom anderen und scheint nur zum Gehorchen geboren zu sein, wie der andere zum Befehlen.“

(Alexis de Tocqueville, 1848)<sup>2</sup>

Die in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts beginnende Industrialisierung brachte breitesten Bevölkerungskreisen im westlichen Europa Entwurzelung, Ausbeutung und Armut. Die fortschreitende Arbeitsteilung entmündigte die Arbeitenden, während gleichzeitig den Unternehmern immer mehr Macht zuwuchs: Sie entschieden über die Produktion und Arbeitsbedingungen, sie bauten Vermögenspositionen auf, während die „Arbeitnehmer“ mit dem Lohn kaum ihren Lebensunterhalt bestreiten konnten. Die verzweifelte Lage der Lohnarbeiter wurde zur „sozialen Frage“<sup>3</sup> des 19. Jahrhunderts, auf die es aus humanitären Erwägungen, aber auch zur Abwehr politischer Unruhen eine Antwort zu finden galt. Denkanstöße, wie ein neues gesellschaftliches und wirtschaftliches Miteinander gestaltet werden könnte, gaben bereits in den ersten Jahrzehnten des 19. Jahrhunderts Sozialtheoretiker wie Saint-Simon, sozial engagierte Unternehmer wie Robert Owen, die katholische Kirche und

- 
- 1 Zitiert nach K. Hoppmann/ B. Stötzel (1981), Demokratie am Arbeitsplatz: Ein Modellversuch zur Mitwirkung von Arbeitnehmern an betrieblichen Entscheidungsprozessen, Frankfurt/Main, S. 13.
  - 2 Zitiert nach K. Pisa (1984), Alexis de Tocqueville, Prophet des Massenzeitalters, Stuttgart, S. 121.
  - 3 Erstmals verwendete Heinrich Heine diesen aus dem Französischen übertragenen Terminus in einem 1840 erschienenen Aufsatz für die Augsburger Allgemeine. Vgl. W. Fischer (1977), Der Wandel der sozialen Fragen in den fortgeschrittenen Industriegesellschaften, in: K. Hohmann, D. Schönwitz, H.-J. Weber, H. F. Wünsche (Hrsg.), Grundtexte zur Sozialen Marktwirtschaft, Band 2, Stuttgart, New York 1988, S. 104.

nicht zuletzt die sozialistischen Bewegungen innerhalb der aufstrebenden Industrienationen Europas.

Karl Marx und Friedrich Engels sprachen im „Kommunistischen Manifest“ (1848) vom „Gegensatz zwischen Kapital und Lohnarbeit“ und bezeichneten damit die einseitige Vermögens- und Machtverteilung in der „kapitalistischen“ Gesellschaft. Sie sahen keine Reformmöglichkeiten innerhalb der privatwirtschaftlichen Ordnung und propagierten deshalb die Notwendigkeit eines revolutionären Umbruchs und einer neuen Eigentumsordnung, um die wirtschaftliche Situation der Arbeitnehmer zu verbessern. Gegen die sozialistischen Strömungen wandte sich u. a. der Sozialphilosoph und Politiker Tocqueville, der in der staatlichen Reglementierung eine Gefahr für den Demokratisierungsprozess in der Gesellschaft erkannte, aber auch Vertreter der katholischen Kirche, die mit der von den Sozialisten geforderten Abschaffung des Privateigentums die Eigeninitiative und Selbstverantwortung der Menschen schwinden sahen und aus diesem Grund nicht für eine neue Eigentumsordnung, sondern für die betriebliche Beteiligung und Vermögensbildung der Lohnarbeiter plädierten. Die Kluft zwischen „sozialen“ und „liberalen“ Konzepten zur Lösung der sozialen Problematik war im 19. Jahrhundert unüberbrückbar. Der von Marx geforderten Vergesellschaftung der Produktionsmittel stand die Vorstellung von einer Integration der Arbeitnehmer in die bestehende Privateigentumsordnung durch Vermögensbildung diametral entgegen - ein Konflikt, der im weiteren Verlauf der nachfolgenden Jahrzehnte nicht gelöst werden konnte.

Die nach dem Ersten Weltkrieg eingeleiteten „Experimente“ mit dem realen Sozialismus zeigten dann, daß allgemeiner Wohlstand mit diesem Wirtschafts- und Gesellschaftssystem nicht erreichbar ist und die Vergesellschaftung der Produktionsmittel den Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit nicht aufhebt, sondern allenfalls dahingehend verlagert, daß der Arbeitnehmer sich nun einem übermächtigen Staat gegenüber sieht. Der von den Ordoliberalen verfasste Gegenentwurf zur sozialistischen Ordnung lautete „Soziale Marktwirtschaft“. Der Staat sollte demnach in erster Linie ordnende Potenz, Wirtschaftspolitik vor allem Ordnungspolitik sein, wirtschaftliche Macht sollte durch Wettbewerb neutralisiert werden, der Wechselbezug von individueller Freiheit und Privateigentum am Produktivvermögen sich allgemein wohlstandsfördernd auswirken und dazu beitragen, den Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit zu überwinden.

Die politische Auseinandersetzung um den Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit erhielt in der Realität der Sozialen Marktwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland neue Konturen. Nach zehn Jahren erfolgreich

praktizierter Sozialer Marktwirtschaft standen nicht mehr die existentielle Bedrohung der Arbeitnehmer und ihre soziale Grundsicherung im Mittelpunkt, sondern Maßnahmen zu ihrer allgemeinen Vermögensbildung und speziell zu ihrem Miteigentum am wachsenden Produktivvermögen. Zahlreiche Vorschläge wurden in über vier Jahrzehnten für die materielle und immaterielle Beteiligung der Arbeitnehmer vorgelegt, um die vielfach als „ungerecht“ bezeichnete Verteilung des Produktivvermögens zu ihren Gunsten zu korrigieren und sie durch wirtschaftliche Mitsprache zu emanzipieren. Die in Folge dieser Vermögens- und Verteilungsdiskussion getroffenen Tarifvereinbarungen zur Vermögensbildung, die gesetzlichen Erleichterungen für die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen und auch die staatliche Förderung der Beteiligungsmodelle konnten die Eigentumsstruktur des Produktivvermögens in der Bundesrepublik Deutschland bislang nicht nennenswert verändern.

Die zu Beginn der neunziger Jahre von den Tarifvertragsparteien und politischen Parteien geführte Auseinandersetzung über eine Produktivkapitalbeteiligung der Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern gab den Anlaß zu der vorliegenden Arbeit. Die Überlegungen zu tarifvertraglich geänderten Entlohnungsformen und einer Kapitalbeteiligung der ostdeutschen Arbeitnehmer blieb ohne Ergebnis und offenbarte damit den - trotz jahrzehntelanger Diskussion - heillosen Pluralismus aller Beteiligten zu diesem Thema. Ziel dieser Arbeit ist es, die Beweggründe für den bis heute bestehenden Dissens in Fragen der Mitarbeiterbeteiligung ausgehend von ihren ideengeschichtlichen Wurzeln darzustellen, einen Überblick über aktuelle Konzepte und den derzeitigen Stand der Kapitalbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland zu geben sowie die Hemmnisse für eine breitere Streuung des Produktivvermögens aufzuzeigen. Die Istbetrachtung beschränkt sich auf die Entwicklung und Situation in den alten Bundesländern, da für die neuen Bundesländer bislang weder ausreichendes statistisches Zahlenmaterial noch Untersuchungen über einen längeren Zeitraum vorliegen.

Das 1. Kapitel befaßt sich mit dem Lösungskonzept, das Karl Marx zur Überwindung des Gegensatzes zwischen Kapital und Arbeit entwickelte. Zunächst werden das von Marx formulierte Phänomen der Entfremdung der Arbeitnehmer in der Lohnarbeit sowie die ökonomischen Ursachen und sozialen Folgen, die Marx im Rahmen seiner Werttheorie beleuchtet, dargestellt. Auslöser des gesellschaftlichen Konfliktes ist für ihn das Privateigentum an den Produktionsmitteln. Sein Lösungsansatz „Vergesellschaftung“ der Produktionsmittel führte in der Interpretation von Engels und Lenin letztendlich zur Verstaatlichung des Produktivvermögens. Die praktische Umsetzung des

sozialistischen Konzeptes wird abschließend bis hin zur Neuen Ökonomischen Politik Lenins verfolgt.

Die ordoliberalen Gegenposition der sozial moderierten Marktwirtschaft wird im 2. Kapitel erläutert. Die Betrachtung orientiert sich vor allem an den Überlegungen Walter Euckens zu einer freiheitlichen und auf sozialen Ausgleich gerichteten Wettbewerbsordnung, in der dem Privateigentum zentrale Bedeutung zukommt als Basis der wirtschaftlichen Unabhängigkeit der Individuen und damit als Voraussetzung für ihre Selbstbestimmung und Selbstverantwortung. Das Privateigentum kann aber nur dann die im Wettbewerb notwendigen Chancen für alle eröffnen, wenn jeder Zugang und Möglichkeiten zum Vermögensaufbau hat. In der Realisierungsphase der Sozialen Marktwirtschaft kam der ungleichen Vermögensverteilung, die auch eine Folge der Währungsreform war, eine entscheidende Weichenstellung zu. In den Folgejahren wurden die Korrektur der Vermögensverteilung und die breite Vermögensbildung deshalb zu Zielgrößen der vermögenspolitischen Maßnahmen. Die Vermögenspositionen, die die westdeutschen Privathaushalte in mehr als vierzig Jahren Sozialer Marktwirtschaft aufbauen konnten, und die Verteilung des Produktivvermögens werden am Ende des 2. Kapitels aufgezeigt.

Im Mittelpunkt des 3. Kapitels steht die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen. Nach einem Rückblick auf die Geschichte der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland wird eine begriffliche und thematische Eingrenzung der weiteren Abhandlung auf die gegenwärtige Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer vorgenommen. Die Gestaltungselemente der Kapitalbeteiligung werden unter Berücksichtigung des Vermögensbeteiligungsgesetzes (seit 1984) dargelegt. Abschließend werden die Zielsysteme, die politische Institutionen, Unternehmen und die Arbeitnehmer selbst mit der Kapitalbeteiligung verbinden, erörtert.

Ein chronologischer Überblick über die politische Auseinandersetzung, die seit Beginn der siebziger Jahre zum Thema Produktivkapitalbeteiligung der Arbeitnehmer geführt wurde, leitet das 4. Kapitel ein. Die Konzepte, die Arbeitgeber und Gewerkschaften, Parteien sowie kirchliche Institutionen für die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer vorgelegt haben, werden im Anschluß vorgestellt. Am Ende dieses Kapitels werden die Gemeinsamkeiten und die wesentlichen Unterschiede dieser Entwürfe erläutert.

Das 5. Kapitel ist der Kapitalbeteiligung in der Praxis gewidmet. Auf Basis des aktuell verfügbaren Zahlenmaterials wird ein Überblick über die Beteiligungsunternehmen in Deutschland, die empirischen Ziele und Gestaltungsformen der Kapitalbeteiligung gegeben. Erläutert werden auch Zahlenangaben zu den

beteiligungsfähigen Unternehmen, den beteiligten Arbeitnehmer sowie der Höhe des Beteiligungskapitals. Die praktischen Auswirkungen der betrieblichen Kapitalbeteiligung auf die Motivation der Mitarbeiter, die Unternehmensfinanzierung und das Ziel betrieblicher Partnerschaft werden anhand der Ergebnisse empirischer Untersuchungen überprüft. Die Beteiligungsbereitschaft auf Seiten der Arbeitnehmer und der Einfluß der Beteiligung auf ihr Verhältnis zu den Gewerkschaften schließen die gesamthafte Betrachtung der Beteiligungspraxis ab. Am Beispiel von drei sehr unterschiedlichen Beteiligungsunternehmen wird dann die betriebsspezifische Ausrichtung der Beteiligungsmodelle gezeigt.

Im 6. Abschnitt werden die wesentlichen Ergebnisse der vorliegenden Arbeit zusammengefasst und die Hindernisse rekapituliert, die sich noch immer der betrieblichen Kapitalbeteiligung und damit der breiteren Streuung des Produktivvermögens in Deutschland entgegenstellen.



## 1 Der Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit - der Lösungsansatz bei Marx

Die weitreichenden sozialen Probleme des beginnenden Industriezeitalters gaben zahlreichen Ökonomen des 19. Jahrhunderts Anlaß, nach den Ursachen für die Verelendung breiter Bevölkerungskreise zu forschen und Lösungen zu formulieren, die die „soziale Frage“ beenden könnten. Karl Marx stellte eine Analyse der kapitalistischen Wirtschaft und ihrer inneren Antriebskräfte in den Mittelpunkt seiner theoretischen Betrachtungen. Aufgrund der dabei gewonnenen Erkenntnisse formulierte er seine Entwicklungsgesetze des Kapitalismus.<sup>4</sup>

Nach Auffassung von Marx ist die in einer bestimmten historischen Phase realisierte Wirtschaftsordnung auch maßgeblich für die gesellschaftliche Struktur eines Staates. Diese ökonomische Ordnung, Marx bezeichnet sie als „Produktionsverhältnisse“, umfasst die in einer Gesellschaft praktizierte Form der Kooperation zwischen den Produzenten, die Form der Verteilung und Aneignung der Produktionsmittel, die Form des Austauschs von Produkten sowie der Verteilung von Konsumgütern.<sup>5</sup> Im Zeitablauf verändern sich diese Grundmerkmale einer Wirtschaftsordnung im Wechsel mit dem wirtschaftlichen Leistungspotential, den „Produktivkräften“. Während sich aber die Produktivkräfte einer Gesellschaft mit zunehmendem Geschick der arbeitenden Bevölkerung, mit der praktischen Umsetzung technologischer Erkenntnisse sowie mit der quantitativen und qualitativen Erweiterung der Produktionsmittel ständig weiterentwickeln, verändern sich die wirtschaftlichen Strukturen nur vergleichsweise langsam.<sup>6</sup> Die nicht synchron verlaufende Entwicklung von wirtschaftlichem Leistungspotential und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen führt nach der Theorie von Karl Marx immer wieder zu Wirtschaftskrisen und sozialen Spannungen, die nur durch eine „radikale“ Veränderung der Wirtschaftsordnung behoben werden können.

Zwischen der historischen Entwicklung und den wirtschaftlichen Aktivitäten der Menschen stellt Marx einen direkten Zusammenhang her. Die in seiner Sicht alles bestimmende Materie betrachtet er dabei als die eigentlich

---

<sup>4</sup> Vgl. I. Fetscher (1987), Von Marx zur Sowjetideologie, Frankfurt a.M., S. 28.

<sup>5</sup> Vgl. O. Sik (1972), Der dritte Weg, Hamburg, S. 24.

<sup>6</sup> Vgl. K. Marx (1932), Das Kapital, 1. Band, Wien - Berlin, S. 44.

geschichtsbewegende Kraft, die - unabhängig vom menschlichen Willen - von feststehenden Gesetzmäßigkeiten angetrieben wird. Als Bestandteil dieser materialistischen Welt kann der Mensch zwar die Materie erkennen und erforschen, ist aber grundsätzlich an ihre Gesetzmäßigkeiten gebunden. Triebkraft dieser Entwicklung und Veränderung von Natur und Gesellschaft sind Gegensätze, die aufbrechen und letztendlich durch ein qualitativ höheres historisches Entwicklungsstadium überwunden werden. So werden mehrere Formen der Wirtschaftsordnung historisch durchlaufen bis hin zum marktwirtschaftlich geordneten Kapitalismus, der schließlich die glücklichen Endstadien der Geschichte, Sozialismus und Kommunismus, begründet.

Seine materialistische Geschichtsauffassung verbindet Marx mit seiner Theorie der sozialen Klassen<sup>7</sup> und macht das Eigentum zu deren zentralem Kriterium. Im „Kommunistischen Manifest“ des Jahres 1848 halten Karl Marx und sein Weggefährte Friedrich Engels fest: „Das Eigentum in seiner heutigen Gestalt bewegt sich in dem Gegensatz von Kapital und Lohnarbeit.“<sup>8</sup> Der Klasse der Kapitalisten, den Eigentümern der Produktionsmittel, stellen sie die gesellschaftliche Klasse derer gegenüber, die nurmehr ihre Arbeitskraft besitzen, das Proletariat. Der Gegensatz zwischen diesen beiden sozialen Klassen wird durch das Wachstum der Produktivkräfte noch größer, da die arbeitende Bevölkerung durch ihre Lohnarbeit das Sachkapital ständig erweitert, aber keinen Eigentumsanspruch erheben kann. Das Kapital, das sich im Besitz einer gesellschaftlichen Minderheit befindet, ist für Karl Marx „ein gemeinschaftliches Produkt und kann nur durch eine gemeinsame Tätigkeit vieler Mitglieder der Gesellschaft in Bewegung gesetzt werden“.<sup>9</sup>

Auf den „gesellschaftlichen Charakter“ der industrialisierten Produktion und das ihr widersprechende individuelle Eigentum am Sachkapital weisen Karl Marx und Friedrich Engels bereits im „Kommunistischen Manifest“ hin und fordern deshalb die Aufhebung des Privateigentums an den Produktionsmitteln.<sup>10</sup> In den später erscheinenden Schriften „Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie“ und „Das Kapital“ begründet Marx dann diese politische Forderung mit seiner ökonomischen Theorie.

Nachfolgend sollen die Überlegungen von Karl Marx in den Teilen dargestellt werden, die zur Erläuterung des von ihm formulierten Phänomens der Entfremdung, des daraus sich entwickelnden Gegensatzes zwischen Kapital und Arbeit sowie der als Lösung angestrebten Vergesellschaftung der Produktions-

---

<sup>7</sup> Vgl. J. A. Schumpeter (1950), Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie, Bern, S. 31.

<sup>8</sup> K. Marx/F. Engels (1946), Manifest der Kommunistischen Partei, Berlin, S. 18.

<sup>9</sup> K. Marx/F. Engels (1946), S. 18.

<sup>10</sup> Vgl. K. Marx/F. Engels (1946), S. 19.

mittel beitragen. Mit den Möglichkeiten einer praktischen Umsetzung der Vergesellschaftung haben sich Friedrich Engels und vor allem Lenin beschäftigt, der sich nach der Oktoberrevolution des Jahres 1917 vor die Aufgabe gestellt sah, die Vergesellschaftung der Produktionsmittel in die Realität umzusetzen.

## **1.1 Das Phänomen der Entfremdung in der Theorie von Marx**

### **1.1.1 Der Begriff der Entfremdung bei Hegel**

In der Philosophie Georg Friedrich Hegels kommt dem Begriff der Entfremdung oder Entäußerung zentrale Bedeutung zu. Hegel zeichnet ein Bild vom Menschen, in dem das menschliche Wesen bestimmt wird durch seine Geistigkeit.<sup>11</sup> Diese macht zwar den Menschen der Natur überlegen, aber er muß diese Überlegenheit ständig durch sein Wirken beweisen. Der Mensch überwindet die Natur durch seine Arbeit, indem er einem Naturprodukt seine ursprüngliche Form nimmt und es bewußt nach seinem Willen gestaltet. Im Verlauf dieses Vorganges, der Vergegenständlichung, entäußert sich der Mensch seines Selbstbewußtseins und entfremdet sich damit von sich selbst. Durch die Betrachtung des von ihm geschaffenen Produktes wird dem Menschen seine Geistigkeit bewußt und er erkennt sich in der von ihm geschaffenen Gegenständlichkeit selbst. Damit steht ihm das nach seinem Willen geformte Produkt nicht mehr fremd gegenüber.<sup>12</sup>

Die Entfremdung stellt aus der Sicht Hegels die eigentliche Bewegungsform des menschlichen Selbstbewußtseins dar: „Das Bewußtsein vermag sich selbst nur zu erfassen, wenn es sich an das ihm Gegenständliche entäußert und diese Entäußerung wieder in sich zurückgenommen hat.“<sup>13</sup> Die Aufhebung der Entfremdung ist für Hegel ein rein geistiger Akt der Bewußtseinsfindung, den der Mensch vollziehen muß, um zur Erkenntnis seiner menschlichen Besonderheit, seiner Geistigkeit, zu gelangen. Die menschliche Arbeit, das Sich-Verlieren des Menschen an die Gegenständlichkeit, wird damit für Hegel einerseits zur Bedingung für die Umbildung, die Vermenschlichung der realen

---

<sup>11</sup> Vgl. I. Fetscher (1987), S. 15.

<sup>12</sup> Vgl. M. Friedrich (1960), Philosophie und Ökonomie beim jungen Marx, Berlin (W), S. 124.

<sup>13</sup> M. Friedrich (1960), S. 123.

Welt als auch andererseits zur Voraussetzung für die menschliche Selbsterkenntnis.<sup>14</sup>

### 1.1.2 Der Begriff der Entfremdung bei Marx

Dieser ideellen Sicht von Hegel stellt Marx seine materialistische Auffassung entgegen. Derzufolge kann das Bewußtsein „nie etwas anderes sein als das bewußte Sein, und das Sein der Menschen ist ihr wirklicher Lebensprozess“.<sup>15</sup> Das menschliche Wesen ist also für ihn - im Gegensatz zu Hegel - kein einseitig geistiges, sondern ein „konkret-sinnliches, lebendiges“ Wesen. Sein „allseitiges Wesen“ eignet sich der Mensch auch auf „allseitige Art“ an, indem er als Mensch sieht, hört, fühlt, denkt und tätig ist.<sup>16</sup> Arbeit ist für Marx Ausdruck der universellen Fähigkeiten des menschlichen Wesens und sie ist Ausdruck der menschlichen Rationalität.

Marx sieht, wie Hegel, die Vergegenständlichung des Menschen in seiner Arbeit als dessen entscheidende Wesensbestimmung. Auch für ihn ist Arbeit zunächst ein Prozess zwischen Mensch und Natur, in dem der Mensch seine körperlichen und geistigen Fähigkeiten einsetzt, um die Natur, die ihn umgebende Wirklichkeit, in seinem Sinne zu verändern.<sup>17</sup> Diese Formveränderung bereitet der Mensch gedanklich vor und richtet sie damit auf seine persönlichen Bedürfnisse aus: Er plant die Herstellung von Gebrauchswerten für seine Zwecke. Diese bewußte Vorbereitung des Arbeitsprozesses unterscheidet den Menschen vom Tier, das lediglich instinktartig handelt. Die Vergegenständlichung des Menschen in seiner Arbeit bildet für Marx die „Existenzbedingung des Menschen“, die „den Stoffwechsel zwischen Mensch und Natur, also das menschliche Leben vermittelt.“<sup>18</sup>

Die Zweckbestimmtheit des Handelns, die geistige Vorwegnahme des angestrebten Arbeitsergebnisses kennzeichnen den menschlichen Arbeitsprozess als solchen. Als Momente des Arbeitsprozesses betrachtet Marx das Tätigwerden, aber auch die dabei verwendeten Arbeitsmittel und den Arbeitsgegenstand - mit anderen Worten - die Produktionsmittel.<sup>19</sup> Im Arbeitsprozess verbindet sich für Marx die Arbeit mit ihrem Gegenstand, sie vergegenständlicht sich. Der Mensch bildet sein Wesen in diesen Gegenstand hinein, dadurch wird es im

---

<sup>14</sup> Vgl. M. Friedrich (1960), S. 97.

<sup>15</sup> K. Marx/F. Engels (1953), Die deutsche Ideologie, Berlin (O), S. 22.

<sup>16</sup> I. Fetscher (1987), S. 18.

<sup>17</sup> Vgl. K. Marx (1932), S. 185f.

<sup>18</sup> M. Friedrich (1960), S. 47.

<sup>19</sup> Vgl. K. Marx (1932), S. 189.

Produkt zu etwas Wirklichem und etwas Bleibendem. Arbeitsprozess und Arbeitsertrag bilden für Marx eine Einheit, sie stellen zwei Seiten einer Gesamtheit dar, nämlich die subjektive, somit konkret menschliche Arbeit, und die objektive, die Werte schaffende Arbeit. Folglich betrachtet Marx nicht nur die menschliche Tätigkeit als solche, sondern auch den Gebrauch des geschaffenen Produktes als Arbeitsmittel oder dessen Konsum durch den Produzenten selbst als zusammengehörige Elemente der menschlichen Arbeit. Durch seine Tätigkeit begründet der Mensch sein Eigentum am Arbeitsertrag.<sup>20</sup>

Während Hegel die Vergegenständlichung des Menschen gleichsetzt mit seiner Entfremdung und deren Aufhebung an einen geistigen Akt bindet, ist Vergegenständlichung für Marx die menschliche Verhaltensweise schlechthin, ist Arbeit die Verwirklichung des menschlichen Wesens. Wird diese Arbeit allerdings unter Bedingungen vollzogen, die dem eigentlichen menschlichen Wesen widersprechen, so wird die Arbeit nicht zu einem Akt der Aneignung, sondern zu einem Akt der Entfremdung des menschlichen Wesens. Diese Entfremdung kann nach Marx nur dann aufgehoben werden, wenn die realen Bedingungen, unter denen der menschliche Arbeitsprozess abläuft, verändert werden.

Eine „unwahre Vergegenständlichung“<sup>21</sup> erlebt der Mensch nach Auffassung von Marx in der arbeitsteiligen Gesellschaft, in der die Entfremdung zu einer spezifischen Begleiterscheinung der Vergegenständlichung wird. Die menschliche Tätigkeit steht für Marx hier im Widerspruch zur menschlichen Fähigkeit, die Umwelt nach dem eigenem Willen zu gestalten. In der warenproduzierenden Gesellschaft beherrschen die Menschen ihr ökonomischen Umfeld nicht mehr selbst, sondern sie werden beherrscht von ökonomischen Zwängen, insbesondere vom „Kapitalverhältnis“<sup>22</sup>, durch das die Produzenten vom Eigentum an ihren Arbeitsmitteln getrennt und an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen gehindert werden.

### 1.1.3 Formen und Inhalte der Entfremdung

Das Phänomen der Entfremdung stellt Marx in den Mittelpunkt seiner im Jahr 1844 verfassten „Ökonomisch-philosophischen Manuskripte“<sup>23</sup>. Die Inhalte

---

<sup>20</sup> Vgl. K. Marx (1953a), S. 148.

<sup>21</sup> M. Friedrich (1960) S. 137.

<sup>22</sup> K. Marx (1932), S. 753.

<sup>23</sup> Vgl. K. Marx /F. Engels (1982), Marx-Engels Gesamtausgabe (MEGA), 1. Abt., Band 2, Berlin 1982, S. 323f. Diese Manuskripte werden auch als „Pariser Manuskripte“ bezeichnet, vgl. M. Friedrich (1960), S. 88.

und Formen der Entfremdung sind hier klarer formuliert als in den oftmals nicht unmittelbar verständlichen Hinweisen zur Entfremdungssituation der Menschen, die Marx im Rahmen seiner späteren Werttheorie geben wird, wenn er beispielsweise vom Waren- oder Geldfetischismus spricht.

In diesen Manuskripten setzt sich der junge Karl Marx kritisch mit der Nationalökonomie seiner Zeit auseinander. So hätten deren Vertreter zwar die produktive Tätigkeit, die Arbeit, als Quelle des materiellen Reichtums und des Privateigentums erkannt, aber sie setzten sich nicht mit den Gründen des Privateigentums auseinander, sondern betrachteten dieses und damit die entfremdete Arbeit als Gegebenheit. Marx will demgegenüber die Voraussetzungen zu erklären, unter denen das Privateigentum entsteht und besteht, um aus diesen Bewegungsgesetzen des Privateigentums Aussagen zu dessen künftiger Entwicklung ableiten zu können.

In seiner Betrachtung geht Marx von der entfremdeten Arbeit als „gegenwärtigem Faktum“ in der warenproduzierenden Gesellschaft aus; die reale Situation des Arbeiters seiner Zeit beschreibt Marx mit folgenden Worten:

„Der Arbeiter wird umso ärmer, je mehr Reichtum er produziert, je mehr seine Produktion an Macht und Umfang zunimmt. Der Arbeiter wird eine umso wohlfeilere Ware, je mehr Waren er schafft. Mit der Verwertung der Sachenwelt, nimmt die Entwertung der Menschenwelt in direktem Verhältnis zu. Die Arbeit produziert nicht nur Waren; sie produziert sich selbst und den Arbeiter als eine Ware und zwar in dem Verhältnis, in welchem sie überhaupt Ware produziert.“<sup>24</sup>

Dieses „Faktum der Entfremdung“ ist die konkrete Entfremdungssituation, die Marx als charakteristisch für die Wirtschaftsordnung seiner Zeit konstatiert. In seinen „Ökonomisch-philosophischen Manuskripten“ will er den Nachweis führen, daß der Mensch in der kapitalistischen Gesellschaft sein eigentliches menschliches Wesen nicht bestätigt, sondern verneint.<sup>25</sup> Er unterscheidet dabei vier Erscheinungsformen der Entfremdung:

- *Erstens* entfremdet sich der Lohnarbeiter vom Produkt seiner Arbeit, da die Produktionsmittel, die er anwendet, ihm nicht gehören. Deshalb folgt seiner Vergegenständlichung im Produkt nicht dessen Aneignung, sondern die Entfremdung des Arbeiters vom Produkt seiner Arbeit. Dieses wird für ihn ein fremder Gegenstand, der ihm nicht gehört und von dem er trotzdem in zweifacher Weise abhängig ist, da er zunächst

---

<sup>24</sup> K. Marx (1982), S. 364.

<sup>25</sup> Vgl. M. Friedrich (1960), S. 95.

durch diese Produktion überhaupt Arbeit erhält und schließlich aus dem Verkauf dieses Produktes sein Lohn bezahlt wird.

- *Zweitens* macht dem Arbeiter die Herstellung von ihm fremden Gegenständen die Arbeit als solche fremd, weil sie nicht von ihm, sondern von einem anderen inhaltlich bestimmt wird, der gleichzeitig auch die Arbeitsbedingungen festlegt. Der Lohnarbeiter kann in der Arbeit weder seine geistigen noch seine körperlichen Fähigkeiten voll entfalten und kann folglich seine menschliche Überlegenheit über die Natur nicht mehr beweisen. Dadurch wird diese Tätigkeit nicht mehr zu einem Akt der Selbstbestätigung für den Arbeiter, sondern zu einem Akt der Selbstverneinung. Er hat nicht länger Freude an seiner Arbeit, sondern er empfindet sie als Last: „Er fühlt sich erst ausser der Arbeit bei sich und in der Arbeit ausser sich. Zu Hause ist er, wenn er nicht arbeitet und wenn er arbeitet, ist er nicht zu Hause. Seine Arbeit ist daher nicht freiwillig, sondern gezwungen, Zwangsarbeit.“<sup>26</sup>

- Das Gattungswesen<sup>27</sup> Mensch hat eine geistige und eine physische Natur und vollzieht deshalb seine Lebenstätigkeit, seine Arbeit, bewußt. Sein Handeln wird nicht allein durch physische Bedürfnisse bestimmt, wie dies beim Tier der Fall ist, sondern unterliegt seinem freien Willen. Die *dritte* Entfremdungsform sieht Marx deshalb in der Lohnarbeit, die dem Menschen sein menschliches Wesen entfremdet, indem sie die bloße Existenzhaltung zum Zweck seines Lebens macht und ihm keine Möglichkeit gibt, sein geistiges Gattungsvermögen zu beweisen und sich so als Gattungswesen Mensch zu bestätigen.

- Das Verhältnis des Menschen zu sich bestimmt auch sein Verhältnis zu anderen Menschen. Obwohl der Mensch individuell tätig wird, ist er in eine Gemeinschaft eingegliedert und deshalb ein „gesellschaftliches Individuum“, dessen Arbeit und Existenz in wechselseitigem Bezug zur Gesellschaft steht. Dieses gesellschaftliche Wesen des Menschen steht für Marx nicht im Gegensatz zum individuellen Wesen, sondern beide bilden eine Einheit.<sup>28</sup> Seine Entfremdung von sich, seiner Arbeit und seinem Produkt überträgt sich auf andere Menschen und das Verhältnis, in welchem diese anderen Menschen zu seinem Produkt, seiner

---

<sup>26</sup> K. Marx (1982), S. 367, Hervorhebungen im Original.

<sup>27</sup> Den Begriff „Gattung“ verwendet Marx im Sinne der Zugehörigkeit des Menschen zu einer biologischen Gattung und im Sinne von bestimmten, den Menschen charakterisierenden Gattungseigenschaften. Vgl. A. Schaff: (1965), Marxismus und das menschliche Individuum, Wien - Frankfurt - Zürich, S. 109f.

<sup>28</sup> Vgl. K. Marx (1982), S. 381. A. Schaff (1965), S. 82f.

Arbeit und ihm selbst stehen. *Viertens* entfremden sich somit die Menschen ihres gesellschaftlichen Wesens.

In diesen vier Entfremdungsformen wird klar erkennbar, daß Marx bereits in seinen frühen Schriften das Phänomen der Entfremdung untrennbar verbindet mit der Frage des Eigentums und daraus folgend mit den Fragen nach der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Verteilung der Produktion. Arbeit kann in seiner Sichtweise nur dann die natürliche Existenzweise des Menschen bilden, wenn die Aneignung des hergestellten Produktes durch den Produzenten selbst eine unabdingbare Folge des Arbeitsprozesses ist. Entfremdung wird also dann zum realen Faktum, wenn die individuelle Arbeitsleistung nicht unmittelbares Eigentum des arbeitenden Menschen, sondern Eigentum eines anderen zur Folge hat:

„Wie er <der Mensch> seine eigene Produktion zu seiner Entwicklung, zu seiner Strafe <macht>, wie er sein eigenes Produkt zu dem Verlust, zu einem nicht ihm gehörigen Produkt <macht>, so erzeugt er die Herrschaft dessen, der nicht produziert, auf die Produktion und das Produkt.“ „Also durch die entfremdete, entäusserte Arbeit erzeugt der Arbeiter das Verhältnis eines der Arbeit fremden und ausser ihr stehenden Menschen. Das Verhältnis des Menschen zur Arbeit erzeugt das Verhältnis des Kapitalisten zu derselben oder wie man sonst den Arbeitsherrn nennen will.“<sup>29</sup>

Aus der Analyse der Erscheinungsformen der entfremdeten Arbeit entwickelt Marx in den „Ökonomisch-philosophischen Manuskripten“ seinen Begriff des Privateigentums. Sein Ausgangspunkt dafür ist die menschliche Arbeit, die in der kapitalistischen Gesellschaft käuflich und damit in eine Ware verwandelt ist. Er folgt dabei seiner grundsätzlichen Annahme, daß nämlich ausschließlich Arbeit Eigentum begründen kann, und setzt deshalb entfremdete Arbeit gleich mit der Aneignung des Produktes durch einen anderen. Dieses Ergebnis der Arbeit kann entweder ein Lebensmittel sein oder ein Produktionsmittel, das in einen späteren Produktionsprozess eingeht und zur „Arbeitsbedingung“ wird.

Die entfremdete Arbeit begründet die Lohnarbeit und sie erzeugt gleichzeitig auch deren Gegenteil, das Kapital in Form des Privateigentums an dem Produkt aus fremder Arbeit. Auch der Arbeitslohn ist aus seiner Sicht eine Folge der Entäußerung des Arbeiters. Da die Lohnarbeit bezahlt wird aus dem Verkauf des Produktes, wird sie zum „Diener des Lohns“ und ist nicht länger Selbstzweck für den Produzenten: „Arbeitslohn ist eine unmittelbare Folge der entfremdeten Arbeit und die entfremdete Arbeit ist die unmittelbare Ursache des Privateigentums.“<sup>30</sup> Privateigentum umfasst für Marx zwei Aspekte,

---

<sup>29</sup> K. Marx (1982), S. 372, <Ergänzungen> im Original.

<sup>30</sup> K. Marx (1982), S. 373.



nämlich Lohnarbeit und Kapital, die sich zwar gegenseitig bedingen, aber in der kapitalistischen Wirtschaftsordnung sich auch gegenseitig ausschließen. So wird die entfremdete Arbeit zur Voraussetzung für die Bildung von Privateigentum und damit zum grundlegenden Kriterium für das Entstehen zweier gesellschaftlicher Klassen.<sup>31</sup> Das Privateigentum sieht Marx ausdrücklich als Folge der Entfremdung, obwohl es vielleicht zunächst als deren Ursache erscheinen könnte: „Später schlägt dies Verhältnis in Wechselwirkung um“<sup>32</sup>; dann entwickeln sich Entfremdung und Privateigentum, mit anderen Worten Lohnarbeit und Kapital, in einem dialektischen Prozess.

Die Entfremdungssituation erstreckt sich sowohl auf den Lohnarbeiter, der sich an das Produkt verliert, ohne daß er diese Entäußerung durch Aneignung des Produktes aufheben könnte, als auch auf den Kapitalisten, der sich ein fremdes Produkt aneignet, sich darin nicht erkennt und sich so nicht als Mensch verwirklichen kann. Die Entfremdungssituation beider unterscheidet sich allerdings im individuellen Erleben: Während der Lohnarbeiter seine unmenschliche Existenz als Entfremdung erlebt, fühlt sich der Kapitalist in dieser Situation wohl, die ihm Macht und den „Schein einer Existenz“ vermittelt.<sup>33</sup> So wird, in der Sicht von Marx, die Klasse der Lohnarbeiter zur bewegenden gesellschaftlichen Kraft, die auf eine Aufhebung der Entfremdung drängt.

Die individuellen Wesenskräfte des Menschen, die aus seiner Rationalität herrühren, kann dieser in der Lohnarbeit nicht entfalten. Er ist ein durch die materiellen Notwendigkeiten zur Sicherung seiner Existenz bestimmtes Wesen, das nicht seinem eigenen Willen folgen kann, sondern einem fremden Willen untergeordnet ist. Durch seine entfremdete Tätigkeit begründet er das Eigentum anderer an den Produktionsmitteln; es entsteht ein Eigentumskonflikt, der nicht nur den einzelnen und sein Verhältnis zur Produktion betrifft, sondern die gesamten Beziehungen zwischen den Menschen erfasst. Das Privateigentum der von ihm als unproduktiv angesehenen Kapitalisten an den Produktionsmitteln, gilt Marx als materieller Ausdruck der entfremdeten Arbeit.

#### **1.1.4 Entfremdung und Arbeitsteilung**

Die „Ökonomisch-philosophischen Manuskripte“ entstanden zu einer Zeit, in der das Denken und die Ausdrucksweise von Marx noch überwiegend philosophisch geprägt waren. Marx kannte zur Zeit der Niederschrift dieser

---

31 Vgl. K. Marx (1982), S. 363.

32 K. Marx (1982), S. 373.

33 I. Fetscher (1987), S. 49, Zitat aus K. Marx, „Die heilige Familie“.

Manuskripte die Arbeitswertlehre von Ricardo noch nicht; mithin unterschied er noch nicht zwischen dem Gebrauchswert und dem Tauschwert der Arbeitskraft.<sup>34</sup> Damit ist auch zu erklären, daß Marx den Wandel der menschlichen Arbeit hin zur „Ware“ noch unter Verwendung des Begriffs der Entfremdung beschreibt. Die ökonomischen Studien der Folgejahre führten Marx dann zur Entwicklung des „historischen Materialismus“, seiner materialistischen Geschichtstheorie, und begründeten seine Überzeugung, daß die ökonomischen Gegebenheiten entscheidenden Einfluß auf den Gang der Geschichte haben.

In Zusammenarbeit mit Engels schrieb Marx dann im Jahr 1845 „Die deutsche Ideologie“. In dieser Schrift wird anstelle des philosophischen Begriffs der Entfremdung bereits der ökonomische Begriff der Arbeitsteilung verwendet. Die Sicht des arbeitenden Menschen und seine Einbindung in die Gesellschaft, die das zentrale Thema der Manuskripte von 1844 gebildet hatten, wird hier durch die gesellschaftlichen Perspektiven der Entfremdung ergänzt. Die Arbeit wird als das Bindeglied gesehen, das die Menschen in einen gesellschaftlichen Zusammenhang stellt. Die von Marx in den „Ökonomisch-philosophischen Manuskripten“ festgestellte ursächliche Bedeutung der entfremdeten Arbeit für das Privateigentum wird in der Schrift „Die deutsche Ideologie“ zur Identität von Arbeitsteilung und Privateigentum.<sup>35</sup> Die Teilung der Arbeit in eine materielle und eine immaterielle Tätigkeit begründet nach Marx/Engels die „Möglichkeit, ja die Wirklichkeit, daß der Genuß und die Arbeit, Produktion und Konsumtion, verschiedenen Individuen zufallen und die Möglichkeit, daß sie nicht in Widerspruch geraten nur darin liegt, daß die Teilung der Arbeit wieder aufgehoben wird.“<sup>36</sup>

Die ungleiche Verteilung der geschaffenen Güter und damit des Eigentums resultiert für Marx und Engels aus der Arbeitsteilung. Folge der Arbeitsteilung ist die Bildung von gesellschaftlichen Klassen mit höchst unterschiedlichen Interessenlagen; die Sonderinteressen der einen Klasse, „die alle anderen beherrscht“<sup>37</sup>, werden vom Staat durchgesetzt. Andererseits entsteht durch die Arbeitsteilung auch eine „vervielfachte Produktionskraft“<sup>38</sup> und damit eine gesellschaftliche Macht, die die Individuen aber nicht erkennen, weil die Existenz gemeinsamer Interessen und ihre gegenseitige Abhängigkeit als Folge von Arbeitsteilung und Aufteilung der Produktionsmittel ist ihnen nicht bewußt ist.

---

<sup>34</sup> Vgl. L. G. Bress, (1972), Kommunismus bei Karl Marx, Stuttgart, S. 38.

<sup>35</sup> Vgl. K. Marx/F. Engels (1953), S. 29.

<sup>36</sup> K. Marx/F. Engels (1953), S. 28f.

<sup>37</sup> K. Marx/F. Engels (1953), S. 29.

<sup>38</sup> K. Marx/F. Engels (1953), S. 30.

Nach Überzeugung von Marx und Engels entwickelt der Mensch erst in der Gesellschaft seine eigentlichen Wesenskräfte; die Teilung der Arbeit führt zu einer Steigerung der Produktivität und zur Verbesserung der Produktionsergebnisse, die dann eine umfassende Befriedigung der menschlichen Bedürfnisse erlauben. Aber diese Arbeitsteilung wird nicht nach dem freien Willen der Individuen und entsprechend ihrer Rationalität vollzogen, sondern ist subsumiert unter das Kapital und die persönlichen Interessen seiner Eigentümer. Deshalb werden die universellen Fähigkeiten der arbeitenden Menschen in ihrer Wirkung eingeschränkt durch die ungleichen Eigentumsverhältnisse an den Produktionsmitteln. Arbeitsteilung ist für Marx/Engels die notwendige Voraussetzung für das Entstehen des Privateigentums; dieses begrenzt aber im Laufe der historischen Entwicklung das Wachstum der Produktivkräfte. Wollen die Menschen nun alle ihre Fähigkeiten umsetzen und mehr Güter produzieren, so ist dies nur möglich, wenn sie die Gesamtheit der Produktivkräfte ihrem Willen unterordnen, folglich eine Veränderung der bestehenden Eigentumsordnung herbeiführen. Das bestehende individuelle Privateigentum an den Produktionsmitteln ist demnach durch eine der arbeitsteiligen Produktion entsprechende kollektive Eigentumsform zu ersetzen. Nur auf diesem Weg können die individuelle Entfremdung und die gesellschaftliche Entfremdung, die sich in einer produktionshemmenden Spaltung zwischen individuellen und gemeinsamen Interessen der Menschen niederschlägt, aufgehoben sowie die Güterknappheit beseitigt und die gesellschaftlichen Verteilungskonflikte überwunden werden.

In den frühen Schriften, den „Ökonomisch-philosophischen Manuskripten“ sowie in der „Deutschen Ideologie“, sieht Marx die Produktivität als Folge zunehmender Arbeitsteilung in einem solchen Maße ansteigen, daß der so erzeugte Reichtum und der Konflikt um seine einseitige Verteilung zur sozialen Revolution und damit zur Aufhebung des kapitalistischen Privateigentums führt.<sup>39</sup> So wird der Weg geebnet für eine höhere Gesellschaftsform, in der die Produktion wieder von den Menschen beherrscht wird, die Macht des Marktgeschehens beseitigt und die Entfremdung der Menschen von ihrer Güterproduktion und von anderen Menschen aufgehoben sein wird. Diese vom Zwang der Arbeit befreite kommunistische Gesellschaft stellt eine utopistische Vision des jungen Marx dar, die hier nicht näher dargelegt werden soll.

Festzuhalten ist, daß Marx seine Sicht von der Rationalität des Menschen und dessen besonderen Wesenskräften, die er nur in der arbeitsteiligen Gesellschaft zu entwickeln vermag, in seine ökonomische Theorie übernimmt. Erst durch

---

<sup>39</sup> Vgl. K. Marx/F. Engels (1953), S. 31f.

die Verwirklichung seines rationalen und gesellschaftlichen Wesens wird der Mensch zum wahren Menschen, seine Gesellschaftlichkeit setzt Marx als Prinzip voraus. Ein humanistischer Naturalismus, der das Individuum und sein Verhältnis zu der ihn umgebenden Realität in den Mittelpunkt seiner Betrachtung stellt, kennzeichnet die Schriften des jungen, philosophisch geprägten Marx. Im Verlauf seiner ökonomischen Studien verändern sich allerdings die Akzente seines Denkens.<sup>40</sup> Seine ökonomische Theorie wird mehr und mehr von Überlegungen zu den sachlichen Notwendigkeiten der Produktion und den Voraussetzungen für eine Steigerung der Produktivität geprägt. So ist Marx in späteren Jahren bereit, die Entfremdung des Menschen in der Lohnarbeit als vorübergehende „historische Notwendigkeit für die Entwicklung der Produktivkräfte“<sup>41</sup>, keinesfalls aber als allgemein und immer gültige Voraussetzung der Produktion hinzunehmen.

## 1.2 Die Wert- und Mehrwerttheorie von Marx

Im Mittelpunkt der Werttheorie, die vor allem Adam Smith begründete und David Ricardo später präzisierte, stehen die durch Arbeitsteilung und Tausch vermittelten ökonomischen Vorgänge. Untersucht werden die Bestimmungsgrößen des Wertes, den ein Gut repräsentiert, und die zwischen dem Wert des Gutes und seinem Marktpreis bestehende Beziehung. Weiterhin wird die Frage gestellt, welchen Wertbeitrag die Produktionsfaktoren Arbeit, Kapital und Boden leisten und welche Ertragsverteilung daraus folgt. Die Werttheorie ist damit auch Bindeglied zur Verteilungstheorie.

Die ökonomische Klassik (Smith, Ricardo u.a.) ging von der preisbestimmenden Wirkung des „natürlichen“ Wertes einer Ware, auch als „Tauschwert“ bezeichnet, aus. Von diesem unmittelbaren Einfluß des Tauschwertes einer Ware auf ihren Marktpreis wurde dann - unter der Bedingung der vollkommenen Konkurrenz und eines bestehenden Marktgleichgewichts - eine „natürliche“ und damit gerechte Verteilung des Ertrags auf die an der Güterherstellung beteiligten Produktionsfaktoren angenommen. Demgemäß entspricht der Lohn dem Wert der Arbeitsleistung, die in der Ware enthalten ist, die Grundrente dem entsprechenden Wert der Bodennutzung und der Kapitalprofit dem Wert der Kapitalnutzung.<sup>42</sup> Die eigentliche Verteilung der Wertschöpfung wird dann im Marktprozess vollzogen. Diese rein ökonomische Betrachtungsweise abstrahiert von möglichen anderen Einflußfaktoren auf die

---

<sup>40</sup> Vgl. I. Fetscher (1987), S. 20f.

<sup>41</sup> K. Marx (1953a), S. 716, Hervorhebungen im Original.

<sup>42</sup> Vgl. W. Weber/H. Albert/G. Kade (1965), Wert, in: Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, Band 11, Tübingen, S. 644.

Distribution, so beispielsweise von der bestehenden Vermögensverteilung. Die Klassik stellte also die Frage nach der funktionellen Verteilung.

In seiner Wertlehre folgt Marx zunächst den Ökonomen der englischen Klassik; er übernimmt deren Grundbegriffe Gebrauchswert, Tauschwert und Marktpreis; auch er leitet die Verteilung aus den Quellen des Wertes ab - und kommt zu dem Ergebnis, daß die wirkliche Distribution keinesfalls dem Wertschöpfungsbeitrag der einzelnen Produktionsfaktoren entspricht. Marx macht seine Werttheorie zum „Eckstein seines theoretischen Baus“<sup>43</sup>, bei ihrer Ausarbeitung wendet er noch die Ausdrucksweise Hegels<sup>44</sup> an.

Die Entwicklung der Arbeitsteilung in einer Gesellschaft wird in der Betrachtung von Marx zum Spiegelbild der veränderten Arbeitsbedingungen für den einzelnen Menschen, der sich wandelnden Beziehungen zwischen den Menschen und damit der Umwälzung der gesellschaftlichen Strukturen. Diesen historischen Prozess betrachtet Marx gleichermaßen als einen Prozess der Entfremdung des Menschen von sich und von seiner Arbeit. In seiner ökonomischen Theorie verwendet Marx den Begriff der Entfremdung nur noch selten, aber das Phänomen Entfremdung wird zum Überbegriff für den entstehenden und sich zunehmend vertiefenden Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit. Die Ursachen dieses Gegensatzes „enthüllt“ Marx in seiner Wert- und Mehrwerttheorie.

### 1.2.1 Gebrauchswert und Tauschwert

Die historische Entwicklung des Wertes beginnt für Marx in einer wirtschaftlichen Phase, die durch Selbstversorgung geprägt ist. Der Mensch arbeitet ausschließlich für sich, er bestreitet mit seiner Arbeit seinen persönlichen Lebensunterhalt. Die von ihm, dem Produzenten, geschaffenen Produkte entsprechen seinen Bedürfnissen, sind ihm nützlich und haben damit für ihn einen Gebrauchswert. Nun kann der Produzent aber auch Produkte schaffen, die nicht zum eigenen Verbrauch bestimmt sind, sondern auf dem Markt getauscht oder verkauft werden sollen. Diese Produkte besitzen neben ihrem Gebrauchswert noch einen anderen Wert, den Tauschwert, und sind damit Waren.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> J. A. Schumpeter (1950), S. 46.

<sup>44</sup> Vgl. L.G. Bress (1972), S. 103.

<sup>45</sup> Vgl. E. Mandel (1967), Einführung in die marxistische Wirtschaftstheorie, Frankfurt a.M., S. 4.

Waren werden also geschaffen, um getauscht oder verkauft zu werden. Dazu müssen sie für einen anderen Produzenten einen Gebrauchswert zu haben, der sich beim Gebrauch oder Verbrauch der Ware ergibt. Haben Waren keinen Gebrauchswert für andere, so haben sie auch keinen Tauschwert und können deshalb nicht getauscht werden. Waren stellen somit eine Einheit von Gebrauchswert und Tauschwert dar.

Die Produktion von Waren erfordert eine bestimmte Form der Arbeitsteilung zwischen den Produzenten, nämlich die Herstellung von Gütern mit unterschiedlichen Gebrauchswerten. Mit zunehmender Bedeutung der Warenproduktion wird auch die Arbeit der Produzenten aus einem der Natur angepassten, in einen mehr geregelten, ständigen Rhythmus<sup>46</sup> umgewandelt, werden die erbrachten Arbeitsleistungen gemessen, um den Produkten gemäß Tauschrelationen zu finden und zu erzielen. Da die Fähigkeiten der einzelnen Produzenten und auch die jeweils eingesetzten Werkzeuge unterschiedlich sind, würde eine Bemessung des Produktwertes nach der individuell aufgewendeten Arbeitszeit dazu führen, daß mit zunehmender Geschicklichkeit des Produzenten der Wert seiner Ware sinkt. Der Wert wird deshalb, so Marx, durch die „im Durchschnitt <einer Branche> oder gesellschaftlich notwendige Arbeitszeit“ bestimmt; so werden im Tauschwert „gesellschaftlich-normale Produktionsbedingungen“ und der „gesellschaftliche Durchschnittsgrad von Geschick und Intensität der Arbeit“ berücksichtigt.<sup>47</sup> Da nicht alle Arbeiten gleich sind, sondern einen unterschiedlichen Schwierigkeitsgrad aufweisen können, dient die einfache Durchschnittsarbeit einer Gesellschaft als Maßeinheit für ihren Wert; der Wert komplizierterer Arbeit wird als ein Vielfaches davon dargestellt.<sup>48</sup>

Die gesellschaftlich notwendige Arbeitszeit ist keine konstante Größe für den Wert eines Gutes, sondern sie verändert sich im Zeitablauf mit der Produktivität der menschlichen Arbeit: Mit steigender Produktivkraft sinkt die zur Herstellung eines Gutes erforderliche Arbeitszeit und damit der Tauschwert der Ware.

Der Tauschwert stellt zunächst die Proportion dar, in der die verschiedenen Gebrauchswerte gegeneinander getauscht werden.<sup>49</sup> Insoweit ist er quantitativer Ausdruck der zwischen der Ware x und der Ware y bestehenden Wertrelation, so ist z. B. der Wert eines Tisches gleich dem von zwei Paar Schuhen. Die Wertgrößen beider Produkte werden also nicht durch ihre

---

<sup>46</sup> Vgl. E. Mandel (1967), S. 8f.

<sup>47</sup> K. Marx (1932), S. 43, <Ergänzungen> im Original.

<sup>48</sup> Vgl. K. Marx (1932), S. 49.

<sup>49</sup> Vgl. K. Marx (1932), S. 40.

Gebrauchswerte gebildet, die durchaus verschieden sind, sondern durch eine andere Größe, die in beiden Produkten enthalten ist. Alle Produkte, alle Gebrauchswerte und Tauschwerte, sind das Ergebnis menschlicher Arbeit; wertbildende Substanz ist für Marx deshalb die menschliche Arbeit. Die Wertgröße eines Produktes wird, so lautet der Kernsatz der objektivistischen Werttheorie von Marx, bestimmt durch das Quantum an Arbeit, das zu seiner Herstellung aufgewendet wurde.<sup>50</sup> Die subjektive Wertschätzung des Menschen, der dieses Gut gebraucht oder verbraucht, hat nach diesem von Marx formulierten Wertgesetz keinen Einfluß auf den Wert eines Gutes; wertbestimmend sind allein die Produktionskosten, die am menschlichen Arbeitsaufwand gemessen werden. In obiger Wertrelation sind die Tauschwerte gleich groß; für die Herstellung des Tisches beziehungsweise der Schuhe wurde demnach ein jeweils gleiches Quantum gesellschaftlich notwendiger Arbeitszeit aufgewendet.

Der Tauschwert abstrahiert von der unterschiedlichen Qualität der zu vergleichenden Produkte und damit von ihren besonderen „körperlichen Bestandteilen und Formen“, die sie zu Gebrauchswerten machen. Er abstrahiert auch von der individuellen menschlichen Arbeitsleistung, durch die das einzelne Produkt geschaffen wurde. Im Tauschwert wird die menschliche Arbeit unterschiedslos, sie wird zur „abstrakt menschlichen Arbeit“.<sup>51</sup>

In der Betrachtungsweise von Marx weist die Arbeitsleistung in einer warenproduzierenden Gesellschaft zwei Aspekte auf: Die konkrete Arbeit schafft Gebrauchswerte, also bestimmte brauchbare Produkte. Die abstrakt menschliche Arbeit fungiert als gesellschaftliches Wertmaß, sie bezeichnet den Wert dieser Produkte.<sup>52</sup> Die Waren besitzen somit auch zwei Formen: ihre Naturalform und ihre Wertform. Während sich die Naturalformen der Waren qualitativ unterscheiden, sind ihre Wertformen qualitativ gleich, da sie sich wechselseitig in abstrakt menschlicher Arbeit messen. Die Waren als Gebrauchswerte unterscheiden sich damit qualitativ von ihren jeweiligen Werten. Der Wert hat eine eigene ökonomische Existenz, die sich von der natürlichen Existenz der Ware löst. Waren haben deshalb für Marx „doppelten Charakter“, sie stellen einen immanenten Gegensatz von Gebrauchswert und Wert dar.<sup>53</sup>

In ihrer Wertform ist die Ware zugleich Äquivalent für den Wert jeder anderen Ware, so z. B. entspricht der Wert eines Tisches dem von zwei Paar

---

<sup>50</sup> Vgl. K. Marx (1932), S. 43.

<sup>51</sup> K. Marx (1932), S. 42.

<sup>52</sup> Vgl. I. Fetscher (1987), S. 29.

<sup>53</sup> K. Marx (1932), S. 109.

Schuhen. Diese Wertform erscheint nur im Austausch und vermittelt der Ware eine Geldfunktion, indem sie diese zu einem allgemeinen Austauschmittel gegen alle anderen Waren macht. Damit steht die einzelne Ware in einem „gesellschaftlichen Verhältnis nicht mehr zu nur einer einzelnen anderen Warenart, sondern zur Warenwelt“<sup>54</sup>.

### 1.2.2 Geld als allgemeines Äquivalent

Die Ausweitung des Warenaustauschs zwischen den Produzenten erfordert eine Erleichterung des bis dahin praktizierten Wertaustauschs.<sup>55</sup> Die Geldfunktion, die ursprünglich Waren zukam, wird in diesem historischen Abschnitt des Warenverkehrs übertragen auf ein gesellschaftliches Symbol, das Geld. Hatte der Tauschwert bisher eine eigene Funktion, indem er von den natürlichen Eigenschaften des Produktes abstrahierte, so kommt nun dem Geld eine eigene Funktion zu, indem es sich vom Tauschwert löst und zum Repräsentanten der Ware wird. Den Grund für die Einführung des Geldes sieht Marx in einer weiter entwickelten Arbeitsteilung innerhalb der Gesellschaft; die Produktion der einzelnen Produzenten ist in einem weitverzweigten System voneinander abhängig geworden und hat damit „gesellschaftlichen Charakter“<sup>56</sup> bekommen. Mit der Einführung des Geldes werden, so Marx, alle wirtschaftlichen Verhältnisse zu „Geldverhältnissen“, werden alle persönlichen Leistungen zu Geldleistungen.

Das Geld wird ein allgemein anerkanntes Äquivalent und übernimmt in dieser Eigenschaft eine gesellschaftliche Funktion.<sup>57</sup> Diese kann das Geld übernehmen, weil es - so Marx - selbst ein Produkt menschlicher Arbeit ist und somit eine gemeinsame Basis mit allen anderen Waren hat. Sein Wert bestimmt sich folglich auch nach der für seine Herstellung notwendigen Arbeitszeit: Geld wird so zum Wertausdruck der Arbeit. Der Wert einer Ware ist der Preis, „der Geldname des in ihr vergegenständlichten Quantum gesellschaftlicher Arbeit“.<sup>58</sup>

Als allgemeines Äquivalent hat das Geld eine von Gebrauchswert und Tauschwert der Waren losgelöste Funktion. Entgegen dem unmittelbaren Tauschakt kann der Warenaustausch nun zeitlich und räumlich gesondert und durch die Ausweitung des Handels auch völlig unabhängig von den

---

<sup>54</sup> K. Marx (1932), S. 68, Hervorhebungen im Original.

<sup>55</sup> Vgl. K. Marx (1953a), Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie, Berlin, S. 64.

<sup>56</sup> K. Marx (1953a), S. 65.

<sup>57</sup> Vgl. K. Marx (1932), S. 95.

<sup>58</sup> K. Marx (1932), S. 112.



Produzenten selbst ablaufen. Die Austauschbarkeit der Waren wird damit an völlig neue Bedingungen geknüpft, die sich dem Einfluß des einzelnen Produzenten entziehen.<sup>59</sup> Hinzu kommt, daß dieser Waren produziert, ohne die gesellschaftlichen Bedürfnisse oder das konkrete Bedürfnis eines anderen Produzenten zu kennen. Von der Kenntnis dieser Bedürfnisse ist der Produzent aber abhängig, wenn er seine Ware verkaufen will, da die „Verwandlung seines Produktes in Lebensmittel für ihn selbst abhängig geworden ist von der Konsumtion aller anderen“.<sup>60</sup> Trotz ihrer existentiellen Abhängigkeit haben die Produzenten selbst keinen Einfluß mehr auf die Bewertung ihrer Arbeit. Die Wertsetzung am Markt vollzieht sich in einem „gesellschaftlichen Prozess“, der sich „hinter dem Rücken der Produzenten“ abspielt und sich ihnen als gegeben und unabänderlich zeigt.<sup>61</sup>

Bestimmende Größen des Austauschs sind aus Sicht des Produzenten nicht länger die Gebrauchswerte seiner Produkte und damit seine konkret erbrachten Arbeitsleistungen, sondern die Tauschwerte, die eine „sachliche Hülle“<sup>62</sup> der eigentlichen Produkte bilden. Der sich ausbreitende „Warenfetischismus“ (auch „Geldfetischismus“) läßt den Markt als Werte bestimmende und Arbeit lenkende Institution erscheinen und verhindert, daß die Produzenten sich ihrer wertschöpfenden Funktion und ihres individuellen Beitrags zur gesellschaftlich notwendigen Gesamtarbeit bewußt werden.

Diese unmittelbare und wechselseitige Abhängigkeit des einzelnen von allen anderen, den gesellschaftlichen Zusammenhang der Warenproduktion und des allgemeinen Warenaustauschs verschleiert nach Darstellung von Marx insbesondere die Geldform der Waren<sup>63</sup>, die ein nurmehr mittelbares Verhältnis zwischen den Produzenten etabliert. Die allgemeine Orientierung an Wertgrößen führt zu einer Versachlichung und damit zu einer Entmenschlichung der Beziehungen zwischen den Menschen. Ihre ursprünglich persönliche Austauschbeziehung wird zu einer mittelbaren, über den Markt geregelten Beziehung. So entsteht der äußere Anschein, daß die Produzenten unabhängig voneinander agieren und über ihre Produktion allein entscheiden können. Tatsächlich aber befinden sich die Produzenten in einem System „allseitiger sachlicher Abhängigkeit“<sup>64</sup>.

---

<sup>59</sup> Vgl. K. Marx (1953a), S. 66.

<sup>60</sup> K. Marx (1953 a), S. 74.

<sup>61</sup> K. Marx (1932), S. 49.

<sup>62</sup> K. Marx (1932), S. 78.

<sup>63</sup> Vgl. K. Marx (1932), S. 81.

<sup>64</sup> K. Marx (1932), S. 113

Da die Produzenten ihre Produkte unabhängig voneinander herstellen, können sie den gesellschaftlichen Bezug ihrer Arbeit erst dann erkennen, wenn die Nützlichkeit ihrer Produkte am Markt bewertet wird. So ist es möglich, daß sie ein Produkt A hergestellt haben, das am Markt bereits von einem Produkt B, das dem gesellschaftlichen Bedürfnis mehr entspricht, verdrängt wurde. Der Wert von A, gemessen in der für die Herstellung aufgewendeten Arbeitszeit, übersteigt in diesem Falle den am Markt erzielbaren Preis. Dagegen ist die Produktion von B, bezogen auf die Nachfrage, zu gering: Der Preis des Produktes B übersteigt dessen Wert. Durch entsprechende Preisbewegungen wird dann eine allmähliche Anpassung von Angebot und Nachfrage vollzogen. Marx folgert daraus, daß die gesellschaftliche Arbeitszeit nicht den gesellschaftlichen Bedürfnissen entsprechend aufgewendet<sup>65</sup>, sondern lediglich im Nachhinein diesen angepasst wird.

### 1.2.3 Die Verwandlung des Geldes in Kapital

Die Schaffung von Tauschwerten begründete die Warenproduktion und damit den Austausch zwischen den Produzenten, die Einführung des Geldes leitete die Warenzirkulation ein, einen Güter- und Geldkreislauf, der „die individuellen und lokalen Schranken des unmittelbaren Produktaustauschs“<sup>66</sup> durchbricht und an Stelle der direkten Beziehung zwischen den Produzenten die Beziehung zwischen Verkäufer und Käufer setzt. Bei Verkauf und Kauf sind für Marx zwei ökonomische Verhaltensweisen denkbar:

1. Es wird eine Ware A verkauft und das dafür erhaltene Geld zum Kauf der Ware B verwendet. In diesem Zirkulationsvorgang Ware A - Geld - Ware B (W-G-W“) entspricht der Wert des Gutes A, gemessen in der darin enthaltenen Arbeitszeit, dem Wert des Gutes B. Der Wert der Ware A nimmt nur vorübergehend die Geldform an, die mit dem Kauf der Ware B wieder verschwindet. Ziel dieses Vorganges ist der Tausch von Gebrauchswerten; beide Produzenten vollziehen ihn unter gleichen Bedingungen, da jeweils gleiche Arbeitsquantitäten getauscht werden. Sie geben also ihr Eigentum an der von ihnen hergestellten Ware auf, um dafür ein gleichwertiges Eigentum am Ergebnis fremder Arbeit zu erwerben.<sup>67</sup>

2. Es wird eine Ware C gekauft, um verkauft zu werden. Marx bezeichnet diesen Vorgang als Zirkulationsform Geld - Ware C - Geld“ (G-W-G“). Dieses Verhalten ist nur dann sinnvoll, wenn der Verkaufspreis G“ der Ware C über

<sup>65</sup> Vgl. K. Marx (1932), S. 80.

<sup>66</sup> K. Marx (1932), S. 117, Hervorhebungen im Original.

<sup>67</sup> Vgl. K. Marx (1953a), S. 148.

ihrem Kaufpreis G liegt und folglich sich ihr Wert im Verlauf dieses Kreislaufs vergrößert, indem sie einen Mehrwert zusetzt.<sup>68</sup> Die Realisierung des Wertes und seine Vermehrung ist eigentliches Ziel dieses Kaufvorganges.

Die Geldform ist in diesem Kreislauf keine vorübergehende, sondern eine beständig wiederkehrende Form des Wertes der Ware C. „Der Wert wird also prozessierender Wert, prozessierendes Geld und als solches Kapital.“<sup>69</sup> Der Kreislauf Geld - Ware C - Geld“ wiederholt sich ständig. Ausgelöst wird diese Bewegung, so Marx, durch den Kapitalbesitzer, der durch den Kauf der Ware C und ihren Gebrauch Mehrwert schaffen und durch den Warenverkauf sein ursprünglich aufgewendetes Geld wiederum in Kapital, nach heutiger Terminologie in Produktivvermögen, umwandeln kann.

## 1.2.4 Der Mehrwert

### 1.1.5.1 Voraussetzungen für das Entstehen von Mehrwert

Die Umwandlung von Geld in Kapital führt Marx auf die Eigenschaften der Ware C zurück, die in dem Vorgang G-W-G“ gekauft wird. Da ein Austausch gleicher Werte stattfindet, der Tauschwert von G somit dem Tauschwert der Ware C entspricht, muß die Wertveränderung G“ daraus resultieren, daß der Gebrauchswert der Ware C größer ist als ihr Tauschwert und folglich die Ware C selbst eine „Quelle von Wert“<sup>70</sup> ist.

In der Sicht von Marx hat allein die Ware „menschliche Arbeitskraft“ die besondere Eigenschaft, mehr Wert schaffen zu können als sie selbst „wert“ ist, mit anderen Worten, kostet. Ihr Wert wird - wie der jeder anderen Ware - bestimmt „durch die zur Produktion, also auch Reproduktion dieses spezifischen Artikels notwendige Arbeitszeit“<sup>71</sup>. Als Voraussetzung für das Vorhandensein von Arbeitskraft betrachtet Marx die Existenz des Individuums und als Voraussetzung für dessen Erhaltung ein bestimmtes Quantum an

---

<sup>68</sup> Vgl. K. Marx (1932), S. 161.

<sup>69</sup> K. Marx (1932), S. 162, Hervorhebungen im Original.

<sup>70</sup> K. Marx (1932), S. 174.

<sup>71</sup> K. Marx (1932), S. 178; Marx folgt hier noch Ricardo, der gleichfalls zwischen dem Tauschwert und dem Marktpreis der Arbeitskraft unterschieden hatte, dem Gebrauchswert aber nicht die Bedeutung zumaß, die dieser in der Theorie von Marx erhalten sollte. Vgl. D. Ricardo (1972), Grundsätze der politischen Ökonomie und der Besteuerung, Stuttgart, S. 81.

Lebensmitteln: Der Wert der Arbeitskraft, und damit ihr Preis, entspricht somit der Arbeitszeit, die zur Herstellung dieser Lebensmittel notwendig ist.<sup>72</sup>

Der zur Reproduktion der Arbeitskraft erforderliche Lebensunterhalt umfasst auch die Lebensmittel für die „Ersatzmänner“, die Kinder der Arbeiter, sowie ein Warenäquivalent für eine bestimmte Bildung oder Erziehung, die eine „entwickelte und spezifische Arbeitskraft“ erlangt haben könnte. Diese Ausbildungskosten betrachtet Marx zwar als „verschwindend klein für die gewöhnliche Arbeitskraft“, rechnet sie aber dennoch in den „Umkreis der zu ihrer Produktion verausgabten Werte“.<sup>73</sup> Bildungskosten erhöhen somit sowohl den Tauschwert, also den Arbeitslohn, als auch den Gebrauchswert der menschlichen Arbeitskraft innerhalb des Produktionsprozesses.

Will der Geldbesitzer die Ware Arbeitskraft kaufen, so müssen - nach der Theorie von Marx - dafür zwei Bedingungen erfüllt sein:

1. Der Besitzer der Arbeitskraft kann über seine Person und damit über den Verkauf seiner Arbeitskraft frei entscheiden.
2. Der Besitzer der Arbeitskraft ist „frei von allen zur Verwirklichung der Arbeitskraft nötigen Sachen“<sup>74</sup>.

Er besitzt demzufolge keine Produktions- und Lebensmittel, die ihn in die Lage versetzen, Waren selbst herzustellen und so seinen Lebensunterhalt zu gewährleisten, sondern er muß seine Arbeitskraft verkaufen.

Die Kapitalbildung setzt voraus, daß der Geldbesitzer den „freien Arbeiter“ am Markt vorfindet, seine Arbeitskraft kauft, einsetzt und dann im Warenverkauf sein ursprünglich verausgabtes Geld in Kapital, umwandelt. Voraussetzung und gleichzeitiges Charakteristikum der kapitalistischen Produktion ist folglich die Existenz zweier gesellschaftlicher Klassen, der Besitzer der Lebens- und Produktionsmittel einerseits und der besitzlosen Lohnarbeiter andererseits. Die Einführung des Geldes bildet dabei lediglich eine formale Bedingung, indem es „als allgemeine Ware gegen alle anderen, als Verkörperung ihres Tauscherts“ zur „realisierten und stets realisierbaren Form des Kapitals“ wird.<sup>75</sup>

---

<sup>72</sup> „Lebensmittel“ umfassen alle zum Lebensunterhalt benötigten Mittel. Vgl. K. Marx (1932), S. 180f.

<sup>73</sup> K. Marx (1932), S. 179f.

<sup>74</sup> K. Marx (1932), S. 176, Hervorhebungen im Original.

<sup>75</sup> K. Marx (1953 a), S. 64.

### 1.2.5.2 Das Entstehen von Mehrwert

Nach der Theorie von Marx wird der Mehrwert als solcher nicht im Waren- oder Geldkreislauf gebildet, sondern im Bereich der Produktion: „Der Konsumtionsprozess der Arbeitskraft ist zugleich der Produktionsprozess von Ware und Mehrwert.“<sup>76</sup> Der Kapitalbesitzer kauft Arbeitskraft und zahlt ihren vollen Wert, also den Wert der Lebensmittel, die den Unterhalt des Lohnarbeiters gewährleisten. Zur Herstellung dieses Wertes würde eine tägliche Arbeitszeit von z. B. sechs Stunden, Marx bezeichnet diese als die notwendige Arbeitszeit, ausreichen, aber der Kapitalist nutzt den Gebrauchswert der Arbeitskraft und läßt sie zwölf Stunden täglich arbeiten. Die zur Reproduktion der Arbeitskraft erforderliche Arbeitszeit wird überschritten ohne Gegenleistung für den Lohnarbeiter; es besteht demnach ein Mißverhältnis zwischen erbrachter Leistung und Entlohnung. Der Produktwert, den der Arbeiter geschaffen hat, entspricht aber den geleisteten zwölf Arbeitsstunden. Dieses Mehrprodukt aus sechs Arbeitsstunden wandelt der Kapitalbesitzer beim Warenverkauf in Geld um, das Mehrprodukt wird damit zum „Mehrwert“ und als solcher zur Basis der Vermögensbildung in Händen des Unternehmers.

Im Produktionsprozess werden neben der menschlichen Arbeitskraft auch Produktionsmittel<sup>77</sup> eingesetzt. Auch sie sind Waren und als solche das Ergebnis vergangener Arbeit. Diese Produktionsmittel können, so die These von Marx, im Gegensatz zur Arbeitskraft keinen Wert schöpfen. „Produktionsmittel können dem Produkt nie mehr Wert zusetzen, als sie unabhängig vom Arbeitsprozess, dem sie dienen, besitzen.“<sup>78</sup> So bleibt der Wert, den sie auf das Produkt übertragen können, beschränkt auf die Wertgröße, mit der sie in den Produktionsprozess eingegangen sind; und diese entspricht wiederum der Arbeitszeit, die zur Herstellung dieser jeweiligen Produktionsmittel aufgewendet wurde. Ihr Wert wird anteilig auf das Produkt übertragen durch die „sich betätigende Arbeitskraft“<sup>79</sup>, er wird Bestandteil des Produktwertes und damit des Preises. So bleibt der Teil des Kapitals, der zu Beginn des Produktionsprozesses in Form von Produktionsmitteln vorhanden war, erhalten - er ist „konstantes Kapital“. Demgegenüber verändert sich der für den Kauf von Lohnarbeit aufgewendete Kapitalteil im Verlauf des Produktionsprozesses, er bildet Mehrwert und wird deshalb von Marx als „variables Kapital“ bezeichnet.

---

<sup>76</sup> K. Marx (1932), S. 180, Hervorhebungen im Original.

<sup>77</sup> Als Produktionsmittel bezeichnet Marx Rohmaterialien, Arbeitsmittel und Maschinen. Vgl. K. Marx (1932), S.189f.

<sup>78</sup> K. Marx (1932), S. 214, Hervorhebungen im Original.

<sup>79</sup> K. Marx (1932), S. 215.

Der Unternehmer hat sowohl die Produktionsmittel als auch die menschliche Arbeitskraft gekauft, um sie gemeinsam im Produktionsprozess einzusetzen; aus seiner Sicht sind diese ebenso sein Eigentum wie das unter ihrem Einsatz hergestellte Produkt.<sup>80</sup> Aus dem Produktionsprozess zieht der Kapitalbesitzer, so Marx, deshalb zwei Vorteile:

1. Die Produktionsmittel werden durch ihren gemeinsamen Einsatz mit menschlicher Arbeitskraft „verwertet“; damit bleibt ihr ursprünglicher Wert ihm unverändert erhalten.
2. Der aus dem Mehrprodukt der Arbeitskraft entstandene Gewinn gelangt in seinen alleinigen Besitz; er entscheidet über dessen Verwendung.

Marx betrachtet demnach die menschliche Arbeitskraft als alleinigen Ursprung des Mehrwerts und wendet sich auch ausdrücklich gegen die Auffassung, daß „Kapital ein selbständiger Quell des Mehrwerts neben der Arbeit und unabhängig von der Arbeit sei“<sup>81</sup>. Diese für ihn falsche Sichtweise, die u.a. Malthus vertrat, kann nach Marx dadurch entstehen, daß die Lohnkosten in die allgemeinen Produktionskosten eingehen. Dadurch verliert die Mehrarbeit ihren spezifischen Charakter, erscheint die „Auspressung von unbezahlter Arbeit nur als Ersparung eines Artikels, der in die Kosten eingeht“. Indem alle „Teile des Kapitals gleichmäßig als Quelle des Mehrwerts“ betrachtet werden, wird die eigentliche Ursache für die Gewinnbildung, die unterbezahlte menschliche Lohnarbeit, verdeckt. Marx sieht darin eine „Verkehrung von Subjekt und Objekt“, von Lohnarbeit und Sachkapital, im Produktionsprozess: So wird einerseits „der Wert, die vergangene Arbeit, im Kapitalisten personifiziert; andererseits erscheint umgekehrt der Arbeiter als bloß gegenständliche Arbeitskraft, als Ware.“

In der Sicht von Marx erlangt das Sachkapital im Verlauf des historischen Entwicklungsprozesses zunehmend die Herrschaft über die menschliche Arbeitskraft. „Es ist nicht mehr der Arbeiter, der die Produktionsmittel anwendet, sondern es sind die Produktionsmittel, die den Arbeiter anwenden.“<sup>82</sup> Der Grund hierfür liegt in den technischen Notwendigkeiten, die den

---

<sup>80</sup> Vgl. K. Marx (1932), S. 193f.

<sup>81</sup> Vgl. K. Marx (1953b), Das Kapital, 3. Band, Berlin, S. 65. Daraus wird auch im folgenden zitiert. Band 3 des „Kapitals“ hat F. Engels aus teilweise unvollständigen Manuskripten von Marx zusammengestellt und ergänzt. Die Abschnitte 2 bis 4 sind, so vermerkt Engels in seinem Vorwort, den Originalmanuskripten von Marx entnommen; in der vorliegenden Ausgabe sind dies die Seiten 166-369.

<sup>82</sup> K. Marx (1932), Hervorhebungen im Original, S. 325.

industrialisierten Produktionsprozess zunehmend prägen. Der rationelle Einsatz der Maschinen, ihre schnellstmögliche Verwertung, ihr Ersatz durch leistungsfähigere Maschinen werden zu den bestimmenden Gesetzen der kapitalistischen Produktion. Die menschliche Arbeitskraft verliert folglich in diesem Produktionsprozess vollständig an Bedeutung; ihr Einsatz wird diktiert von technischen Erfordernissen, so von dem Verhältnis, in dem menschliches Arbeitsvermögen mit den vorhandenen Maschinen kombiniert werden muß. Diese technische Relation bezeichnet Marx als „organische Zusammensetzung des Kapitals“.

Der Lebensprozess des Sachkapitals besteht nach Marx in seiner laufenden Verwertung, d.h. im ständigen Einsatz der Produktionsmittel und der dafür notwendigen menschlichen Arbeitskraft im Produktionsprozess. Nur so kann das eingesetzte Kapital vermehrt und damit der Akkumulationsprozess in Gang gehalten werden. Marx betrachtet das ständige Gewinnstreben als eigentliches Ziel der kapitalistischen Produktion. Diese Produktionsform ist nach seiner Theorie gleichgültig gegen die Gebrauchswerte, die sie produziert; in jedem Bereich „kommt es ihr nur darauf an, Mehrwert zu produzieren, im Produkt der Arbeit ein bestimmtes Quantum unbezahlter Arbeit sich anzueignen.“<sup>83</sup> Der relative Mehrwert, das Verhältnis der unbezahlten Mehrarbeit zur bezahlten Arbeit, dient Marx als Gradmesser für die Ausbeutung der menschlichen Arbeitskraft durch die Kapitaleigner.<sup>84</sup> Dieser Ausbeutungsgrad wird, so prognostiziert Marx, bei steigender Produktivität und bei gleichbleibender Arbeitszeit zunehmen, da die Warenpreise und damit auch der zur Reproduktion der Arbeitskraft erforderliche Wert, also der den Arbeitern bezahlte Lohn, sinken wird.

### **1.2.5 Die Arbeitsteilung und der Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit**

Im Rahmen seiner Wert- und Mehrwerttheorie erklärt Marx den Bedeutungswandel, den Gebrauchs- und Tauschwert erfahren, als einen geschichtlichen

---

<sup>83</sup> K. Marx (1953b), S. 222.

<sup>84</sup> relativer Mehrwert =  $m : v$  = Mehrwert : Tauschwert des variablen Kapitals (Lohnkosten), vgl. K. Marx (1932), S. 226f.

Dieses proportionale Verhältnis zwischen Mehrwert und Lohnkosten hat Marx im 3. Band des „Kapitals“ modifiziert. Er geht nun - unter den Bedingungen der Konkurrenz - von einer branchenübergreifenden einheitlichen Profitrate aus und korrigiert so eine Schwachstelle seiner Mehrwerttheorie, derzufolge arbeitsintensive Produktionen die höchsten Gewinne abwerfen. Vgl. K. Marx (1953b), S. 222f. und S. 920 sowie H. Leipold (1988), Wirtschafts- und Gesellschaftssysteme im Vergleich, 5. Auflage, Marburg, S. 108.

Prozess, der sich nach außen dokumentiert in der zunehmenden Arbeitsteilung zwischen den Produzenten, der damit einhergehenden Verbesserung der Produktivität und der Intensivierung des Warenaustauschs. In der „Scheidung von Stadt und Land“<sup>85</sup> glaubt Marx das auslösende Moment für die Arbeitsteilung zu erkennen. So wird eine Spezialisierung eingeleitet, die die Produzenten zunächst partiell und in einer späteren Phase vollkommen von der Erwerbsarbeit abhängig macht. Die ursprüngliche Übereinstimmung zwischen hergestellten Gebrauchswerten und den menschlichen Bedürfnissen, die Identität von individueller Produktivität und Bedarf, ist mit dem Übergang zur Herstellung von Tauschwerten nicht mehr gegeben. Die Güterherstellung ist nun Erwerbsquelle und wird deshalb auf die Absetzbarkeit der Produkte hin ausgerichtet. In diesem Stadium beginnt für Marx das eigennützige Streben des einzelnen Produzenten nach vermehrtem Güterabsatz und damit nach einer Verbesserung seiner persönlichen Lebensumstände.

In der Sprache der Werttheorie bedeutet Arbeitsteilung innerhalb einer Gesellschaft Warenproduktion oder Herstellung von Tauschwerten. Die Trennung des Produzenten von seinem Produkt und damit die Entfremdung des Produzenten von sich und seinem Produkt ist somit eine unabdingbare Folge der Warenproduktion und des Warenaustauschs. Der Tauschvorgang als solcher impliziert ausserdem die Erklärung und die wechselseitige Anerkennung des Eigentums der Tauschenden am jeweiligen Tauschobjekt. Das Eigentum an fremder Arbeit entsteht in diesem geschichtlichen Abschnitt einer noch nicht kapitalistischen Tauschwirtschaft durch die Trennung vom Produkt der eigenen Arbeit. Es findet folglich ein Tausch von Äquivalenten statt, der für die Tauschenden unter freien und gleichen Bedingungen abläuft.<sup>86</sup>

In irgendeinem Abschnitt der historischen Entwicklung begründet dann das als Folge der Arbeitsteilung entstandene Privateigentum an den Produktionsmitteln die Macht einzelner Mitglieder dieser Gesellschaft. Das private Eigentum wird zu einer Institution, die vom Staat privatrechtlich abgesichert wird, mit anderen Worten, bestehende Eigentumsverhältnisse werden als Resultat des allgemeinen Willens behandelt, der allgemeinen Verfügung aber damit entzogen.<sup>87</sup> In der Herausbildung des Warenhandels und des Geldhandels sieht Marx die ersten Anfänge der Kapitalbildung<sup>88</sup> und damit den Beginn der kapitalistischen Produktion. Die Auflösung der feudalen Gesellschaft und die Enteignung breiter Bevölkerungsschichten stellen für Marx die weiteren und entscheidenden Schritte dar, die den Einstieg in die industrielle Kapitalbildung,

---

85 K. Marx (1932), S. 369.

86 Vgl. K. Marx (1953a), S. 148.

87 Vgl. K. Marx/F. Engels (1953a), S. 61ff.

88 Vgl. K. Marx (1932), S. 789f.



die sogenannte ursprüngliche Akkumulation, überhaupt erst ermöglichten. Den damaligen Produzenten wurde in diesem Abschnitt der Geschichte ihr auf eigener Arbeit beruhendes Eigentum an ihren Produktions- und Lebensmitteln entzogen. Es entstand so eine Klasse von Nichteigentümern, die von den Verfügungs- und Nutzungsrechten an Produktionsmitteln und Produktionsergebnissen ausgeschlossen bleibt. Diese Rechte fallen der besitzenden Bevölkerungsschicht zu, die selbst keine produktive Arbeit leistet, sondern von der Lohnarbeit anderer lebt.

Diese Trennung von Arbeit und Besitz innerhalb der Gesellschaft ist für die breite Masse der Bevölkerung gleichbedeutend mit dem Verlust der eigenständigen Arbeitsmöglichkeiten. So werden für Marx Arbeitsteilung und die Herausbildung des Privateigentums zur Voraussetzung für den Warencharakter, den auch die menschliche Arbeitskraft im geschichtlichen Ablauf annimmt. Aufgrund der einseitig verteilten Eigentumsrechte haben sich die Bedingungen für Kauf und Verkauf gewandelt. Die Rechtsfreiheit des Arbeitsvertrages, die im 19. Jahrhundert gesetzlich festgelegt war, erweist sich nach Marx als vordergründig, da die individuellen Lebensumstände der Lohnarbeiter durch wirtschaftliche Abhängigkeit geprägt werden.

Ursächliche und alleinige Quelle des Wertes und damit der gesamten Wertschöpfung einer Gesellschaft ist für Marx aber die menschliche Arbeitskraft. Jedwede Produktivitätsveränderung führt er auf produktive Arbeit und damit auf das ausschließliche Wirken der arbeitenden Gesellschaftsklasse zurück. Deren Anteil an der Wertschöpfung, den Lohn, beschränkt Marx durch die seinem Wertgesetz zugrundeliegenden Annahmen auf das Existenzminimum; das folglich aus der Nutzung des Gebrauchswertes der Arbeitskraft resultierende Mehrprodukt fließt aufgrund der bestehenden Besitzverteilung der unproduktiven Klasse zu. Marx verläßt damit die von der ökonomischen Klassik gefundenen funktionellen Verteilungskategorien und führt ein soziologisches Datum, nämlich die bestehenden Eigentumsverhältnisse, als das entscheidende Kriterium für die Verteilung der Wertschöpfung im kapitalistischen System ein: Privateigentum an den Produktionsmitteln wird zur Voraussetzung für die Ausbeutung der menschlichen Arbeitskraft und damit zur grundlegenden Ursache für den Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit.

Dieser Gegensatz kommt einerseits in der ungleichen Verteilung des gesellschaftlich erarbeiteten Wohlstandes zum Ausdruck, die der besitzenden Klasse die Möglichkeit zur Vermögensbildung und damit zur weiteren Aufstockung ihres Vermögens vorbehält. Sie entscheidet über den Anteil ihres Konsums und damit gleichzeitig über Art und Höhe der gesamtwirtschaftlichen Investitionen. Andererseits ist mit dem Eigentum an den Produktionsmitteln

auch die alleinige Einflußnahme der Kapitaleigner auf den innerbetrieblichen Produktionsprozess und auf die Verteilung der Produktionserträge verbunden: Eigentum ist in der kapitalistischen Wirtschaftsordnung gleichzeitig ein Machtfaktor.

Bestimmend für die Lebenssituation der Menschen sind weder persönliche Fähigkeiten noch die individuelle Leistung, sondern in der Anschauung von Marx ausschließlich die im kapitalistischen System bestehenden Eigentumsverhältnisse. Den arbeitenden Menschen ist jede persönliche Entscheidung, jegliche Einflußnahme auf den Produktionsprozess genommen. Die ursprünglich die Menschen auszeichnende Fähigkeit, ihren Arbeitsprozess selbst zu gestalten und sich so menschlich zu verwirklichen, ist einer Ohnmacht gegenüber den Besitzenden gewichen, aber auch einer Ohnmacht gegenüber den mehr und mehr die Produktion beherrschenden technischen Notwendigkeiten und gegenüber dem Marktgeschehen. Die ursprünglich universalen menschlichen Fähigkeiten sind als Folge der fortgeschrittenen Arbeitsteilung, die jedem nur die Verrichtung von Teiloperationen innerhalb des Produktionsprozesses beläßt, verkümmert. Angesichts des nun gesellschaftlichen Produktionsprozesses kann der arbeitende Mensch seine körperlichen Fähigkeiten nur teilweise einsetzen, seine geistigen Fähigkeiten liegen brach. Da er über seine Arbeitsinhalte nicht selbst entscheidet, sondern diese ihm vom Unternehmer vorgegeben werden, sieht Marx die geistige Potenz des Produktionsprozesses von dessen physischer Seite getrennt: Die Macht des Kapitals über die Arbeit hat sich vollendet.<sup>89</sup>

An dieser Stelle ist allerdings auch die Ambivalenz der Sicht, die Marx bezüglich der kapitalistischen Form der Arbeitsteilung vertritt, hinzuweisen: So bedeutet sie zwar Entfremdung, Ausbeutung des arbeitenden Menschen, gleichzeitig bewirkt sie aber auch historischen Fortschritt und wird so zum unerläßlichen Entwicklungsmoment für die Entfaltung der gesellschaftlichen Produktivkräfte. Beide Aspekte stehen in Wechselwirkung, sie ergänzen und fördern sich gegenseitig und entwickeln eine spezifische gesellschaftliche Produktivkraft, die - im Vergleich zur individuellen Produktivität - mit einer überproportionalen Leistungssteigerung verbunden ist: „Im planmäßigen Zusammenwirken mit anderen streift der Arbeiter seine individuellen Schranken ab und entwickelt sein Gattungsvermögen.“<sup>90</sup> Allerdings weist die kapitalistische Wirtschaftsordnung in der Sicht von Marx nicht ausschließlich wachstumsfördernde, sondern mit der Institution des Privateigentums und der Güterverteilung über Märkte auch Ordnungselemente auf, die dem

---

<sup>89</sup> Vgl. K. Marx (1932), S. 444.

<sup>90</sup> K. Marx (1932), S. 345.

wirtschaftlichem Wachstum und einer Wohlstandssteigerung für breite Bevölkerungsschichten entgegenstehen.

### **1.3 Die Widersprüche des kapitalistischen Systems**

#### **1.3.1 Einzelwirtschaftliche Rationalität im Gegensatz zur Anarchie auf den Märkten**

In den kapitalistischen Unternehmen werden Produktionsverfahren angewendet, bei denen der Sachkapitaleinsatz - auch unter Berücksichtigung neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse - laufend verbessert wird. Die Gründe für diese ständige Rationalisierung auf betrieblicher Ebene liegen nicht nur in den komplexen Produktionsabläufen, sondern auch im Konkurrenzkampf zwischen den Unternehmen. Durch den Einsatz neuer, die Arbeitsproduktivität steigernder Maschinen und Techniken versuchen sie, ihre Herstellungskosten unter die ihrer Konkurrenten zu senken und so einen vergleichsweise höheren Gewinn zu erzielen.

Während die Unternehmer in ihrem Betrieb das alleinige Sagen haben, erkennen sie selbst nur den Markt als Autorität an. Die von ihm ausgehenden Signale veranlassen sie gegebenenfalls, ihre Entscheidungen bezüglich der Produktionssortimente und -mengen zu korrigieren. Eine direkte gesellschaftliche Steuerung ihrer betrieblichen Produktion, die ja einen Teil der gesellschaftlichen Gesamtproduktion bildet, lehnen sie mit Hinweis auf ihre bestehenden und unverletzlichen Eigentumsrechte ab.<sup>91</sup>

Gesamtwirtschaftlich gesehen, agieren die Warenproduzenten also unabhängig voneinander. Nach Darstellung von Marx haben sie keine Kenntnis davon, welche Waren und welche Mengen die konkurrierenden Betriebe herstellen, welche Substitutionsgüter angeboten beziehungsweise nachgefragt werden und ebenso haben sie keine Informationen bezüglich der gesellschaftlichen Bedürfnisstruktur. Abweichungen zwischen Gesamtangebot und Gesamtnachfrage sind deshalb nicht nur möglich, sondern wahrscheinlich.

Ein vorübergehendes Gleichgewicht wird über eine entsprechende Reaktion der Marktpreise, die dann allerdings den eigentlichen Tauschwert der Waren unterschreiten beziehungsweise bei einem Nachfrageüberhang überschreiten, erzielt. Diese Preisbewegungen führen zu Kapitaltransaktionen in die

---

<sup>91</sup> Vgl. K. Marx (1932), S. 373f.

Branchen, die überdurchschnittliche Gewinne versprechen; das Produktionsvolumen dieser Branchen steigt, es bildet sich ein Angebotsüberschuß. So kommt es in einzelnen Wirtschaftszweigen immer wieder zu Überproduktionen, die dann heftige gesamtwirtschaftliche Krisen auslösen und die ohnehin bestehenden sozialen Mißstände weiter verschärfen. Der Marktmechanismus wird zur Ursache für die Fehlallokation der Produktionsfaktoren; für Marx treiben „Zufall und Willkür ihr buntes Spiel in der Verteilung der Warenproduzenten und ihrer Produktionsmittel unter die verschiedenen gesellschaftlichen Arbeitszweige.“<sup>92</sup> Der gesamtwirtschaftliche Austausch mittels des „anarchischen Systems der Konkurrenz“<sup>93</sup> und die davon ausgehende mangelhafte Steuerung der einzelwirtschaftlichen Handlungen bewirken letztlich die Anarchie der gesellschaftlichen Produktion. Die gesamtwirtschaftlichen Produktionsmittel und die menschliche Arbeitskraft werden - so Marx - in der kapitalistischen Wirtschaftsordnung zu Lasten der Lebensbedingungen der Menschen vergeudet.

Das auf eigene Interessen ausgerichtete Verhalten der Warenproduzenten und die ex-post erfolgende Koordination von gesamtwirtschaftlichem Angebot und gesellschaftlichen Bedürfnissen über den Markt stellen für Marx einen zentralen Widerspruch der kapitalistischen Wirtschaftsordnung dar. Die bestehenden Eigentumsverhältnisse an den Produktionsmitteln, ihre rechtliche Absicherung durch den bürgerlichen Staat<sup>94</sup>, bilden das eigentliche Hindernis für die Errichtung einer neuen Ordnung, in der nicht eine „rein naturwüchsige Gestalt des gesellschaftlichen Produktionsprozesses“, sondern eine „unmittelbar und planmäßig bewirkbare rationellere Kombination“ der Produktionsstrukturen und -abläufe erreicht werden soll.<sup>95</sup> Über eine ex-ante erfolgende Bestimmung der menschlichen Bedürfnisse, vorgenommen nach dem „Maßstab der Reproduktion“<sup>96</sup>, könnte nach Ansicht von Marx der Umfang der gesamtwirtschaftlich zur Verfügung stehenden Arbeit so auf die verschiedenen Produktionszweige verteilt werden, daß Angebot und Nachfrage sich decken und somit die gesellschaftliche Arbeitszeit entsprechend den gesellschaftlichen Bedürfnissen aufgewendet würde. Der einzelne erhielte dann ein Äquivalent für seine erbrachte Arbeitsleistung in Form von den Gütern, die seine notwendigen Bedürfnisse befriedigen, das heißt, den Erhalt seiner Arbeitskraft

---

92 K. Marx (1932), S. 373.

93 K. Marx (1932), S. 554.

94 Der bürgerliche Staat ist für Marx und Engels eine Organisation zur Garantie des Eigentums und zum Schutz der Interessen der Bürger. Ein selbständiger Staat kann demnach nur dort gegeben sein, wo es keine beherrschende Klasse gibt, vgl. K. Marx/F. Engels (1953), S. 61f.

95 K. Marx (1932), S. 640.

96 K. Marx (1953b), S. 213.

gewährleisten. Die Bedürfnisse eines Arbeiters sieht Marx bestimmt durch die natürlichen Gegebenheiten eines Landes, wie z.B. das Klima, sowie durch die „Kulturstufe“, die im geschichtlichen Ablauf erreicht ist sowie durch die Gewohnheiten und Lebensansprüche: „Für ein bestimmtes Land, zu einer bestimmten Zeit jedoch, ist der Durchschnitts-Umkreis der notwendigen Lebensmittel gegeben.“<sup>97</sup> Der objektiven Bestimmtheit der Warenwerte, die Marx in seinem objektivistischen Wertgesetz festlegt, stellt er auf der Nachfrageseite die objektiv mögliche Feststellbarkeit der materiellen Bedürfnisse der Menschen gegenüber.

Das von Marx angestrebte Gleichgewicht zwischen gesellschaftlichem Güterangebot und den Bedürfnissen der Menschen würde auch die unter marktwirtschaftlichen Bedingungen möglichen Diskrepanzen zwischen dem Wert eines Gutes und seinem realiter erzielten Marktpreis beseitigen. Diese Abweichungen, die das Wertgesetz immer wieder außer Kraft setzen, entstehen eben aus der Angebots- und Nachfragesituation, die die kapitalistischen Produzenten nicht abschätzen können; Planung der Produktion und der Güterverteilung ist für Marx deshalb gleichbedeutend mit Vermeidung von Absatzkrisen. Diese nach Sicht von Marx rationale Lösung eines Gleichgewichts von Produktion und Bedarf, das vorher geplant ist und deshalb nicht über ex-post ablaufende Anpassungsprozesse erreicht werden muß, ist möglich, sofern die „Produktion unter wirklicher vorherbestimmter Kontrolle der Gesellschaft steht.“<sup>98</sup> Solange diese bewußte Regelung der gesellschaftlichen Produktion nicht erfolgt, setzt sich das „Vernünftige und Naturnotwendige“, Marx bezeichnet damit das Wertgesetz, nur als „blind wirkender Durchschnitt“<sup>99</sup> durch, wie dies in dem auf Privataustausch und Privatproduktion beruhenden kapitalistischen Wirtschaftsordnung und ihren aus den Anpassungsprozessen entstehenden zyklischen Störungen deutlich wird.

Die Gestaltbarkeit der ökonomischen Verhältnisse nach den Gesetzen der Vernunft wird zum zentralen Gedanken, den Marx aus seinem Wertgesetz ableitet. Die Planmäßigkeit und Rationalität, die Marx dem einzelwirtschaftlichen Handeln zubilligt, ist seiner Auffassung zufolge auf die gesamtwirtschaftliche und damit auf die gesellschaftliche Ebene übertragbar. Sie wird zur Rationalität eines Wirtschaftssystems, das aus dem kapitalistischen hervorgehen und diesem in ökonomischer und ethischer Sicht überlegen sein wird. Die Herstellung und auch die Verteilung der Produktions- und Lebensmittel sollen dann nicht mehr durch den Markt gesteuert werden, sondern einer planmäßigen Gestaltung durch die Gesellschaft unterliegen. Diese bewußte Ein-

---

<sup>97</sup> K. Marx (1932), S. 179, Hervorhebungen im Original.

<sup>98</sup> K. Marx (1953b), S. 213.

<sup>99</sup> K. Marx (1932), Brief an Kugelmann vom 11. Juli 1868, S. 837.

flußnahme der Menschen auf ihre wirtschaftlichen und damit sozialen Bedingungen wird nach Ansicht von Marx die Gesellschaft aus ihrer unter kapitalistischen Bedingungen bestehenden Ohnmacht gegenüber den ökonomischen Vorgängen befreien. In den Widersprüchen, die nach seiner Auffassung diesem Wirtschaftssystem immanent sind, glaubt Marx Triebkräfte zu erkennen, die diese Widersprüche soweit entfalten, daß die kapitalistische Ordnung letztlich selbst die Voraussetzungen schafft für ihre Aufhebung. Damit entsteht die Basis für ein neues Wirtschaftssystem: „Die Entwicklung der Widersprüche einer geschichtlichen Produktionsform ist jedoch der einzig geschichtliche Weg ihrer Auflösung und Neugestaltung.“<sup>100</sup>

### 1.3.2 Individuelles Gewinnstreben als Triebfeder für wirtschaftliches Handeln

Das individuelle Gewinnstreben betrachtet Marx als den eigentlichen Motor der kapitalistischen Wirtschaftsordnung und gleichzeitig als die auslösende Kraft für dessen Niedergang. Der Konkurrenzkampf und damit ihr Existenzkampf fordert den Unternehmen eine ständige Kapitalakkumulation ab. Innerhalb einer Branche wendet der einzelne Betrieb zunächst mit überdurchschnittlichem Gewinn neue Produktionsmethoden an. Da die konkurrierenden Betriebe so zu eigenen Investitionen gezwungen werden, steigen die Produktionsmengen in dieser Branche, die Preise fallen. So wird die Profitrate innerhalb dieser Branche angeglichen und Kapitaltransaktionen in andere, noch gewinnträchtige Branchen ausglöst. Der Prozess Investitionen, steigende Produktionsmengen, sinkende Marktpreise wiederholt sich. Das einzelwirtschaftlich verfolgte Gewinnziel und die daran orientierte Investitionstätigkeit führt demnach gesamtwirtschaftlich zu einer Angleichung der Profite.

Der Zwangskreislauf von Gewinnerzielung und Investition, dem sich die kapitalistischen Unternehmer ausgesetzt sehen, erhöht zwar die Produktivität ihrer Betriebe, aber gleichzeitig wird der Anteil des konstanten Kapitals in Relation zum variablen Kapital, der Lohnarbeit, immer größer. Die Profitrate<sup>101</sup>, das Verhältnis von Mehrwert zur Summe des eingesetzten konstanten und variablen Kapitals, muß nach Ansicht von Marx im Zeitablauf

---

<sup>100</sup> K. Marx (1932), S. 514.

<sup>101</sup> Profitrate =  $m : (k + v) = (m : v) : ((k : v) + 1)$

$m : v$  = Ausbeutungsrate der menschlichen Arbeitskraft

$k : v$  = organische Zusammensetzung des Kapitals

Während die Veränderung der Ausbeutungsrate begrenzt ist durch  $v$ , den Lohn, der immer ungleich 0 ist, kann  $k : v$  unbegrenzt steigen; vgl. E. Mandel (1967), S. 45f.

abnehmen, weil die menschliche Arbeitskraft, der allein wertschaffende Faktor, zunehmend durch Maschinen ersetzt wird. Diese Tendenz zu fallenden Profiten in Relation zum Kapitaleinsatz läßt langfristig das Interesse an Investitionen schwinden, die Entwicklung der gesellschaftlichen Produktivkraft wird also unter kapitalistischen Bedingungen ein zunehmend stationärer Prozess.

Der gewaltige Kapitalaufbau bringt nicht nur quantitative, sondern als Folge des technischen Fortschritts auch bedeutende qualitative Verbesserungen des Produktionsapparates. Damit verbunden ist aber eine Entwertung der vorhandenen Produktionsanlagen. Deshalb versuchen die Warenproduzenten den Ausstoß dieser veralteten Anlagen zu erhöhen, um möglichst rasch deren gesunkene Kapitalwerte über Warenproduktion und Warenverkauf amortisieren und dann neu zu investieren. Die Tendenz zu Überproduktionen und Absatzkrisen, die der Marktmechanismus nicht zu lösen vermag, wird durch diese beschleunigte Akkumulation von Sachkapital zusätzlich verstärkt.

Als Folge der ihm innewohnenden Gesetzmäßigkeiten stößt das kapitalistische System immer wieder an seine eigenen Schranken; die Ausweitung der wirtschaftlichen Produktivkraft führt unter den Bedingungen des Marktes und der von individualistischen Gewinninteressen geprägten Entscheidungen der Warenproduzenten zum Gegenteil dessen, was sie eigentlich wollten, nämlich zu einem Schwinden ihrer Profite: „Die *wahre Schranke* der kapitalistischen Produktion ist *das Kapital selbst*, ist die: daß das Kapital und seine Verwertung als Ausgangspunkt und Endpunkt, als Motiv und Zweck der Produktion erscheint; daß die Produktion nur Produktion für das *Kapital* ist und nicht umgekehrt die Produktionsmittel bloße Mittel für eine sich stets erweiternde Gestaltung des Lebensprozesses für die Gesellschaft der Produzenten sind.“<sup>102</sup>

Dem Gewinn- und Akkumulationsziel der kapitalistischen Warenproduzenten stehen außerdem die beschränkten Konsummöglichkeiten der Masse der Bevölkerung entgegen. Die minimalen Löhne schwächen die allgemeine Kaufkraft und setzen den Absatzmöglichkeiten für das ständig wachsende Produktionsvolumen enge Grenzen. Das in den einzelnen Betrieben geschaffene Mehrprodukt kann aber nur über den Warenverkauf zu Mehrwert und damit zur Basis erneuter Sachkapitalbildung werden. So wird die Krisenanfälligkeit der kapitalistischen Wirtschaftsordnung in der Sicht von Marx durch die gegebenen Verteilungsbedingungen noch zusätzlich vergrößert, Wachstumseinbußen werden zur systemimmanenten Begleiterscheinung.<sup>103</sup>

---

<sup>102</sup> K. Marx (1953), S. 278.

<sup>103</sup> Vgl. H. Reich (1991), *Eigennutz und Kapitalismus: Die Bedeutung des Gewinnstrebens im klassischen ökonomischen Denken*, Berlin, S. 196.

Als Folge der Kapitalakkumulation verschiebt sich die Relation zwischen konstantem und variablem Kapital immer mehr zu Lasten der Lohnempfänger. Es kommt zur Bildung einer „disponiblen industriellen Reservearmee“<sup>104</sup>, die je nach Wirtschaftslage in den Produktionsprozess eingegliedert oder davon ausgeschlossen wird. Der Arbeitslosigkeit des einen Teils der Arbeiterschaft und damit ihrer Unproduktivität steht der Zwang zur Mehrarbeit gegenüber, dem die beschäftigten Arbeiter ausgesetzt sind. So vollzieht sich in der Sicht von Marx der Kapitalaufbau zu Lasten der arbeitenden Menschen: „Die Akkumulation von Reichtum auf dem einen Pol ist zugleich Akkumulation von Elend, Arbeitsqual, Sklaverei, Unwissenheit, Brutalisierung und menschlicher Degradation auf dem Gegenpol, d.h. auf Seite der Klasse, die ihr eigenes Produkt als Kapital produziert.“<sup>105</sup> Die Existenz der industriellen Reservearmee sowie die Arbeitsbedingungen, denen sich der Lohnarbeiter ausgesetzt sieht, entwickeln sich zu einer sozialen Sprengkraft, die sich zunehmend in den Arbeiterbewegungen formiert und die auf eine grundlegende Veränderung der wirtschaftlichen Verhältnisse drängt.

Der wachsende Widerstand der Arbeiterschaft gegen die Technisierung des Produktionsprozesses und auch der einseitige Einsatz des Arbeiters im kapitalistischen Betrieb bilden zusätzliche Hemmnisse für die wirtschaftliche Entwicklung. Marx betrachtet den Produktionsprozess als „revolutionär“ und nicht als „definitiv“, da die schnell wachsenden Erkenntnisse der Naturwissenschaften zur Basis ständiger Neuerungen in der Technologie werden.<sup>106</sup> Diese technische Revolution hat eine beständige Umwälzung der Produktionsabläufe und damit wechselnde Einsatzerfordernisse für die Arbeiter zur Folge. In der kapitalistischen Wirtschaftsordnung werden aber die bestehenden Strukturen, so die Gewichte der einzelnen Branchen bezogen auf die Gesamtproduktion, als Folge der Eigentumsverhältnisse reproduziert oder nur durch entsprechende Marktsignale verändert. Der Einsatz des Faktors Arbeit wird folglich ebenso wie das Güterangebot über den Markt gesteuert und nicht, wie dies für eine gleichgewichtige Wirtschaftsentwicklung erforderlich wäre, angepasst an die jeweiligen gesamtwirtschaftlichen Erfordernisse.<sup>107</sup> Die kapitalistische Wirtschaft kann nach Auffassung von Marx diese Voraussetzungen nicht schaffen, obwohl die Krisenanfälligkeit dieser Wirtschaftsordnung es eigentlich zur „Frage von Leben und Tod“ mache, „die Ungeheuerlichkeit einer elenden, für das wechselnde Exploitationsbedürfnis des Kapitals in Reserve gehaltenen, disponiblen Arbeitsbevölkerung zu ersetzen

---

<sup>104</sup> K. Marx (1932), S. 666, Hervorhebungen im Original.

<sup>105</sup> K. Marx (1932), S. 680, Hervorhebungen im Original.

<sup>106</sup> K. Marx (1932), S. 512.

<sup>107</sup> Vgl. K. Marx (1932), S. 513.



durch die absolute Disponibilität des Menschen für wechselnde Arbeitsanforderungen.<sup>108</sup> Die Voraussetzungen für diese absolute Disponibilität der menschlichen Arbeitskraft und damit für ein größeres Wachstumspotential will Marx durch eine entsprechende „polytechnische und agronomische“ Ausbildung der Arbeiterkinder erreichen - eine Forderung, die er nach der „unvermeidlichen Eroberung der politischen Gewalt durch die Arbeiterklasse“<sup>109</sup> als realisierbar erachtet.

Die vom jungen Marx betonte Universalität des Menschen, die seine Zugehörigkeit zur Gattung Mensch beweise, wird im „Kapital“ zur Forderung nach einer allseitigen und jederzeit verfügbaren Einsatzmöglichkeit des Faktors Arbeit und nach einer entsprechenden Ausbildung der arbeitenden Menschen, mit dem Ziel, die Vergeudung von Arbeitszeit zu vermeiden, den Wirtschaftsprozess störungsfrei zu gestalten und auf diesem Weg die gesellschaftliche Produktionsleistung zu steigern. Diese Verplanung des Individuums für die Gesellschaft kontrastiert allerdings gegen den Protest, den Marx in seinen frühen Schriften gegen die Entfremdung des Menschen und gegen seine politische und wirtschaftliche Unfreiheit erhob. Die von ihm verurteilte Subordination des Menschen unter das Kapital wird hier zu einer Unterordnung unter die Erfordernisse einer gesellschaftlich gesteuerten Produktion. Die Frage nach der praktischen Ausgestaltung dieser wirtschaftlichen Steuerung läßt Marx offen; für ihn ist entscheidend, daß nach der sozialen Revolution die Produktionsmittel gesellschaftliches Eigentum werden und als solches ihre „Kapitaleigenschaft“<sup>110</sup> verlieren.

Das Streben nach Rationalität, nach mehr Effizienz in den wirtschaftlichen Vorgängen, das Marx durch viele Aussagen im Rahmen seiner ökonomischen Theorie belegt, erhält durch diese Forderung nach Ausbildung und Entwicklung der menschlichen Fähigkeiten dennoch einen zusätzlichen Gesichtspunkt. Hier wird auch sein Wunsch, den Menschen aus sich selbst heraus zu einem vernunftbegabten Wesen zu machen, seine Unmündigkeit und damit seine Bevormundung durch andere Menschen zu beenden, deutlich. Die ersten gesetzlichen Schritte, die zu seiner Zeit gemacht wurden, um die bedrückenden sozialen Zustände zu verbessern,<sup>111</sup> wertet Marx jedoch nicht als möglichen

---

<sup>108</sup> K. Marx (1932), S. 513.

<sup>109</sup> K. Marx (1932), S. 514.

<sup>110</sup> Vgl. A. Schumpeter (1950), S. 81.

<sup>111</sup> Vgl. K. Marx (1932), S. 509. Marx sieht eine erste Einflußnahme der Gesellschaft auf den Produktionsprozess in der Fabrikgesetzgebung Englands von 1864, die die Situation der industriellen Arbeiter erleichtern sollte. In diesem Zusammenhang bezeichnet er R. Owens Modell, das eine Verbindung von produktiver Arbeit und Ausbildung beinhaltet, als einzige Methode zur „Produktion vollseitig entwickelter Menschen“. Vgl. S. 505f.

Weg für eine Veränderung des kapitalistischen Systems, sondern er behält seine Sicht von der geschichtsnotwendigen Aufhebung dieses Systems bei. Sein Ziel bleibt es, die Steuerung des Produktionsprozesses den „eigentlichen“ Produzenten, zu übertragen: Die bisherige Teilung der Arbeit, die in der kapitalistischen Wirtschaftsordnung dem Lohnarbeiter lediglich Teilfunktionen zuweist, ihn von den Entscheidungsfunktionen ausschließt und ihn beständig mit Arbeitslosigkeit bedroht, soll durch eine neue Form der Arbeitsteilung ersetzt werden, in der die Arbeitenden selbst die Planung und Organisation des Produktionsprozesses wahrnehmen.

Dieses Ziel, die vom Gegensatz zwischen Arbeit und Kapital geprägte kapitalistische Arbeitsteilung zu überwinden, rückt nach Anschauung von Marx durch die Entwicklungsgesetze, denen der Kapitalismus unterliegt, näher. Im Zuge von Überakkumulation und Überproduktion ändert sich auch die Kapitalverteilung unter den Produzenten: „Die größeren Kapitale schlagen die kleineren“.<sup>112</sup> Eliminiert werden die Unternehmen mit zu geringen finanziellen Mitteln ebenso wie diejenigen, deren Produktionskosten keine Spielräume für Preissenkungen lassen. Das Resultat dieses ständigen Ausleseprozesses durch den Konkurrenzmechanismus und des Zusammenschlusses einzelner Unternehmen zu Großunternehmen ist die Zentralisation des Kapitals in den Händen weniger Kapitalisten. Diese Kapitalanhäufung erleichtert nach Ansicht von Marx die weitere Sachkapitalbildung, da somit die Voraussetzungen für große industrielle Unternehmungen, beispielsweise die über Aktiengesellschaften aufgebauten Eisenbahnen, überhaupt erst geschaffen werden. Der Weg, auf dem diese Zentralisation erreicht wird, ob durch „Annexion“ oder das „glattere Verfahren“ der Bildung von Aktiengesellschaften, ist für Marx unerheblich, da die ökonomische Wirkung die gleiche bleibt: „Die gewachsene Ausdehnung der industriellen Etablissements bildet überall den Ausgangspunkt für eine umfassendere Organisation der Gesamtarbeit vieler, für eine breitere Entwicklung ihrer materiellen Triebkräfte, d.h. für die fortschreitende Umwandlung vereinzelter und gewohnheitsmäßig betriebener Produktionsprozesse in gesellschaftlich kombinierte und wissenschaftlich disponierte Produktionsprozesse.“<sup>113</sup> Als oberste Grenze dieser Zentralisation betrachtet Marx die Zusammenfassung des gesamten Kapitals in der Hand einer Aktiengesellschaft oder eines Kapitalisten - diese These wird Jahrzehnte später Hilferding aufgreifen.

Aktiengesellschaften verkörpern für Marx die „Aufhebung des Kapitals als Privateigentum innerhalb der Grenzen der kapitalistischen Produktions-

---

<sup>112</sup> K. Marx (1932), S. 659.

<sup>113</sup> K. Marx (1932), S. 661.

weise“.<sup>114</sup> Das Kapital erhält in der Aktiengesellschaft eine Form „gesellschaftlichen“ Kapitals. Die Trennung zwischen Kapital und Arbeit sieht Marx hier durch eine reale, wenn auch nicht durch eine formale Aufhebung der Eigentumsrechte vollzogen. Aktiengesellschaften entziehen sich dem unmittelbaren Eingriff des Privatkapitals in die internen Produktionsabläufe. Die Unternehmensleitung wird für ihre Leitungsfunktion bezahlt, während dem Kapitaleigentümer der Zins als Vergütung für die Kapitalbereitstellung zufließt. Aktiengesellschaften stuft Marx deshalb als Übergang zu einer neuen, geplanten und organisierten Form der Arbeitsteilung ein, in der der gemeinschaftliche Produktionsprozess auch gemeinschaftlich gesteuert und kontrolliert wird. Insoweit stellen diese Großunternehmen einen „Höhepunkt des kapitalistischen Systems dar, eine notwendige Entwicklungsstufe“ zur Rückverwandlung des Kapitals in Eigentum der Produzenten, aber nicht mehr als das Privateigentum einzelner Produzenten, sondern als das gemeinschaftliche Eigentum der Produzenten, als „unmittelbares Gesellschaftseigentum“.<sup>115</sup>

Auch die auf genossenschaftlicher Basis arbeitenden Kooperativfabriken in England betrachtet Marx als eine vom kapitalistischen System selbst hervorbrachte Übergangsform von der Privatindustrie hin zur vergesellschafteten Industrie. Diese Unternehmensform wertet er dann auch als Beweis dafür, daß der „Kapitalist als Funktionär der Produktion“ überflüssig geworden sei und die Aufsichtstätigkeit sich durchaus vom Eigentum lösen und die dennoch erforderliche Betriebsleitung von den Arbeitern selbst bezahlt werden könne.<sup>116</sup> Diese Betriebsleitung stelle keine „Oberaufsicht“ dar, wie sie der kapitalistische Unternehmer erbringe, sondern eine „Dirigentenfunktion“, die sich mit übergreifenden Aufgaben und nicht mit „Teilarbeiten“ des einzelnen Arbeiters befasse.<sup>117</sup> Obwohl die kooperativen Unternehmen schlechtere Kreditkonditionen eingeräumt bekämen als Privatunternehmen, wiesen sie überdurchschnittliche Gewinne aus; diese größere Rentabilität führt Marx auf den sorgfältigeren Umgang der Arbeiter mit den Produktionsmitteln zurück.

Innerhalb der Kooperativen sieht Marx den Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit aufgehoben, da „die Arbeiter als Assoziation ihr eigener Kapitalist sind, d. h. die Produktionsmittel zur Verwertung ihrer eigenen Arbeit verwenden“.<sup>118</sup> Der Gegensatz bestehe allerdings im kapitalistischen Umfeld der Kooperativen weiter. Deshalb könne die Verwandlung von Privatunternehmen

---

<sup>114</sup> K. Marx (1953b), S. 477 (Ausführung von Marx).

<sup>115</sup> K. Marx (1953b), S. 478 (Ausführung von Marx).

<sup>116</sup> K. Marx (1953b), S. 423 (Ausführung von Marx); zu den von R. Owen gegründeten Kooperativen vgl. F. Engels (1953), S. 324ff.

<sup>117</sup> K. Marx (1953b), S. 419 (Ausführung von Marx).

<sup>118</sup> K. Marx (1953b), S. 481 (Ausführung von Marx).

in Aktiengesellschaften einen möglichen Ansatzpunkt bilden „zur allmählichen Ausdehnung der Kooperativunternehmungen auf mehr oder minder nationaler Stufenleiter“.<sup>119</sup>

Fasst man die Überlegungen von Marx zur kapitalistischen Wirtschaftsordnung zusammen, so betrachtet er diese als eine notwendige historische Entwicklungsstufe, die in bislang nicht gekanntem Ausmaß die wirtschaftliche Produktivkraft erweitert hat; insoweit bewundert Marx geradezu die Leistungen des Kapitalismus. „Die Entwicklung der Produktivkräfte der gesellschaftlichen Arbeit ist die historische Aufgabe und Berechtigung des Kapitals. Eben damit schafft es unbewußt die materiellen Bedingungen für eine höhere Produktionsform.“<sup>120</sup> Aus dem Wechselspiel von Konkurrenzmechanismus und individualistischem Gewinnstreben der Unternehmen resultiert deren ständiges Bemühen um mehr Effizienz, um verbesserte innerbetriebliche Organisation, um die Realisierung von Kostenvorteilen, die das Bestehen im Konkurrenzkampf sichern. So entsteht die Großproduktion, entstehen ihre Massenprodukte und ihre Kostenvorteile gegenüber einer Vielzahl kleiner Unternehmen. Innerhalb dieser Großunternehmungen bilden sich Organisationsstrukturen, die ein direktes Eingreifen des Eigentümers in praxi unmöglich und in Anbetracht der geregelten und genau aufeinander abgestimmten Arbeitsabläufe auch überflüssig machen. Die Arbeitsregelung erfolgt hier bereits weitgehend durch die Arbeitenden selbst. In der Sicht von Marx tendiert der wirtschaftliche Prozess dazu, sich selbst zu „sozialisieren“<sup>121</sup>, die Planmäßigkeit des Handelns dehnt sich demzufolge im Zuge der wirtschaftlichen Entwicklung auf immer zahlreicher und größer werdende Teilbereiche aus.

Der Kapitalismus leistet insoweit die notwendige Vorarbeit für ein neues Wirtschaftssystem, das die Rationalität des Einzelbetriebes auf das gesamte Wirtschaftsgeschehen ausdehnt. Voraussetzung dafür ist die Aufhebung des Privateigentums, nur so kann die dem einzelnen Kapitalisten zustehende Entscheidung über Investition beziehungsweise Konsumtion, das ihn kennzeichnende „ängstliche Agieren innerhalb der Schranken seines Privatkapitals“<sup>122</sup> überwunden werden. Damit schwindet auch die Disproportionalität zwischen gesellschaftlicher Arbeitsteilung und Aneignung der Produktionsergebnisse durch einen Teil der Gesellschaft. An die Stelle des individuellen Privateigentums tritt das kollektive Eigentum an den Produktionsmitteln; das bislang persönliche Besitz- und Verfügungsrecht einzelner wird damit zum gemeinschaftlichen Verfügungsrecht aller über die Produk-

---

<sup>119</sup> K. Marx (1953b), S. 482 (Ausführung von Marx).

<sup>120</sup> K. Marx (1953b), S. 288 (Ausführung von Marx).

<sup>121</sup> A. Schumpeter (1950), S. 349.

<sup>122</sup> K. Marx (1953b), S. 482 (Ausführung von Marx).

tionsmittel. So würde nach Auffassung von Marx der Weg frei für eine planmäßige und deshalb störungsfreie gesamtwirtschaftliche Produktion und Verteilung, würden die Ursachen für die unter kapitalistischen Bedingungen erlahmenden Wachstumskräfte sowie die Ursachen von Wirtschaftskrisen<sup>123</sup> und Arbeitslosigkeit behoben und gleichzeitig würden neue soziale Bedingungen geschaffen. „Eine gleich menschenwürdige Entwicklung für alle Mitglieder der Gesellschaft“<sup>124</sup> würde möglich durch eine umfassende Ausschöpfung des vorhandenen Wachstumspotentials.

Mit der Aufhebung des Eigentumsprivilegs endet für Marx auch die politische Einflußnahme der Kapitalbesitzer auf den Staat. Der politischen und rechtlichen Gleichberechtigung aller Mitglieder der Gesellschaft und ihrer Mitsprache bei allen ökonomischen Entscheidungsprozessen stünde nichts mehr entgegen. Der „Scheindemokratie“ einer kapitalistischen Gesellschaft könnte die „wahre“ Demokratie des sozialistischen Gesellschaftssystems, das „Reich der Freiheit“, folgen.

#### **1.4 Die Vergesellschaftung der Produktionsmittel**

Im vielzitierten Schlußakkord, den Marx in das 24. Kapitel des ersten Bandes des „Kapitals“ legt, entfaltet sich die Institution des Privateigentums in einem dialektischen Prozess. Ausgehend von der sogenannten These, dem zersplitterten individuellen Privateigentum der Produzenten an den von ihnen selbst genutzten Arbeitsmitteln, folgt dieser die Antithese, das einer Klasse gehörende kapitalistische Eigentum mit seinen arbeitsteiligen Produktionsprozessen und deren technisch-rationaler Ausgestaltung. „Aber die kapitalistische Produktion erzeugt mit der Notwendigkeit eines Naturprozesses ihre eigene Negation.“<sup>125</sup> Mit der Kapitalkonzentration in den Händen weniger Kapitalisten wird der Gegensatz zum immer weiter sich vernetzenden gesellschaftlichen Produktionsprozess so unerträglich, daß eine soziale

---

<sup>123</sup> Wie schwerwiegend Marx diese wirtschaftlichen Krisen einstufte, wird deutlich aus einer Anmerkung von A. Schaff, der - leider ohne Quellenangabe - auf einen Brief von Marx hinweist, demzufolge „es nicht nötig sei, den Kapitalismus zu stürzen, für den Fall, daß es ihm gelänge, die ihn zyklisch befallenden Krisen zu überwinden. Marx selbst hielt dies für unmöglich.“ Vgl. A. Schaff (1990), Die unerforschten Gebiete des zeitgenössischen Sozialismus, in: Die neue Gesellschaft. Frankfurter Hefte, 37. Jg. (1990), Sonderheft 1, S. 57.

<sup>124</sup> Stellungnahme von F. Engels zum „Kapital“, damals veröffentlicht im „Demokratischen Wochenblatt“ (Leipzig) vom 21. und 28.3.1868, abgedruckt im Anhang von K. Marx (1932), S. 824.

<sup>125</sup> K. Marx (1932), S. 803.

Revolution die „kapitalistische Hülle“ sprengt. Die Synthese, die Negation der Negation, wird dann mit der „Expropriation der Expropriateure“ vollzogen.<sup>33</sup>

Diesem Befreiungsschlag der unterdrückten Klasse, einer politischen Übergangsperiode, in der die „*revolutionäre Diktatur des Proletariats*“<sup>126</sup> herrscht, folgt nicht etwa eine Umgestaltung der Produktionsprozesse. Diese werden in ihrer technisch-rationalen Struktur beibehalten, die gesamtwirtschaftliche Güterherstellung läuft also in gewohnten Bahnen weiter - mit dem Unterschied allerdings, daß keine Mehrarbeit für wenige Kapitalisten mehr geleistet wird. Aber Mehrarbeit als solche, als Arbeit „über das Maß der gegebenen Bedürfnisse hinaus, muß immer bleiben. ...Ein bestimmtes Quantum Mehrarbeit ist erheischt durch die Assekuranz gegen Zufälle, durch die notwendige, der Entwicklung der Bedürfnisse und dem Fortschritt der Bevölkerung entsprechende, progressive Ausdehnung des Reproduktionsprozesses, was vom kapitalistischen Standpunkt aus Akkumulation heißt.“<sup>127</sup> Das Ausmaß dieser Mehrarbeit zu Gunsten des weiteren Wirtschaftsaufbaus macht Marx abhängig von der Produktivität einer Gesellschaft und von deren natürlichen Ressourcen. Solange sich die Gesellschaft im „Reich der Notwendigkeit“ befindet, sie also wachsende Bedürfnisse hat bei gleichzeitig noch nicht voll entwickelten Produktivkräften, bleibt das Erfordernis der gesellschaftlichen Mehrarbeit bestehen. „Das Reich der Freiheit beginnt in der Tat erst da, wo das Arbeiten, das durch Not und äußere Zweckmäßigkeit bestimmt ist, aufhört; es liegt also der Natur der Sache nach jenseits der Sphäre der eigentlichen materiellen Produktion.“<sup>128</sup>

Die erste Phase der kommunistischen Gesellschaft basiert Marx auf den Gemeinbesitz an den Produktionsmitteln, die damit ihre Kapitaleigenschaft verlieren; dem hochentwickelten System der Arbeitsteilung, der „vergesellschafteten“ Arbeit, entsprechen nun „vergesellschaftete“ Produktionsmittel. Die ökonomischen und die politischen Entscheidungsprozesse nehmen die Arbeiter selbst wahr, die Betriebe werden von den Arbeitern selbst verwaltet. Als Vorbild dafür dient Marx die Pariser Kommune von 1971, „die endlich entdeckte politische Form, unter der die ökonomische Befreiung der Arbeit sich vollziehen konnte“.<sup>129</sup>

---

<sup>126</sup> K. Marx (1946), Kritik des Gothaer Programms, Singen, S. 38, (Hervorhebungen im Original). Diese Schrift hatte Marx 1875 verfasst, veröffentlicht wurde sie erstmals 1891.

<sup>127</sup> K. Marx (1953b), S. 872; Marx spezifiziert dieses Erfordernis zur Mehrarbeit in seiner „Kritik des Gothaer Programms“, vgl. dazu K. Marx (1946), S. 21f.

<sup>128</sup> K. Marx (1953b), S. 873

<sup>129</sup> K. Marx/F. Engels (1978), MEGA 1. Abt., Band 22, Der Bürgerkrieg in Frankreich, S. 204f.

In dieser ersten Stufe der kommunistischen Gesellschaft hat sich die produktive Arbeit „emanzipiert“, sie ist keine Klasseneigenschaft mehr, da ein Leben ohne Arbeit in dieser Gesellschaftsform nicht mehr möglich ist. Einkommen, denen keine Arbeitsleistung entspricht, also Unternehmergewinn, Zins und Bodenrente, sind abgeschafft. Alle hergestellten Güter sind zwar Gebrauchswerte, aber sie haben keinen Tauschwert und folglich auch keine Preise mehr, da diese angesichts der nun direkten, weil geplanten Beziehungen zwischen den Arbeitenden ihre indirekte Steuerungsfunktion bezüglich der Produktion eingebüßt haben. Für die Verteilung der Konsumgüter gilt zunächst das Äquivalenzprinzip. Demnach erhält jeder Arbeitende, nach Abzug der für betriebliche und gesellschaftliche Zwecke notwendigen Mehrarbeit, für sein individuell geleistetes Arbeitsquantum einen Schein, der ihn berechtigt, aus dem gesellschaftlichen Vorrat das Maß an Lebensmitteln entgegenzunehmen, das seiner Arbeitsleistung gleichkommt.<sup>130</sup>

In einer zweiten, „höheren Phase der kommunistischen Gesellschaft“ sind nach Ansicht von Marx mit der „allseitigen Entwicklung der Individuen auch die Produktivkräfte gewachsen, nun fließen alle „Springquellen des genossenschaftlichen Reichtums voller“.<sup>131</sup> Güter sind nicht länger knapp, sondern in so reichlichem Maße vorhanden, daß die angemessene Versorgung jedes einzelnen gewährleistet ist. Dem mit der Welt begrenzt verfügbarer Güter verbundenen Eigennutz der Menschen, ihrem nur auf persönlichen Vorteil zielenden Gewinnstreben ist in der kommunistischen Gesellschaftsordnung die Basis entzogen. Die Verteilung der Konsumgüter wird nun nicht mehr proportional zur Arbeitsleistung des einzelnen, sondern unter Einbeziehung von dessen persönlichen Merkmalen vorgenommen. Physische oder geistige Überlegenheit, die „natürliche Privilegien“ für die individuelle Leistungsfähigkeit darstellen, sowie die persönlichen Lebensumstände jedes einzelnen werden berücksichtigt, um eine wirkliche Verteilungsgerechtigkeit für jedes Mitglied der Gesellschaft zu erreichen; es gilt das Prinzip „Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seinen Bedürfnissen.“<sup>132</sup>

Die totale Entfremdung des Menschen, die Marx für die kapitalistische Wirtschaftsordnung konstatierte, sei in dieser kommunistischen Gesellschaft überwunden, die Arbeit sei nicht länger ein als notwendig empfundenen Übel,

---

<sup>130</sup> Vgl. K. Marx (1946), S. 23. Marx verwendet hier den Begriff Arbeit nicht eindeutig, sondern sowohl im Sinne von Arbeitszeit als auch von Arbeitsergebnis.

<sup>131</sup> K. Marx (1946), S. 23.

<sup>132</sup> K. Marx (1946), S. 26. Dieses Verteilungsprinzip hatte erstmals Campanella in seiner Schrift „Der Sonnenstaat“ gefordert. Vgl. K. J. Heinisch (Hrsg.), Der utopische Staat, Reinbek bei Hamburg 1960, S. 124.

sondern das „erste Lebensbedürfnis“<sup>133</sup> der Menschen geworden. Die nun praktizierte Arbeitsteilung basiere nicht länger auf zugewiesenen Tätigkeiten und begrenzten Kenntnissen der Arbeiter, sondern gebe diesen die Möglichkeit, ihre durch Ausbildung vervielfältigten Fähigkeiten einzusetzen. Die „geistigen Potenzen“<sup>134</sup> des Produktionsprozesses sind den arbeitenden Menschen somit erschlossen, sie bestimmen mit über den Einsatz der Produktionsmittel und über ihre Lebensbedingungen. Sie sind bewußt handelnde und gestaltende Wesen, sind Angehörige der Gattung Mensch und leben als solche in einer „Assoziation, worin die freie Entwicklung eines jeden die Bedingung für die freie Entwicklung aller ist“<sup>135</sup>.

Marx gibt nur wenige und ungenaue Hinweise auf die konkreten Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, um die soziale Revolution auszulösen. Welchen Entwicklungsstand die Produktivkräfte einer Gesellschaft erreicht haben müssen, welcher Zentralisationsgrad die Vergesellschaftung begünstigen könnte, wird ebensowenig präzisiert wie der zeitliche Abstand, den er zwischen der Phase der Revolution und den nachfolgenden Stufen der kommunistischen Gesellschaft erwartet. Er spricht von lediglich von „langen Geburtswehen“<sup>136</sup>, unter denen die kommunistische aus der kapitalistischen Gesellschaft hervorgehen würde. Einer genauen Beschreibung der Lebensumstände einer kommunistischen Gesellschaft entzog sich Marx, um seinen Anspruch als Begründer des wissenschaftlichen Sozialismus - im Gegensatz zu den von ihm so bezeichneten utopistischen Sozialisten - zu wahren. Den Utopisten warf er vor, sich mit der Konstruktion der zukünftigen Gesellschaft rein geistig beschäftigt und dabei die wissenschaftlich erforschbaren Realitäten und Tendenzen vernachlässigt zu haben, die die Herausbildung einer neuen Gesellschaftsform erkennen ließen.<sup>137</sup> Er reklamierte für sich, mit dem Ursprung des Mehrwerts und der vom Markt auferlegten Sachkapitalbildung das Bewegungsgesetz des Kapitalismus entdeckt und damit gleichzeitig den Lösungsmechanismus für dessen geschichtliche Überwindung gefunden zu haben.

Die Vergesellschaftung der Produktionsmittel leitet Marx in seiner ökonomischen Theorie letztlich aus den selbstzerstörerischen Kräften des Kapitalismus ab. Seine Andeutungen zur künftig möglichen Gestaltung des Staatswesens, seine Ablehnung einer zentralisierten Staatsmacht, die sich einer

---

133 K. Marx (1946), S. 26.

134 K. Marx (1932), S. 680.

135 K. Marx /F. Engels (1946), S. 25.

136 K. Marx (1946), S. 25.

137 Vgl. K. Marx/F. Engels (1946), S. 32f. sowie F. Engels (1953), Herrn Dührings Umwälzung der Wissenschaft, Berlin, S. 327.



Kontrolle durch die Gesellschaft entziehen kann<sup>138</sup>, können so interpretiert werden, daß er keine Verstaatlichung der Produktionsmittel anstrebte. In seiner ökonomischen Theorie gibt es jedenfalls keinen Hinweis auf eine letztendliche Übernahme der Produktionsmittel durch den Staat oder eine staatliche Lenkung der Betriebe. Ziel von Marx ist es, die „assozierten Arbeiter“ zu Leitern und Verwaltern der vergesellschafteten Betriebe zu machen: Miteigentum und Mitbestimmung der Arbeiter fielen so - zumindest theoretisch - zusammen. Eine nach und nach erfolgende, vorübergehende Zentralisation der Produktionsmittel „in den Händen des Staates, d.h. des als herrschende Klasse organisierten Proletariats“<sup>139</sup> fordern Marx und Engels allerdings im „Kommunistischen Manifest“ als politische „Maßregel“ für das Vorgehen in praxi, um damit im Verlauf der Diktatur des Proletariats der künftigen kommunistischen Gesellschaft den Weg zu ebnen.

Mit seiner ökonomischen Theorie, die er in den Jahren nach 1848 konzipierte, versucht Marx dann den Beweis zu führen, daß die kommunistische Gesellschaftsordnung realiter möglich sei und zudem diese Umwälzung unabdingbar aus dem Kapitalismus hervorginge. Das politische Ziel, so könnte man auch formulieren, hatten Marx/Engels bereits im „Kommunistischen Manifest“ festgeschrieben, die Mittel zur Zielerreichung wurden mit der ökonomischen Theorie von Marx nachgereicht. Dieses Vorgehen, das der Theorie und den von ihrer Verbreitung ausgehenden Wirkungen eine geschichtliche Rolle zuwies, hatte Marx in jungen Jahren für erfolgversprechender gehalten als die revolutionäre Aktion: Revolutionen können niedergeworfen werden, Ideen aber, die zu Leitbildern werden, „das sind Dämonen, welche der Mensch nur besiegen kann, wenn er sich ihnen unterwirft.“<sup>140</sup>

Marx glaubte, den sozialen Gegensatz zwischen Kapitaleignern und Arbeitenden durch die Abschaffung des individuellen Eigentums an den Produktionsmitteln lösen zu können - er „faßte also die soziale Frage und die Eigentumsfrage als *eine* Frage“.<sup>141</sup> Sozialreformen innerhalb der bestehenden Gesellschaftsordnung, wie sie Proudhon in Frankreich anstrebte<sup>142</sup>, indem er

---

<sup>138</sup> Vgl. K. Marx/F. Engels (1978), S. 199f.

<sup>139</sup> K. Marx/F. Engels (1946), S. 23. Genannt sind die Zentralisation des Kredits und des Transportwesens in den Händen des Staates, die Expropriation des Grundeigentums und die Verwendung der Grundrente für Staatsausgaben, die Vermehrung der Nationalfabriken, der Produktionsinstrumente, Urbarmachung und Verbesserung der Ländereien nach einem gemeinschaftlichen Plan.

<sup>140</sup> A. Schaff (1965), S. 144f., Zitat aus: K. Marx, „Der Kommunismus und die Augsburger Allgemeine Zeitung“.

<sup>141</sup> W. Eucken (1948), Die soziale Frage, in: E. Salin (Hrsg.), Synopsis, Festgabe für A. Weber, Heidelberg, S. 114. Hervorhebung im Original.

<sup>142</sup> F. Engels (1984), Zur Wohnungsfrage, in MEGA 1, Abt., Band 24, Berlin, S. 18.

die Förderung von Wohnungseigentum für die Arbeiter propagierte, oder Lassalle in Deutschland von staatlich subventionierten Produktivgenossenschaften erwartete<sup>143</sup>, lehnten Marx und auch Engels ebenso vehement ab wie eine Lösung auf betrieblicher Ebene, die Jahrzehnte zuvor bereits Saint-Simon in Form einer Gewinnbeteiligung der Arbeiter<sup>144</sup> gefordert hatte. Marx und Engels wollten keine wie auch immer geartete Reform der bestehenden Ordnung, sondern betrachteten deren revolutionäre Abschaffung als unabdingbare Voraussetzung für die Herausbildung einer neuen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung.

## 1.5 Die Verstaatlichung der Produktionsmittel

### 1.5.1 Engels Verstaatlichungsideen

Marx war seine theoretische Arbeit ein Leben lang wichtiger als irgendwelche praktische Arbeit oder politische Aktivität.<sup>145</sup> Engels dagegen dachte pragmatischer, er versuchte, die Schriften von Marx verständlich und bekannt zu machen, und er war politisch aktiver. Engels werden auch die „Verstaatlichungsideen“<sup>146</sup> zugeschrieben, die Lenin später in die Tat umsetzte.

Im Vorwort zu einer späteren Ausgabe des „Kommunistischen Manifestes“ bekennen Marx und Engels, daß das darin enthaltene revolutionäre Programm „heute in vieler Beziehung anders lauten würde“<sup>147</sup>. Die praktische politische Erfahrung, namentlich die der Pariser Kommune, die in ihrem Ausmaß nicht vorhergesehene Entwicklung der „grossen Industrie“, sowie der parallel dazu gestiegene Organisationsgrad der Arbeiter ließen die politischen Maßregeln „stellenweise veraltet“ erscheinen.

Das politische Ideal, das Marx und Engels bislang vorgeschwebt hatte, nämlich die Abschaffung oder die unmittelbare Übernahme der staatlichen Institutionen

---

<sup>143</sup> Vgl. F. J. Raddatz (1987), Karl Marx, der Mensch und seine Lehre, Reinbek bei Hamburg, S. 234.

<sup>144</sup> Vgl. C.-H. de Saint-Simon (1826), De la classe ouvrière, 2ème article, in: Le Producteur, journal philosophique de l'industrie, des sciences et de beaux-arts, T. 4, Paris, Bossange 1826, S. 309.

<sup>145</sup> Vgl. F. J. Raddatz (1987) S. 318.

<sup>146</sup> O. Sik (1987), Wirtschaftssysteme, Berlin und Heidelberg, S. 92.

<sup>147</sup> K. Marx/F. Engels (1946), Vorwort zur deutschen Ausgabe von 1872, S. IX.

durch das Proletariat, hatte sich in der praktischen Durchführung<sup>148</sup> als aussichtslos erwiesen: „Aber die Arbeiterklasse kann nicht die fertige Staatsmaschinerie einfach in Besitz nehmen und diese für ihre eigenen Zwecke in Bewegung setzen.“<sup>149</sup> Die Vorgänge um die Kommune in Paris zeigen ihnen eine andere Möglichkeit für die Machtübernahme durch das Proletariat. Nach Ansicht von Marx und Engels hatte der bürgerliche Staat seine Macht vor allem zur Unterdrückung der arbeitenden Klasse eingesetzt. Diese staatliche Übermacht versuchte die Pariser Kommune zu beseitigen, indem sie die politischen Machtinstrumente einer Kontrolle durch direkt gewählte Vertreter der Arbeiter unterstellte. Nach diesem Vorbild will Marx dann auch den Staat „aus einem der Gesellschaft übergeordneten in ein ihr durchaus untergeordnetes Organ verwandeln“<sup>150</sup> und die auf betrieblicher Ebene angestrebte Form der Selbstverwaltung durch die Arbeitenden in den Bereich der übergreifenden und deshalb auf gesellschaftlicher Ebene zu regelnden Fragen übernehmen.

Die staatlichen Institutionen mußten demnach in der Phase der „revolutionären Diktatur des Proletariats“ - Lenin wird diese später als „proletarischen Staat“<sup>151</sup> bezeichnen - in ihrer Struktur weitgehend erhalten und auch personell wie bisher besetzt bleiben, die Beamten aber sollten wählbar, der Kommune verantwortlich und auch von ihr absetzbar sein. Die Pariser Kommune betrachtet Engels bereits als „keinen Staat im eigentlichen Sinne mehr“<sup>152</sup>. Der verbliebene staatliche Machtapparat sei lediglich eine „vorübergehende Einrichtung“, die dazu diene, die Gegner der Revolution niederzuhalten. Seine bisherige Funktion, nämlich „Repräsentant einer Gesellschaftsklasse“ zu sein, ja sogar der Staat selbst erlösche mit der Inbesitznahme der Produktionsmittel, die „zunächst in Staatseigentum“<sup>153</sup> verwandelt würden. Mit der vollständigen Beseitigung des Privateigentums an den Produktionsmitteln werden dann auch staatliche Eingriffe in das wirtschaftliche und gesellschaftliche Geschehen überflüssig: „An die Stelle der Regierung über Personen tritt die Verwaltung von Sachen und die Leitung von Produktionsprozessen. Der Staat wird nicht ‘abgeschafft’, *er stirbt ab.*“<sup>154</sup>

---

<sup>148</sup> Bakunins Kommune in Lyon (1871) war so vorgegangen und gescheitert. Vgl. F. Engels (1984), Haager Kongress, MEGA 1. Abt., Band 24, Berlin (O), S. 485f.

<sup>149</sup> K. Marx /F. Engels (1978), S. 199.

<sup>150</sup> K. Marx (1946), S. 36..

<sup>151</sup> W. I. Lenin (1947), Staat und Revolution, Verlag für deutschsprachige Literatur, Moskau 1947, S. 16.

<sup>152</sup> W. I. Lenin (1947), S. 54; Zitat aus Engels Brief an Bebel vom 18./28. März 1875.

<sup>153</sup> F. Engels (1953), S. 347.

<sup>154</sup> F. Engels (1953), S. 348. Hervorhebungen im Original.

In den Jahrzehnten nach Veröffentlichung des „Kommunistischen Manifestes“ hatten sich die realen politischen Voraussetzungen hin zu mehr Demokratie gewandelt und sich damit nach Ansicht von Engels Chancen eröffnet, daß die Phase des Kapitalismus früher als ursprünglich erhofft durch die Machtübernahme „unserer Partei und der Arbeiterklasse“<sup>155</sup> beendet sein würde. Auch die industrielle Entwicklung verlief rascher als erwartet und begünstigte damit gleichfalls die avisierte Umwälzung des Gesellschaftssystems.<sup>156</sup> Ganze Industriezweige waren in eine einzige große Aktiengesellschaft umgewandelt worden, an die Stelle der Konkurrenz trat vielfach das Monopol, das Engels als Kapitulation der „planlosen Produktion der kapitalistischen Gesellschaft vor der planmäßigen Produktion der hereinbrechenden sozialistischen Gesellschaft“<sup>157</sup> wertet. Diese riesigen Kapitalgesellschaften würden, so Engels, den Punkt erreichen, an dem sie ihre Absatzmärkte nicht länger ohne Krisen regulieren könnten, an dem ihre Kapitalmittel für die notwendige Expansion nicht mehr ausreichten und folglich „die Verstaatlichung *ökonomisch* unabweisbar“ geworden sei. Eine Verstaatlichung unter diesen Voraussetzungen betrachtet Engels als „einen ökonomischen Fortschritt, die Erreichung einer Vorstufe zur Besitzergreifung aller Produktivkräfte durch die Gesellschaft selbst.“<sup>158</sup>

Die Notwendigkeit zur Verstaatlichung verknüpft Engels demnach ausdrücklich mit der weiteren Produktivitätssteigerung eines Unternehmens oder eines Industriezweiges; wird das in ihnen vorhandene Wachstumspotential durch die bestehenden Eigentumsformen eingeschränkt, so ist die Verstaatlichung unabdingbar - als Beispiele nennt Engels die Bereiche Post, Telegrafien und Eisenbahn. Verstaatlichung kann, so grenzt Engels ab, dann nicht als „sozialistische“ Maßnahme erklärt werden, wenn sie aus politischen oder finanziellen Gründen erfolgt, wie beispielsweise die von Bismarck betriebene Verstaatlichungspolitik. Aber auch Engels mißt der Verstaatlichung von Unternehmen nicht nur ökonomische Bedeutung bei, wenn er den Staat zunächst als „ideellen“ Gesamtkapitalisten sieht. Übernimmt dieser schließlich die Produktionsmittel in sein Eigentum, so ist er „wirklicher“ Gesamtkapitalist und wird als solcher zum Ausbeuter der arbeitenden Menschen<sup>159</sup> - der Widerstand der Arbeiterklasse wird nach Meinung von Engels dadurch verstärkt, die soziale und politische Revolution ist angesagt.

---

155 U.-J. Heuer (1989), *Marxismus und Demokratie*, Baden-Baden, S. 114.

156 Marx konnte diese Entwicklung in der Zeit der Niederschrift des „Kapitals“ nicht absehen, merkt Engels an. Vgl. K. Marx (1953b), S. 478f.

157 F. Engels (1953), S. 343.

158 F. Engels (1953), S. 344.

159 Vgl. F. Engels (1953), S. 347.

Die Umwandlung von Unternehmen in Aktiengesellschaften oder ihre Verstaatlichung ändert, so Engels, nicht die bestehende, nach wie vor kapitalistische Wirtschaftsordnung, es ist also „nicht die Lösung des Konflikts, aber es birgt in sich das formelle Mittel, die Handhabe der Lösung.“<sup>160</sup> Die Übernahme der Produktionsmittel in Staatseigentum stellt für Engels einen gangbaren Weg dar, an dessen Ende die eigentliche „Vergesellschaftung“ der Produktionsmittel und damit die Aufhebung des Klassengegensatzes steht.

Engels macht in seinen Schriften keine konkreten Angaben dazu, wie die Vergesellschaftung der Produktionsmittel realiter erfolgen könnte. Ursprünglich forderte er in den „Grundsätzen des Kommunismus“ eine allmähliche Enteignung und eine mögliche Entschädigung.<sup>161</sup> Die Frage einer sofortigen Entschädigung für die Kapitalbesitzer, einer Ablösung in Ratenzahlungen oder einer gewaltsamen Übernahme hat Engels Jahrzehnte später noch nicht abschließend beantwortet; er plädiert in seiner Schrift „Zur Wohnungsfrage“ für die Enteignung der Wohnungseigentümer, um die Wohnungsfrage für die Arbeiter zu lösen, er spricht von einer „faktischen“ Besitzergreifung sämtlicher Produktionsmittel durch den Staat nach der sozialistischen Revolution. In dieser Übergangsphase soll der Nießbrauch der exproprierten Kapitalgüter durch das „arbeitende Volk“ an eine Begleichung der durch Nutzung entstehenden Kosten gebunden werden - nach Meinung von Engels würden damit Profite und Grundrenten der Gesellschaft zufließen.<sup>162</sup>

Der Vorwurf des „Staatskommunismus“, den Bakunin gegen Marx erhoben hatte<sup>163</sup>, trifft in erster Linie Engels, der mit seinen Ausführungen zur „vorübergehenden“ Verstaatlichung den Weg eröffnet hat, den Lenin später wählte. Als Voraussetzungen für die Besitzergreifung der Produktionsmittel nennt Engels das „Reifestadium“ der kapitalistischen Produktion, das gekennzeichnet ist durch einen hohen gesamtwirtschaftlichen Produktions-ertrag und einen zum „Anachronismus“ gewordenen Klassenunterschied, der sich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung entgegenstellt.<sup>164</sup>

### 1.5.2 Die Verstaatlichung durch Lenin

---

<sup>160</sup> F. Engels (1953), S. 345.

<sup>161</sup> Vgl. F. Engels (1914), Grundsätze des Kommunismus, Berlin 1914, S. 25. In seinem Vorentwurf zum „Kommunistischen Manifest“ fordert Engels eine „allmähliche Expropriation der Grundeigentümer, Eisenbahnbesitzer und Schiffsreeder, teils durch Konkurrenz der Staatsindustrie, teils direkt gegen Entschädigung in Assignaten.“

<sup>162</sup> Vgl. F. Engels (1984), Zur Wohnungsfrage, S. 77f.

<sup>163</sup> Vgl. F. J. Raddatz (1987), S. 268.

<sup>164</sup> Vgl. F. Engels (1953), S. 350.

Die von Engels gemachten Voraussetzungen fand Lenin in Russland nicht vor. Im zaristischen Russlands lebten 1913 noch 82 Prozent der Bevölkerung auf dem Land<sup>165</sup>, der Anteil des Industrieproletariats lag 1914 bei gerade 5 Prozent<sup>166</sup>. Lenin konnte also keine sozialistische Revolution in Folge einer günstigen Konstellation der ökonomischen Verhältnisse erwarten, sondern mußte den Boden dafür bereiten. Diese Aufgabe sollte die Partei der Arbeiter unter der Führerschaft von Intellektuellen übernehmen. Ziel war es, durch Propaganda und politische Enthüllungen die Arbeiter unmittelbar, die Millionen Bauern und die anderen arbeitenden Schichten Russlands mittelbar in den politischen Kampf einzubeziehen.

Die von Engels bereits angestrebte Leitfunktion der Partei<sup>167</sup> weitete Lenin zum eindeutigen politischen Führungsanspruch seiner Partei aus. In seiner Schrift „Was tun?“ (1902) legte er das Handlungskonzept für die damalige sozialdemokratische Partei Russlands fest. Demnach ist es Aufgabe der Partei, den Widerstand der Arbeiter gegen die Unternehmer zu formieren, und neben diesem ökonomischen auch einen politischen Kampf zu führen, der sich auf eine „Organisation der Revolutionäre“<sup>168</sup> stützt. Diese Partei von Berufsrevolutionären wird zu „*allem*“ bereit sein“ - bis hin zum „*allgemeinen bewaffneten Volksaufstand*“, den eben die Parteiorganisation „vorbereitet, ansetzt und durchführt“. <sup>169</sup> Die Revolution betrachtet Lenin als eine exakt zu planende Aktion, deren Leitung eine gebildete „Avantgarde“ übernehmen müsse, weil die breite Masse der russischen Arbeiter ungebildet und politisch noch unerfahrenen sei.

Sein politisches Konzept formulierte Lenin angesichts einer von ihm konstatierten Krise der russischen sozialdemokratischen Partei, deren Minderheitsflügel, die „Menschewiki“, sich zunehmend „opportunistischen“ Strömungen öffnete und sich damit vom „marxistischen“ Weg des Mehrheitsflügels der „Bolschewiki“ abwendete. Letzterer betrachtete die Revolution als unverzichtbaren Schritt zur Umwälzung der bestehenden Gesellschaftsordnung. Der politische Reformismus der Menschewiki zersetzte, so Lenin, auch die ursprünglich von Marx geschaffenen theoretische Basis, „der wissenschaftliche Sozialismus hörte auf, eine einheitliche revolutionäre Theorie zu sein“. <sup>170</sup> Sein

---

<sup>165</sup> Vgl. U.-J. Heuer (1989), S. 156.

<sup>166</sup> Vgl. I. Fetscher (1987), S. 66.

<sup>167</sup> Vgl. U.-J. Heuer (1989), S. 111ff.

<sup>168</sup> W. I. Lenin (1953), Was tun?, Werke I, Berlin (O), S. 266.

<sup>169</sup> W. I. Lenin (1953), Werke I, S. 320. Hervorhebungen im Original.

<sup>170</sup> W. I. Lenin (1953a), S. 324. Eine Spaltung der russischen sozialdemokratischen Partei in Menschewiki und Bolschewiki, der späteren kommunistischen Partei Russlands, wurde

Beharren auf dem revolutionären Umsturz begründete Lenin mit seiner Imperialismustheorie (1916), die zur entscheidenden Grundlage der Bolschewiki für die Vorbereitung der russischen Revolution wurde.<sup>171</sup>

### 1.5.2.1 Die theoretische Basis

Die Imperialismustheorie von Lenin gründet auf das von Rudolf Hilferding verfasste „Finanzkapital“, das im Jahr 1910 erschienen ist und vielfach als „Band 4 des ‘Kapitals’“ bezeichnet wird. Hilferding analysiert darin die ökonomischen Grundzüge des „modernen“ Kapitalismus und entwickelt so die ökonomische Theorie von Marx weiter. Die zunehmende Bedeutung der Kreditfinanzierung für Unternehmen hatte Marx bereits als „neue Macht“ erkannt, die sich letztlich in einen „Mechanismus zur Zentralisation des Kapitals verwandelt“.<sup>172</sup> Diese Finanzierungsform hatte sich gegen Ende des 19. Jahrhunderts erheblich ausgeweitet. Die Banken treten in der Theorie von Hilferding als Vermittler von „brachliegendem“ Geldkapital auf, das im eigenen Unternehmen nicht mehr gewinnbringend investiert werden kann und für das deshalb eine andere Anlageform außerhalb des Unternehmens gesucht wird. Der Einfluß der Banken auf die Kapitalbeschaffung und Kapitalverwendung der Unternehmen wird durch das weitere Vordringen der Aktiengesellschaften noch zusätzlich ausgeweitet. Hinzu kommen die personellen Verflechtungen zwischen Banken und Unternehmen, die die Macht des Finanzkapitals weiter ausbauen. Die Interessenssphären der Banken und der Unternehmen werden dadurch so identisch, daß noch bestehende Konkurrenzmechanismen letztlich ausgeschaltet werden. Es bilden sich Monopole, Kartelle, Trusts.<sup>173</sup> Am Ende dieses Konzentrationsprozesses sieht Hilferding das „Generalkartell“ entstehen und das bedeutet, „die ganze kapitalistische Produktion wird bewußt geregelt von einer Instanz, die das Ausmaß der Produktion in allen ihren Sphären bestimmt.“<sup>174</sup>

---

1903 vollzogen, die endgültige Parteitrennung erfolgte 1912. Vgl. I. Fetscher (1987), S. 67 und 74f.

<sup>171</sup> Vgl. O. Sik (1972), S. 411.

<sup>172</sup> K. Marx (1932), S. 660.

<sup>173</sup> Ein Beispiel: Der AEG-Konzern umfasste zu dieser Zeit 400 Unternehmen mit 966 Betriebsstätten; er war an 64 Verbänden, Kartellen und Syndikaten beteiligt, hinzu kamen lose Verknüpfungen mit anderen nationalen und internationalen Konzernen. Vgl. P. Berglar (1987), Walther Rathenau. Ein Leben zwischen Philosophie und Politik, Graz, Wien, Köln 1987 sowie W. I. Lenin (1953), Der Imperialismus als höchstes Stadium des Kapitalismus, Werke I, S. 821f.

<sup>174</sup> R. Hilferding (1973), Das Finanzkapital, Frankfurt am Main, S. 321f.

Die künstliche Angebotsverknappung im Inland hat „Extraprofite“ der Unternehmen zur Folge, die - ohne gewinnmindernde Ausdehnung des Binnenangebotes - nur im Ausland noch profitable Anlagemöglichkeiten finden. Die Interessen des Finanzkapitals am Kapitalexport kommen den imperialistischen Interessen des Staates entgegen. Der Machtapparat des Staates wird nun gebraucht, um ausländische Territorien zu erobern, die durch das Finanzkapital dann wirtschaftlich erschlossen werden können, und um den heimischen Markt durch Zölle vor internationaler Konkurrenz zu schützen. Das Finanzkapital, das wenige „Kapitalmagnaten“ verkörpern, gewinnt die Herrschaft über einen Staat, der sich zunehmend über Staatsanleihen finanziert. Diese Kulmination wirtschaftlicher und staatlicher Macht bereitet nach der Theorie Hilferdings den Boden für den Sieg des Proletariats. Diesem Sieg hat das Finanzkapital selbst vorgearbeitet, indem es den Vergesellschaftungsgrad der Produktion - und damit die Ausbeutung der Lohnarbeiter - bis zur Grenze kapitalistischer Möglichkeiten entwickelte und zudem die Kontrolle über die Wirtschaft in wenigen und damit leicht übernehmbaren Schlüsselpositionen zusammengeführt hat.<sup>175</sup> Auch den politischen Übergang zum Sozialismus erleichtert das Finanzkapital: Der Staat ist zum bloßen Instrument für die Aufrechterhaltung der Herrschaft des Finanzkapitals geworden. Erobert nun das Proletariat diesen Staat, so kann dieser als Vollzugsorgan eingesetzt werden, um die Verfügung über die wichtigsten Produktionszweige zu erlangen. Hilferding behauptet in diesem Zusammenhang, daß die staatliche Besitzergreifung von sechs Berliner Großbanken gleichbedeutend wäre mit der Besitzergreifung der wichtigsten Bereiche der Großindustrie. Die Enteignung könnte schrittweise erfolgen und würde unmittelbar die Großunternehmen erfassen, mittelbar würde sie aber auch die von der Großen abhängig gewordenen gewerblichen und bäuerlichen Kleinbetriebe betreffen.

Im Rahmen seiner Imperialismustheorie betrachtet Lenin die Wandlung vom freien Wettbewerb hin zur Monopolisierung der Wirtschaft als „eine der wichtigsten Erscheinungen - wenn nicht die wichtigste - in der Ökonomie des neuesten Kapitalismus“.<sup>176</sup> Der Monopolkapitalismus stellt für ihn ein höchstes und letztes Entwicklungsstadium des Kapitalismus dar, weil Marktspontaneität und die Anarchie der kapitalistischen Produktion durch bewußte Marktregulierung und Produktionsplanung ersetzt sind und damit bereits ein Schritt hin zum Sozialismus vollzogen ist. Den Bestrebungen, den Imperialismus zu reformieren, indem Monopole abgebaut und der Freihandel restituiert wird, erteilt Lenin - wie vor ihm Hilferding - eine Absage. Der Imperialismus müsse die durch ihn erzeugten Widersprüche, so die Ausbeutung der nationalen wie

---

<sup>175</sup> Vgl. R. Hilferding (1973), S. 503.

<sup>176</sup> W. I. Lenin (1953), Werke I, S. 777.



auch der kolonialen Bevölkerung, soweit entwickeln, bis daraus der Zündstoff für die Revolution entstünde. Der Übergang von der kapitalistischen zur sich bereits abzeichnenden sozialistischen Gesellschaft muß der Theorie von Lenin zufolge revolutionär abgeschlossen werden,<sup>177</sup> da nur auf diesem Weg die institutionalisierten Überreste des Kapitalismus beseitigt werden könnten.

Auch das zaristische Russland, das selbst imperialistische Macht war, zählte Lenin zu den vom Imperialismus der Industrienationen England, Frankreich und Deutschland ausgebeuteten Ländern. Das Finanzkapital Russlands, das „arbeitende Kapital“ der russischen Banken, befand sich zu etwa 80 Prozent in ausländischem Besitz, ebenso ein großer Teil der Aktien und Obligationen der russischen Eisenbahn.<sup>178</sup> Als halbkolonialer, vom Ausland abhängiger Staat könnte auch Russland zum Ausgangspunkt der Revolution werden. Mit dieser These wandte Lenin sich gegen die von Marx und Engels vertretene Ansicht, daß die Revolution nur in technisch hochentwickelten Ländern eingeleitet werden könnte.

Den „Keim des Sozialismus“<sup>179</sup> erkannte Lenin im Monopolkapitalismus und ebenso in dem darauf folgenden Staatsmonopolismus. Die planmäßige Regulierung der gesamtwirtschaftlichen Produktion und Verteilung durch den Staat, wie sie während des ersten Weltkrieges in Deutschland erfolgte, wertete Lenin als Bestätigung dafür, daß eine zentrale Planung von Produktion und Verteilung realiter möglich sei und daß die Vereinigung von Wirtschaft und Staat letztendlich eine „höhere Leitungsform“ darstelle, die zum Sozialismus überleitet.<sup>180</sup> Durch die Errichtung eines staatsmonopolistischen Systems wollte Lenin die Voraussetzungen schaffen, die er im zaristischen Russland nicht vorfand, er seiner Imperialismustheorie folgend aber brauchte, um eine sozialistische Gesellschaft formen zu können. Durch Verstaatlichung sollte ein höchstmöglicher Konzentrationsgrad und damit eine staatlicher Lenkung und Kontrolle zugängliche Organisationsform der russischen Wirtschaft erreicht werden. Sein Sozialismus bedeute zwar, so Lenin, staatskapitalistisches Monopol, aber dieses würde zum „Nutzen des ganzen Volkes angewandt“<sup>181</sup> und sei schon deshalb kein kapitalistisches Monopol mehr.

Ausgehend von seiner Imperialismustheorie sah Lenin in den Banken den „Hauptmechanismus der kapitalistischen Zirkulation“ und glaubte, durch deren

---

<sup>177</sup> Vgl. I. Fetscher (1987), S. 68.

<sup>178</sup> Vgl. W. I. Lenin (1953), Werke I, S. 807f. und 848.

<sup>179</sup> W. I. Lenin (1953), Die drohende Katastrophe und wie man sie bekämpfen soll, Werke II, S. 125.

<sup>180</sup> Vgl. O. Sik (1972), S. 371f

<sup>181</sup> W. I. Lenin (1953), Werke II, S. 124.

staatliche Vereinnahmung alle monetären Transaktionen und damit den gesamten wirtschaftlichen Ablauf kontrollieren zu können. Die Banken standen deshalb an erster Stelle der Maßnahmen, die Lenin nach der erfolgreichen Revolution ergreifen wollte, um die russische Wirtschaft nach staatlichen Zielsetzungen regulieren zu können:<sup>182</sup>

- Vereinigung aller Banken zu einer einzigen und staatliche Kontrolle ihrer Operationen oder Nationalisierung der Banken,
- Nationalisierung der Erdöl-, Kohlen- und Zuckerindustrie und weiterer Syndikate,
- Abschaffung des Geschäftsgeheimnisses, mit dem sich die Unternehmen gegen Kontrolle von Außenstehenden schützen könnten,
- Zwangsvereinigung der (nicht enteigneten) Unternehmer in Verbänden,
- Zwangsvereinigung der Bevölkerung in Konsumgenossenschaften.

#### 1.5.2.2 Das politische und ökonomische Konzept

Das politische und ökonomische Konzept für den proletarischen Staat nach der Revolution, legte Lenin dann in seiner Schrift „Staat und Revolution“ fest, die im August 1917, am Vorabend der Oktoberrevolution, entstand. Politisch will Lenin demnach einen Staat aufbauen, der im Sinne von Marx und Engels dem Vorbild der Pariser Kommune entsprechen und dem gleichzeitig als „Gesamtkapitalisten“ alle wirtschaftlichen Kompetenzen zufallen sollen. Die von Marx nicht beantwortete Frage einer konkreten Ausgestaltung der „Vergesellschaftung“ muß Lenin angesichts der bevorstehenden Revolution konzeptionell lösen. Er greift hier wieder auf Engels zurück, der den proletarischen Staat nach der Revolution als keinen Staat im eigentlichen Sinne mehr betrachtete und deshalb als neue Bezeichnung „Gemeinwesen“ vorschlug. Lenin setzt den proletarischen Staat gleich mit der nachrevolutionären Gesellschaft, Verstaatlichung der Produktionsmittel ist für ihn damit „Vergesellschaftung“, Eigentum des Staates wird identisch mit Eigentum des Volkes.<sup>183</sup>

Die „bewaffnete Avantgarde aller Ausgebeuteten und Werktätigen - das Proletariat“ soll nach Vorstellung Lenins nicht nur die politische und

---

<sup>182</sup> Vgl. W. I. Lenin (1953), S. 96f. Den Gedanken, die Banken zu einem gesamtwirtschaftlichen Lenkungsorgan auszugestalten, hat erstmals Saint-Simon geäußert. Vgl. auch W. I. Lenin (1953), Der Imperialismus als letztes Stadium des Kapitalismus, Werke II, S. 874f.

<sup>183</sup> Vgl. W. I. Lenin (1953), Wie soll man den Wettbewerb organisieren?, Werke II, S. 293, sowie G. Wagenlehner (1978), Staat oder Kommunismus, 3. Aufl., Stuttgart, S. 110 und 114.

verwaltungsmäßige Staatsgewalt ausüben, sondern auch die industrielle Großproduktion organisieren. Lenin unterstellt, wie vor ihm Engels, daß die hochtechnisierten, in allen Abläufen organisierten Großbetriebe wie auch die staatsmonopolistischen Betriebe eine solche Vereinfachung der Leitungsfunktionen mit sich bringen, daß diese nun auf „einfache Operationen der Registrierung, Buchung, Kontrolle“ zurückgeführt werden können und „daß diese Funktionen jedem Nichtalphabeten zugänglich sind.“<sup>184</sup> Seine simplifizierenden Vorstellungen von den Aufgaben, Erfordernissen und Voraussetzungen, die staatliche Institutionen oder auch eine Betriebsleitung erfüllen müssen, unterstreicht Lenin noch, indem er das Ziel formuliert, „die ganze Volkswirtschaft nach dem Vorbild der Post zu organisieren, und zwar so, daß die unter Kontrolle und Leitung des bewaffneten Proletariats stehenden Techniker, Aufseher, Buchhalter sowie *alle* beamteten Personen ein den „Arbeiterlohn“ nicht übersteigendes Gehalt beziehen. Das ist der Staat, das ist die wirtschaftliche Grundlage des Staates, wie wir sie brauchen.“<sup>185</sup>

Im Gegensatz zu Marx und Engels, die vom Absterben des Staates nach vollzogener Vergesellschaftung der Produktionsmittel ausgingen, braucht Lenin den Staat während der gesamten sozialistischen Phase. Er will den totalitären Staat, der alles plant, alles verteilt, alles überwacht. Als Aufgaben, die es in der sozialistischen Übergangszeit zu lösen gilt, nennt Lenin die gewaltsame Unterdrückung konterrevolutionärer Kräfte durch den proletarischen Staat, die Enteignung der Kapitalisten und nachfolgend die „*strengste* Kontrolle seitens der Gesellschaft *und seitens des Staates* über das Maß der Arbeit und über das Maß der Konsumtion.“<sup>186</sup> Alle Bürger werden Angestellte des Staates, der Staat bildet ein das ganze Volk umfassendes Staatssyndikat: „Die gesamte Gesellschaft wird *ein* Büro und *eine* Fabrik mit gleicher Arbeit und gleichem Lohn sein.“<sup>187</sup> Sinn und Zweck dieser von Lenin avisierten Vereinigung der Arbeitenden in Zwangsverbänden ist die Registrierung der individuellen Arbeitsleistung und Arbeitsqualität, die dann als Maßgrößen für die Verteilung der (noch) knappen Konsumgüter dienen sollen. Die allgemeine Einsicht in die Notwendigkeit dieser zentralen Überwachung will Lenin auch herbeiführen - wenn nötig durch Strafmaßnahmen.

Die Zeitdauer der sozialistischen Übergangsphase bindet Lenin nicht nur an äußere Merkmale wie Enteignung oder eine verbesserte Produktionsleistung. Darüberhinaus soll durch Schulbildung die gesamte Bevölkerung zur Mitwirkung an der Verwaltung des Staates befähigt und eine Disziplinierung

---

184 W. I. Lenin (1947), S. 37.

185 W. I. Lenin (1947), S. 42f. Hervorhebungen im Original.

186 W. I. Lenin (1947), S. 81. Hervorhebungen im Original.

187 W. I. Lenin (1947), S. 86. Hervorhebungen im Original.

der Arbeitenden durch deren Einbindung in Großbetriebe ebenso erreicht werden wie eine Veränderung der Einstellung und des Verhaltens der Menschen nach den „Grundregeln des gesellschaftlichen Zusammenlebens“.<sup>188</sup> Vergleichbar den Sozialutopisten glaubt auch Lenin an die beliebige Gestaltbarkeit der Realität und auch der Menschen selbst nach dem Willen einer geistigen Führungselite. Sind die materiellen Voraussetzungen dafür, nämlich die Beseitigung des Privateigentums und des Geldes geschaffen, so bleibt die ideelle „Ausrichtung“ des Menschen auf die gesellschaftlichen Belange, sein Verzicht auf individuelles Wollen und durch egoistische Ziele bestimmtes Handeln. Durch Beseitigung jedweder Individualität, die sich gegen die Gesellschaft wenden könnte, werden dann in irgendeiner Zukunft Gesetze, ja der Staat selbst überflüssig.

Das „völlige Absterben des Staates“ und damit das goldene Zeitalter des Kommunismus rückt Lenin allerdings angesichts der desolaten russischen Realität wenige Jahre nach der Revolution in weite Ferne, zunächst gelte es, „die elementaren, von Alters her bekannten und seit Jahrtausenden in allen Vorschriften gepredigten Regeln des Zusammenlebens einzuhalten, sie ohne Gewalt, ohne Zwang, ohne Unterordnung, *ohne den besonderen Zwangsapparat*, der sich Staat nennt, einzuhalten.“<sup>189</sup> Jeder Staat, auch der proletarische, ist für Lenin demzufolge ein Machtapparat - zur Unterdrückung der ausgebeuteten Mehrheit unter kapitalistischen Bedingungen, zur Unterdrückung der vom Staat definierten „Minderheit“ unter sozialistischen Bedingungen. Die Unterordnung des Menschen unter die Macht des Kapitals, die Marx als Entfremdung und damit als Charakteristikum des Kapitalismus betrachtet hatte, wird bei Lenin, der die Schriften des jungen Marx zum Phänomen der Entfremdung nicht kannte, zur Unterordnung des Menschen unter einen allmächtigen sozialistischen Staat.<sup>190</sup> Die Funktionen des Staates hatten Marx und Engels „vergesellschaften“ wollen; die Umsetzung ihres Konzeptes durch Lenin führte dann zur „Verstaatlichung der Gesellschaft“.<sup>191</sup>

## 1.6 Umsetzung und Realität des sozialistischen Lösungsansatzes

---

<sup>188</sup> W. I. Lenin (1947), S. 81.

<sup>189</sup> W. I. Lenin (1947), S. 74. Hervorhebungen im Original. In seiner Rede zu den Aufgaben der Jugendverbände (1920) stellt Lenin in Aussicht, daß die damals Fünfzehnjährigen die kommunistische Gesellschaft erleben werden. Vgl. W. I. Lenin (1953), Die Aufgaben der Jugendverbände, Werke II, S. 796.

<sup>190</sup> Lenin kannte weder die „Ökonomisch-Philosophischen Manuskripte“ noch die „Deutsche Ideologie“. Vgl. A. Schaff (1965), S. 9.

<sup>191</sup> G. Wagenlehner (1978), S. 164.

Mit der Einrichtung eines Kommunestaates wollte Lenin einen neuen „sowjetischen Staatstypus“ schaffen, der „den werktätigen und unterdrückten Massen die Möglichkeit gibt, an dem selbständigen Aufbau der neuen Gesellschaft tätig Anteil zu nehmen.“<sup>192</sup> Seinen Dekreten zur Einführung der Kommune war allerdings die Übernahme der Machtpositionen in den Sowjets der Arbeiter-, Soldaten- und Bauerndeputierten durch die bolschewistische Partei vorausgegangen. Wahlmanipulationen und Besonderheiten des Wahlverfahrens ließen die Sowjets zum ausführenden Organ der Partei Lenins werden. Hinzu kam das Verbot nicht-bolschewistischer Presseorgane, die Erklärung jedweder Literatur zum staatlichen Monopol sowie die Einführung der Zensur im November 1917.<sup>193</sup> So wurde die Diktatur des Proletariats zur „Diktatur der Parteiführung im *Namen* des Proletariats - im Endeffekt auch über das Proletariat“.<sup>194</sup> Die mangelnde Sachkenntnis der Mitglieder der Sowjets in Sachen Verwaltung zwangen Lenin wenige Monate nach der Machtübernahme dazu, die früheren Beamten zurückzuholen und als Berater der Sowjets und der Verwaltung fungieren zu lassen. Aus der Entbürokratisierung, die Lenin gewollt und vorausgesagt hatte, erwuchs nun ein Verwaltungsapparat, der bei weitem den des zaristischen Russlands übertraf und der sich auch bald mit entsprechenden Privilegien auszustatten wußte.<sup>195</sup>

Sein politisches Konzept für den Aufbau eines Kommunestaates sah Lenin mit der allgemeinen Einrichtung der Sowjets und mit der Beseitigung der bürgerlichen Institutionen erfüllt - u. a. wurde das Rechtswesen geändert, die Trennung von Kirche und Staat vollzogen, ein staatliches Erziehungssystem aufgebaut. Seine ökonomische Zielsetzung, den proletarischen Staat zu einem staatskapitalistischen System auszubauen<sup>196</sup>, mußte Lenin zunächst den realen Gegebenheiten anpassen. Eine umfassende Enteignung konnte angesichts der chaotischen Zustände im von Krieg und Revolution verwüsteten Russland nicht durchgeführt werden, ohne die Situation noch zu verschlimmern. Nach der Machtergreifung Ende Oktober 1917 wurde zunächst nur der Boden enteignet, der nicht von seinem Eigentümer selbst bebaut wurde, und formal zum Staatseigentum erklärt, praktisch verfügten die Bauern darüber. Alle Industrie-, Handel- und Bankbetriebe sollten nach dem Willen Lenins von einer „Arbeiterkontrolle“ überwacht werden, die auch über Herstellung, Lagerung, Einkauf und Verkauf zu befinden hatte. Diese Kontrollmaßnahmen wurden

---

<sup>192</sup> W. I. Lenin (1953), Die nächsten Aufgaben der Sowjetmacht, Werke II, S. 359

<sup>193</sup> Vgl. G. Wagenlehner (1978), S. 161f.

<sup>194</sup> I. Fetscher (1987), S. 95. Hervorhebungen im Original.

<sup>195</sup> Vgl. G. Wagenlehner (1978), S. 90f.

<sup>196</sup> Vgl. M. Thiel (1982), Marx, Engels, Lenin, Stalin. Eine analytische Gesamtdarstellung, Band II, S. 103.

allerdings auf breiter Front von Unternehmern, Betriebsleitern und Bankiers boykottiert.

Die Lage der russischen Wirtschaft wurde immer kritischer, die Produktionsleistung war ohnehin schon drastisch gesunken<sup>197</sup>, die Lebensmittelversorgung wurde knapp. Unter diesen dramatischen Umständen gab Lenin der Forderung seiner Partei nach umfassender Verstaatlichung nach:<sup>198</sup> Im Dezember 1917 wurden die Banken verstaatlicht, es existierte nurmehr eine Staatsbank. In- und ausländische Staatsanleihen wurden annulliert. Zeitgleich begann die Enteignung der Aktiengesellschaften, als Begründung wurde der Widerstand gegen die Arbeiterkontrollen genannt. Die Enteignungswelle wurde immer breiter, bald erfasste sie die Hauseigentümer, die Handelsflotte, die Kirchen, die Klein- und sogar die Heimindustrie. Verfügt wurde auch eine Arbeitspflicht für alle Männer und Frauen sowie ihre Zwangseinbindung in Konsumgenossenschaften - das Motto lautete „Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen.“<sup>199</sup>

Die gesamte wirtschaftliche Leitung wurde beim „Obersten Volkswirtschaftsrat“ zentralisiert; er leitete alle Betriebe und sollte einen einheitlichen naturalen Wirtschaftsplan aufstellen - in den Jahren des Kriegskommunismus, 1918 bis 1921, blieb es bei der Festlegung einzelner Produktionsprogramme.<sup>200</sup> Diese zentrale Regulierung der Wirtschaft, die rationierte Zuteilung von Produktionsmitteln an die Betriebe und von Konsumgütern an die Bevölkerung, scheiterte. Die industrielle Produktion litt unter Mangel an Produktionsmitteln und Personal, die ständig sich verschlechternde Lebensmittelversorgung veranlasste die Bevölkerung zur Landflucht. Die privat wirtschaftenden Bauern waren nicht bereit, über ihren Eigenbedarf hinaus zu produzieren und die Überschüsse dem Staat abliefern zu müssen oder von durchziehenden Bürgerkriegstruppen requirieren zu lassen. Das „Experiment des Kriegskommunismus“, die Vorstellungen von einem naturalen Planungssystem und der Versuch, das egalitäre Gesellschaftssystem weiter auszubauen, wurden angesichts der katastrophalen Wirtschaftslage, in der sich die Sowjetunion im Jahr 1921 befand, und des zunehmenden Widerstands gegen das Regime der bolschewistischen Partei aufgegeben.

---

<sup>197</sup> Die Kohleförderung war 1918 (gegenüber 1916) um 62 % gesunken, die Gewinnung von Roheisen um 84 %, die Stahlherstellung um 90 % zurückgegangen. Vgl. V. Gitermann (1986), Die russische Revolution, in: Propyläen Weltgeschichte, Band 9, Berlin, S. 175.

<sup>198</sup> Vgl. W. I. Lenin (1953), Entwurf des Dekrets über die Sozialisierung der Volkswirtschaft, Werke II, S. 284ff.

<sup>199</sup> Vgl. G. Wagenlehner (1978), S. 122ff.: Bis Februar 1918 waren die wichtigsten 26 Unternehmen, im Jahr 1919 waren dann etwa 90 Prozent aller russischen Unternehmen verstaatlicht.

<sup>200</sup> Vgl. G. Wagenlehner (1978), S. 122f.

Lenin hatte bereits zu Zeiten des Kriegskommunismus erkannt, daß die Beseitigung der „kapitalistischen Ausbeutung“ offenbar nicht ausreicht, um „Unternehmungsgeist, Wettbewerb und kühne Initiative“<sup>201</sup> bei der Masse der Arbeitenden zu wecken und so den Stimulans des Marktes ersetzen zu können. Das verstärkte Engagement jedes Arbeiter, das dringend erforderlich gewesen wäre, um im einzelnen Betrieb die benötigten Arbeitsmengen für die Herstellung der Güter, die Produktionsmengen und deren Verteilung feststellen zu können, hatte er schon 1918 vergeblich angemahnt: Ohne „Rechnungsführung und Kontrolle“ kann „keine Rede sein von der zweiten, ebenso wesentlichen, materiellen Vorbedingung für die Errichtung des Sozialismus, nämlich von der Erhöhung der Arbeitsproduktivität“.<sup>202</sup> Die Arbeitsleistung wollte Lenin damals mit kapitalistischer Elementen, nämlich durch Anwendung des „Taylorsystems“ und Einführung des Stücklohns sowie durch Einsetzung und bessere Bezahlung bürgerlicher Spezialisten, erhöhen. Arbeitsdisziplin und innerbetriebliche Organisation sollten durch unbedingte Unterordnung des einzelnen unter den „Willen *einer* Person, des sowjetischen Leiters“ erzwungen werden.<sup>203</sup>

Die von Lenin im März 1921 verkündete „Neue Ökonomische Politik“ (NÖP) zielte darauf ab, die durch den Kriegskommunismus ausgelöschte Eigeninitiative der Menschen neu zu beleben, indem individuelle Anreize gegeben werden. Arbeitsproduktivität und Arbeitsdisziplin sollten sogar durch Wiedereinführung kapitalistischer Elemente, nämlich Markt, Privateigentum und die Koppelung von Leistung und Einkommen, gestärkt werden.

Zunächst wurden die den privaten Bauern in den Jahren des Kriegskommunismus auferlegte Ablieferungspflicht durch eine Naturalsteuer ersetzt und ihnen gleichzeitig die Möglichkeit gegeben, Überschüsse am Markt zu verkaufen.<sup>204</sup> Durch diesen Anreiz zur Mehrproduktion sollte eine bessere Lebensmittelversorgung der Städte erreicht werden. Die Zulassung privaten Handwerks, die Wiedereinführung privater Dienstleistungen, die Rückgabe stillgelegter Betriebe und eines Teils der Häuser an ihre früheren Eigentümer waren weitere Schritte zum Wiederaufbau einer privatwirtschaftlichen Sphäre, in der Grund und Boden zwar Staatseigentum, die Produktionsmittel sich aber in privatem Eigentum befinden sollten. Auch größere Unternehmen konnten auf staatliche Konzession hin von ihren früheren Eigentümern wieder geführt werden können.

---

201 W. I. Lenin (1953), S. 290.

202 W. I. Lenin (1953), Die nächsten Aufgaben der Sowjetmacht, Werke II, S. 363.

203 W. I. Lenin (1953), S. 363 und 375. Hervorhebung im Original.

204 Vgl. W. I. Lenin (1953), Über die Naturalsteuer, Werke II, S. 838.

Ausländischen Unternehmen wurden Konzessionen für den Ausbau und Betrieb von Produktionsanlagen angeboten.<sup>205</sup> So sollte technischer Fortschritt importiert und damit der Anschluß der russischen Wirtschaft an das internationale Niveau beschleunigt werden. Diese Konzessionen wurden allerdings zeitlich auf 15 Jahre begrenzt - der ausländische Besitz sollte dann in russisches Staatseigentum übergehen.

Die Schwerindustrie blieb zwar Eigentum des Staates, aber auch hier wurden individuelle Leistungsanreize geschaffen, indem die Arbeitseinkommen nach Leistung und Verantwortung differenziert wurden. Kaufmännische Rechnungsführung und Kalkulationsverfahren in Anlehnung an Taylor wurden eingesetzt, um die Produktionskosten zu senken, die Produktivität zu erhöhen und um die Staatsbetriebe rentabel zu machen.

Die mit der NÖP beabsichtigte Belebung der russischen Wirtschaft zeigte kurzfristig positive Ergebnisse: Handel und Verkehr normalisierten sich, die Versorgung der Bevölkerung wurde verbessert, die Produktion in der Leichtindustrie stieg, die verstaatlichte Schwerindustrie entwickelte sich allerdings nur langsam. Der „taktische Rückzug“<sup>206</sup>, den Lenin mit der NÖP in Richtung Kapitalismus vollzog, bedeutete keinesfalls eine Veränderung seines politischen und wirtschaftlichen Konzepts für die Verwirklichung des Staatskapitalismus. Lenin hielt nach wie vor daran fest, daß nur die Großindustrie die wirtschaftliche Basis für den Sozialismus bilden, diese Basis aber durch die NÖP schneller geschaffen werden könnte. Die NÖP hatte für ihn instrumentalen Charakter, ihr Sinn und Zweck sollte sein, „ökonomisches Denken“ auf breiter Basis zu vermitteln: Nur „persönliche Interessiertheit“ und „wirtschaftliche Rechnungsführung“ ebneten den Weg zu vermehrter Leistung und höherer Produktivität und schafften damit die Voraussetzungen für die Errichtung eines sozialistischen Systems.<sup>207</sup> Dieses Wissen und die entsprechenden organisatorischen Fähigkeiten besaßen die früheren Unternehmer, es galt also, sie in der Aufbauphase der Industrie einzusetzen und von ihnen innerbetriebliche „Rechnungsführung und Kontrolle“ zu lernen.

Einen möglichen Machtverlust seiner Partei, ausgelöst durch das Wiederaufleben der Privatwirtschaft, wollte Lenin vermeiden. Aus diesem Grund sollten die „kleinen“ Warenproduzenten, und das waren insbesondere die Millionen kleiner und mittlerer Bauern, „in das Fahrwasser des genossenschaftlichen Kapitalismus“ geleitet werden und damit für den Staat

---

<sup>205</sup> Vgl. W. I. Lenin (1957), Fünf Jahre russische Revolution, Werke II, S. 970ff.

<sup>206</sup> V. Gitermann (1986), S. 178.

<sup>207</sup> Vgl. U.-J. Heuer (1989), S. 217.



kontrollierbar bleiben. Die Attraktivität der Genossenschaften wurde deshalb erhöht durch Schaffung materieller Anreize, wie günstige Bankzinsen und staatliche Darlehen.<sup>208</sup> Zu einem späteren Zeitpunkt sollten die Genossenschaften dann die Organisierung und den Zusammenschluß der gesamten Bevölkerung erleichtern.

Die Genossenschaften bildeten für Lenin ebenso eine Form des Staatskapitalismus wie die Konzessionsvergabe für Industrieunternehmen, die ihm geeignet schien, „mustergültige Großbetriebe“<sup>209</sup> hervorzubringen. Staatliche Konzessionen brächten den Kapitalisten zwar Gewinne, aber sie bedeuteten gleichzeitig vertragliche Abhängigkeit von der Sowjetmacht, die Vertragsfristen und Rückkaufsbedingungen diktiert. So wurde parallel zur NÖP eine „extrem zentralisierte Planungsorganisation“<sup>210</sup>, der spätere Gosplan, aufgebaut und damit das Festhalten Lenins an einer „sozialistischen planmäßigen Entwicklung“ der Sowjetunion unterstrichen.<sup>211</sup>

Die NÖP sollte einerseits die Industrialisierung Russlands vorantreiben und andererseits durch die Forcierung des Genossenschaftswesens die erforderlichen Strukturen für eine Kollektivierung der Bevölkerung bereiten. Als Verbindung von Plan und Markt war die NÖP für Lenin ein vordergründiges Bündnis mit dem Kapitalismus, um einerseits die Privatinitiative und die Sachkenntnis der Kapitalisten in den Dienst der wirtschaftlichen Entwicklung, um die niedrige Produktivität der russischen Wirtschaft zu erhöhen und um andererseits die wirtschaftliche Machtposition des Staates zu stärken. Lenin selbst betrachtete die NÖP als eine Art von Staatskapitalismus, in dem Grund und Boden sowie alle „wichtigsten Teile der Industrie“ in Händen des Staates sind.<sup>212</sup> Und nur über den Staat als zentralen Lenkungsmechanismus war Sozialismus für Lenin erreichbar:

---

<sup>208</sup> Vgl. W. I. Lenin (1953), S. 843 sowie Ders., Über das Genossenschaftswesen, Werke II, S. 990.

<sup>209</sup> W. I. Lenin (1953), S. 842f. Die Konzessionsvergabe habe allerdings, so urteilt Lenin knapp zwei Jahre nach Beginn der NÖP, „keine beträchtliche Entwicklung erfahren“. Vgl. W. I. Lenin (1953), Werke II, S. 983. Die Ziele, die Lenin mit den Genossenschaften im einzelnen verfolgte, erläutert Bucharin, vgl. Nikolai I. Bucharin, Das politische Vermächtnis Lenins, in: Sozialismus, Heft 9, 1988, S. 51ff.

<sup>210</sup> Direktor des 1920 gegründeten Konjunkturinstituts war Kondratjew, der Markt und Preise als Voraussetzungen für eine Planaufstellung erachtete und einer volkswirtschaftlichen Planung nicht direktiven, sondern eher prognostischen Charakter zumaß. Vgl. H. Maier (1993), Wellen des Fortschritts, in: Die Zeit Nr. 12 vom 19.3.1993, S. 37.

<sup>211</sup> O. Sik (1987), S. 65.

<sup>212</sup> W. I. Lenin (1953), Werke II, S. 973.

„Sozialismus ist undenkbar ohne großkapitalistische Technik, die auf den neuesten Errungenschaften der modernen Wissenschaften beruht, ohne planmäßige staatliche Organisation, die Dutzende Millionen Menschen zur Einhaltung einer einheitlichen Norm bei der Produktion und Verteilung der Produkte zwingt.“... „Sozialismus ist gleichfalls undenkbar ohne die Herrschaft des Proletariats im Staat.“<sup>213</sup>

Bereits im November 1922 ruft Lenin zu einer Kurskorrektur der NÖP und zu erneuten Bemühungen um den Aufbau des Sozialismus auf. Als Ziele formuliert er die Erweiterung des staatlichen Sektors der Industrie, die Forcierung der gesamtwirtschaftlichen Investitionen, die Elektrifizierung Sowjetunion sowie die baldmögliche Industrialisierung der Landwirtschaft.<sup>214</sup> Die NÖP hat Stalin dann im Jahr 1928, vier Jahre nach dem Tod Lenins, endgültig aufgegeben.

## 1.7 Kritische Betrachtung

In der Verstaatlichung der Produktionsmittel sah Lenin zunächst eine „theoretische“ Lösung der von Marx und Engels ohne inhaltliche Präzisierung vorgegebenen „Vergesellschaftung“; in der desolaten Realität der jungen Sowjetunion fand er schließlich keinen anderen Weg, um den Transformationsprozess mit Richtung Sozialismus einzuleiten. Es soll im Rahmen dieser Arbeit nicht untersucht werden, ob eine falsche Umsetzung der Marxschen Vorstellungen letztlich zum Scheitern des „sozialistischen Experiments“ beitrug oder ob das Modell von Marx prinzipielle Konstruktionsdefekte aufwies, die dessen Scheitern unweigerlich herbeiführten. Festzuhalten ist aber, daß eine fundamentale Anforderung, die der junge Marx an die nachkapitalistische Gesellschaft gestellt hatte, nämlich die Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung des Menschen, weder das Wirtschafts- und Gesellschaftssystem Lenins noch die später in anderen Staaten verwirklichten sozialistischen Gesellschaftssysteme erfüllten.

Die Gleichheit der Menschen, die prinzipielle Gleichheit ihrer Anlagen bildete - in Anlehnung an das Naturrecht - die Ausgangsüberlegung von Marx. Diese Gleichheit wollte er erreichen durch die Ausbildung der menschlichen Fähigkeiten und die Befreiung des Individuums aus seiner materiellen und ideellen Unterdrückung; damit waren für Marx die Grundvoraussetzungen für die menschliche Produktivität und die Selbstverwirklichung des Individuums durch Arbeit geschaffen. Als ungleich erachtete Marx die konkreten Bedingungen, die das Privateigentum schuf, indem es alle wirtschaftlichen und letztlich

---

<sup>213</sup> W. I. Lenin (1953), Werke II, S. 830.

<sup>214</sup> Vgl. V. Gitermann (1986), S. 178.

auch politischen Entscheidungskompetenzen den kapitalistischen Unternehmern beließ. Die unternehmerische Leistung selbst reduzierte Marx auf die „Oberaufsicht“ im Produktionsprozess, eine Funktion also, die nicht an bestimmte persönliche Eigenschaften, wie innovatives Denken, Durchsetzungsfähigkeit und Risikobereitschaft, gebunden ist, sondern von jedem Menschen wahrgenommen werden könnte. Marx sah die Tätigkeit des Unternehmers einseitig, indem er sie lediglich als durch Eigentum legitimierte und realiter praktizierte Macht faßte - und persönliche Macht setzte Marx gleich mit zu Lasten der Gesellschaft mißbrauchter Macht. Deshalb glaubte er auch, allein mit der Beseitigung des Privateigentums an den Produktionsmitteln die erforderlichen Voraussetzungen schaffen zu können für die „Vermenschlichung des Menschen“, für dessen geistige Emanzipation und die freie Entfaltung seiner Fähigkeiten in einem harmonischen sozialen Umfeld.

Der Versuch, diese im Kern individualistische Zielsetzung, die Marx in jungen Jahren formuliert hatte, mit einer kollektivistischen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung zu verwirklichen, scheiterte. Der real existiert habende Sozialismus hat gezeigt, daß die Selbstbestimmung und damit Selbstverwirklichung des Menschen angesichts eines ausgedehnten Verwaltungsapparates, der sich zur zentralen Steuerung des politischen und wirtschaftlichen Geschehens etablierte, Illusion bleiben muß. Lenin hatte die von einer Bürokratisierung der Wirtschaft und Gesellschaft ausgehenden Gefahren erkannt und nachdrücklich davor gewarnt<sup>215</sup>; trotz seiner Appelle uferte die Bürokratie in der Sowjetunion und in den anderen sozialistischen Staaten aus. Es entstand eine neue Klassengesellschaft, in der der Nomenklatura alle Privilegien und alle Machtinstrumente zufielen. Das Phänomen der Entfremdung, das Marx auf die kapitalistische Gesellschaft beschränkt hatte, existierte in der sozialistischen Gesellschaftsordnung weiter. Seine durch die Pariser Kommune geprägte Vorstellung von einer gleichberechtigten Teilnahme aller an den gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen erwies sich in der Realität als „Utopie“<sup>216</sup>. Etabliert wurden streng hierarchisch und zentralistisch ausgerichtete Lenkungssysteme auf allen politischen und wirtschaftlichen Ebenen, die nicht von der Gesellschaft, sondern von der „Partei“ kontrolliert wurden. Die von Marx gewünschte Arbeiterselbstverwaltung, die freie Assoziation der Produzenten, und die Beseitigung staatlicher Unterdrückung war realiter unvereinbar mit einem System zentraler Lenkung und dem uneingeschränkten Machtanspruch einer Partei. Diese Unvereinbarkeit machte auch das „jugoslawische Modell“ einer sozialistischen Gesellschaft deutlich, das dem Zentralismus des sowjetischen Modells entgegengesetzt wurde, um einerseits dem Marxschen

---

<sup>215</sup> Vgl. W. I. Lenin (1953), Politischer Bericht des ZK auf dem XI. Parteitag der KPR(B), Werke II, S. 955.

<sup>216</sup> A. Schaff (1965), S. 270.

Konzept „assoziierter Produzenten“ zu folgen und um andererseits die Ineffizienzen einer ausschließlich zentralen Planung zu vermeiden. Auch die dezentrale Planung in den Betrieben und Haushaltungen und deren kooperative Abstimmung auf mehreren gesellschaftlichen Ebenen führte zu einer Bürokratisierung von beträchtlichem Ausmaß und änderte nichts am alleinigen Führungsanspruch der kommunistischen Partei Jugoslawiens.<sup>217</sup>

Marx verband mit der Vergesellschaftung der Produktionsmittel die Vorstellung, daß sie die Menschen von ökonomischen Zwängen und den Mühsalen der Arbeit befreien, die schöpferischen, rationalen Fähigkeiten der Menschen so freigesetzt würden und schon deshalb die Produktionserträge steigen müßten - auch Lenin glaubte zu Beginn des Kriegskommunismus noch an einen Motivationsschub bei den Arbeitern als Folge der Beseitigung des Privateigentums. Marx hatte einen „neuen“ Menschen vor Augen, der seine Einbindung in die Gesellschaft erkennt, auf eigennütziges Handeln verzichtet und dessen Einzelinteresse deckungsgleich wird mit dem Gemeinschaftsinteresse. Er erwartete die evolutorische Herausbildung dieses „homo socialis“, der unter verbesserten äußeren Bedingungen auch selbst „besser“ handelt<sup>218</sup>, während Lenin auch in dieser Beziehung weniger auf Evolution, als vielmehr auf Revolution setzte, den „neuen“ Menschen galt es zu schaffen, er wurde zur Voraussetzung für das Funktionieren des sozialistischen Systems.

Die sozialistische Realität der osteuropäischen Länder hat gezeigt, daß weder die humanistisch geprägten Hoffnungen von Marx sich erfüllten, noch die von Lenin und späteren politischen Führern ergriffenen Maßnahmen geeignet waren, dieses sozialistische Denken und Verhalten den Menschen zu vermitteln. Die ständige Betonung quantitativer Leistungsziele gegenüber den Arbeitenden und die Schaffung entsprechender materieller Anreize für Planübererfüllung vermochten nicht, den fehlenden tatsächlichen Leistungswettbewerb zu ersetzen. Die propagierte „sozialistische Lebensweise“<sup>219</sup>, die die Verrichtung „gewissenhafter, ehrlicher und gesellschaftlich nützlicher Arbeit“ als entscheidend für die ökonomische Entwicklung herausstellte, fand bei den Werktätigen keinen Anklang. Sie identifizierten sich nicht mit den politischen Zielen - fehlende Arbeitsdisziplin, mangelnde Arbeitsmoral und sorgloser Umgang mit dem Staatseigentum waren die Folge.

---

<sup>217</sup> Vgl. H. Leipold (1988), S. 167ff.

<sup>218</sup> G. Kirchgässner (1991), *Homo Oeconomicus*, Tübingen, S. 27.

<sup>219</sup> R. Peterhoff (1989), *Ethische Grundlagen der Zentralverwaltungswirtschaften sowjetischen Typs - Aufgabenzuweisung und ethische Probleme*, in: G. Gutmann/A. Schüller (Hrsg.), *Ethik und Ordnungsfragen der Wirtschaft*, Monographien der List Gesellschaft e.V., Neue Folge Band 12, Baden-Baden, S. 397.

Der von Marx definierte Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit, nämlich die einseitige Verteilung der Verfügungs- und Nutzungsrechte an Produktionsmitteln und Produktionsergebnissen, war im Rahmen der sozialistischen Wirtschaftsordnung aufgehoben; die Eigentumsrechte fielen nun Kollektiven zu. In aller Regel entschieden staatliche Instanzen über den Mitteleinsatz, sie bestimmten über Betriebsgründungen, Investitionen und Produktionssortimente ebenso wie über die innerbetrieblichen Beschäftigungs-, Organisations- und Finanzstrukturen.<sup>220</sup> Den behördlichen Verfügungsrechten standen allerdings keine entsprechenden Verantwortlichkeiten für die Entscheidungskonsequenzen gegenüber. Gleichzeitig entsprachen den betrieblichen Nutzungsrechten weder Entscheidungsspielräume noch Anreiz- und Kontrollmechanismen, die ein verantwortungsvolles ökonomisches Handeln zum Nutzen der Gesellschaft bewirkt hätten.

Marx hatte mit der Institution des Privateigentums die Aspekte Macht und Eigennutz verknüpft und dabei den vom Eigentum ausgehenden individuellen Leistungsanreiz in seiner Bedeutung für den Menschen und für die Gesamtwirtschaft verkannt. Nicht das kollektive Eigentum, sondern das persönliche Eigentum hat sich als Stimulans für die Eigeninitiative des Menschen erwiesen. Kontrollinstanz für diese individuelle wirtschaftliche Aktivität ist in einer privatwirtschaftlichen Ordnung der Markt, sofern dessen Funktionsfähigkeit nicht durch Monopolisierungstendenzen oder regulierende Eingriffe seitens des Staates beeinträchtigt wird.

Die Herausbildung und Verfestigung von wirtschaftlichen Machtmonopolen und deren politische wie soziale Folgen erkannte Marx deutlicher als viele seiner Zeitgenossen. Sein „radikales“ Konzept, nämlich die Aufhebung des Privateigentums an den Produktionsmitteln und die Beseitigung der Märkte, hat die Macht von privaten Unternehmern hin zum Staat verlagert. Damit entstand ein staatliches Machtmonopol, das sich jedweder Einflußnahme und Kontrolle durch die Gesellschaft entzog. Die Marxsche Forderung nach wirtschaftlicher und politischer Mitsprache aller Gesellschaftsmitglieder scheiterte an der sozialistischen Realität des 20. Jahrhunderts. Seine These von der geschichtlichen Entwicklung hin zur üppig versorgten kommunistischen Zukunftsgesellschaft wurde durch die wirtschaftliche Entwicklung der osteuropäischen, vormals sozialistischen Staaten widerlegt. Schlechte Produktionsleistungen, eine völlige technische Rückständigkeit der Produktionsanlagen, Motivationsdefizite in der sozialistischen Gesellschaft widerlegten die These von Marx, daß die private Verfügung über die Produktionsmittel und

---

<sup>220</sup> Vgl. H. Leipold (1992), Das Eigentumsproblem in der Transformationspolitik, in: H. Leipold (Hrsg.), Privatisierungskonzepte im Wandel, Arbeitsberichte zum Systemvergleich Nr. 16, Marburg 1992, S. 4.

die Koordination des wirtschaftlichen Geschehens über Märkte das Wachstum hemmen und den Wohlstand breiter Bevölkerungskreise beeinträchtigen: Die Versorgungslage blieb in den sozialistischen Staaten so weit hinter der kapitalistischer Staaten zurück, daß seit Beginn der neunziger Jahre Privateigentum und Märkte in den ehemals sozialistischen Länder restituiert werden.

So bleiben auch nach dem Scheitern des „sozialistischen Experiments“ die Grundideen des jungen Marx bestehen. Mit seinen Überlegungen zur Entfremdung und ihren Erscheinungsformen, die mit der industrialisierten Arbeitsteilung verbunden sind, gab er wirksame Impulse zur „Humanisierung der Arbeit“ in den kapitalistischen wie auch in den sozialistischen Gesellschaften.<sup>221</sup> Erst in späteren Jahren hat sich in den sozialistischen Staaten die Erkenntnis durchgesetzt, daß die Entfremdung der Arbeitenden nicht ein rein kapitalistisches Problem ist, sondern auch in den „vergesellschafteten“ Betrieben des realen Sozialismus entstehen kann. Entfremdung ist, und hier irrte Marx, nicht alleinige Folge des Privateigentums an den Produktionsmitteln, sondern - unabhängig von der Wirtschaftsordnung - auch Folge der hochtechnisierten und spezialisierten Produktionsabläufe. In den kapitalistischen Ländern stellen die Forderungen nach einer menschlichen Gestaltung der Produktionsabläufe, einer Mitwirkung der abhängig Beschäftigten, einer Beseitigung des Gegensatzes zwischen Kapital und Arbeit bis auf den heutigen Tag politische Zielgrößen dar - wenn auch erhebliche Meinungsunterschiede darüber bestanden und bis auf den heutigen Tag bestehen, auf welchem Weg Mitgestaltung und Mitbestimmung am wirkungsvollsten umgesetzt werden könnten.

---

<sup>221</sup> Vgl. E. Oldemeyer (1992), Was bleibt von der Lehre des Karl Marx?, in: *Fridericana*, Zeitschrift der Universität Karlsruhe (TH), Heft 46, S. 18.

## 2 Der Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit - der Lösungsansatz im Konzept der Sozialen Marktwirtschaft

Die theoretischen Leitlinien für das Konzept der Sozialen Marktwirtschaft entstanden in den dreißiger und vierziger Jahren des 20. Jahrhunderts. Zu ihren „geistigen Vätern“ zählen Walter Eucken, Franz Böhm und Leonhard Miksch, die Begründer der Freiburger Schule. Wesentliche Beiträge lieferten die Neoliberalen Friedrich A. von Hayek, Wilhelm Röpke und Alexander Rüstow, die nach Ende des 2. Weltkrieges zurückkehrten nach Deutschland, sowie Ludwig Erhard und Alfred Müller-Armack, die maßgeblich auch an der politischen Ausformung und Realisierung der Konzeption mitwirkten. Müller-Armack gab dem Konzept seinen Namen „Soziale Marktwirtschaft“.<sup>222</sup>

Gedanklich vorbereitet wurde dieser Entwurf einer neuen Ordnung für Wirtschaft und Gesellschaft durch wissenschaftliche Arbeiten, die sich in den Jahren von 1900 bis 1930 mit der nachmarxistischen Kapitalismusforschung befassten und die von Karl Marx aufgestellten Thesen zu den Entwicklungsgesetzen des Kapitalismus widerlegten. Der einseitig ökonomischen Geschichtsauffassung von Marx wurden damals Einsichten entgegengesetzt, die auch die Bedeutung geistiger, wissenschaftlicher und religiöser Faktoren in der Wirtschaftsgeschichte einschlossen. Aus diesen Ansätzen, die Entstehungsgeschichte des Kapitalismus „quellenmäßig, universalgeschichtlich, historisch, soziologisch, ökonomisch“<sup>223</sup> zu untersuchen, entstand das Denken in „Wirtschaftssystemen, -stilen, -verfassungen und -ordnungen“<sup>224</sup> und damit die Basis für den Vergleich wirtschaftlicher Systeme. Im Zuge dieser Untersuchungen wurde auch die geringe Aussagekraft des Begriffes „Kapitalismus“ erkannt, der die Kapitalverwendung zu Unrecht auf die marktmäßig

---

<sup>222</sup> Vgl. A. Müller-Armack (1981), Genealogie der Sozialen Marktwirtschaft, 2. erweiterte Auflage, Bern und Stuttgart, S. 12 und auch O. Schlecht (1981), Die Genesis des Konzepts der Sozialen Marktwirtschaft, in: K. Hohmann, D. Schönwitz, H.-J. Weber, H. F. Wünsche (Hrsg.) Grundtexte zur Sozialen Marktwirtschaft, Band 2, Stuttgart, New York 1988, S. 138f.

<sup>223</sup> A. Müller-Armack (1981), S. 179.

<sup>224</sup> A. Müller-Armack (1981), S. 180f. Mit der Genesis des Kapitalismus beschäftigten sich u.a. Sombart, Strieder, Böhm-Bawerk, Oppenheimer, Lederer, Schumpeter, von Mises. Vorleistungen hatte die Historische Schule und damit Schmoller, Lamprecht u.a., erbracht.

organisierte Industriegewirtschaft beschränkt<sup>225</sup>, und durch den Begriff „Verkehrswirtschaft“ oder „Marktwirtschaft“ ersetzt - als Marktwirtschaft wird auch in der weiteren Abfolge der vorliegenden Arbeit eine Wirtschaftsordnung bezeichnet, deren Hauptmerkmale das Privateigentum an den Produktionsmitteln sowie der marktmäßige Austausch von Gütern und Dienstleistungen bilden.

In den ersten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts wandelte sich auch die bis dahin entweder idealistisch oder naturalistisch geprägte Betrachtungsweise des menschlichen Daseins. An die Stelle einer rein geistigen Existenz oder einer ausschließlichen Gebundenheit des Menschen an die „Produktionsverhältnisse“ trat der Mensch als eine Einheit von geistigem und in einer konkreten Lebenssituation befindlichem Wesen. Aus dieser erweiterten anthropologischen Sicht ist es dem Menschen möglich, die Zeitlage hinzunehmen oder sie zu verändern. Diese Veränderung kann aber nicht durch ein gleichbleibendes Rezept, nämlich Vergesellschaftung der Produktionsmittel, erfolgen und führt deshalb auch nicht hin zu der außergeschichtlichen und damit utopischen Lösung, die Marx sah, sondern - in der Formulierung von Müller-Armack - hin zu einem neuen „historischen Provisorium“.<sup>226</sup>

Auf diesen Grundlagen, der Kapitalismusforschung und dem Wandel in der philosophischen Anthropologie, baut das Konzept der Sozialen Marktwirtschaft auf, das der Gesellschaft und der Industriegewirtschaft eine „menschenwürdige und funktionsfähige Ordnung“ geben will.<sup>227</sup> Diese Ordnung besitzt für Müller-Armack keine Endgültigkeit, sondern ist eine „evolutive Ordnung, in der es neben dem festen Grundprinzip, daß sich alles im Rahmen einer freien Ordnung zu vollziehen hat, immer wieder nötig ist, Akzente neu zu setzen gemäß den Anforderungen einer sich wandelnden Zeit“.<sup>228</sup> Im Gegensatz zu Marx, der eine zwangsläufige Entwicklung hin zu einer endgültigen kommunistischen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung unterstellte, können, ja müssen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen einer Sozialen Marktwirtschaft den zeitspezifischen Erfordernissen angepasst werden.

---

<sup>225</sup> Max Weber macht den kapitalistischen Wirtschaftsakt abhängig von der Gewinnerwartung, bindet ihn damit an eine Kapitalrechnung, die den möglichen Ertrag in Waren oder in Geld ausdrückt. Dieses rational geprägte wirtschaftliche Verhalten hat es, so Weber, in allen Kulturländern der Erde gegeben. Vgl. M. Weber (1988), Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie I, 9. unveränderte Auflage, Tübingen, S. 5f.

<sup>226</sup> A. Müller-Armack (1981), S. 183.

<sup>227</sup> W. Eucken (1951), Unser Zeitalter der Misserfolge. Fünf Vorträge zur Wirtschaftspolitik, Tübingen, S. 2.

<sup>228</sup> A. Müller-Armack (1981), S. 15.



Die nachfolgenden Ausführungen beruhen vor allem auf den wissenschaftlichen Arbeiten von Walter Eucken und Franz Böhm. Eucken hatte den Weg gezeigt für die Errichtung und Ausgestaltung einer Wettbewerbsordnung, Franz Böhm trat durch seine Beiträge zu den Rechtsgrundlagen des Freiburger Konzeptes und zur Mitbestimmungsdiskussion hervor, die in den Anfangsjahren der Sozialen Marktwirtschaft die politische und programmatische Auseinandersetzung in Deutschland beherrschte.

## 2.1 Die Wandlung der sozialen Frage

„Die sozialen Fragen geben unserer Zeit und dem kommenden Jahrhundert seine Signatur. Gewaltiger als je pocht die uralte Frage an die Pforten der Gesellschaft, wie Individual- und Gesamtinteressen, Freiheit und Gerechtigkeit, Besitz und Arbeit, die aristokratische Stellung der Mächtigen und Reichen und die demokratische der Massen zu versöhnen seien.“<sup>229</sup> In dieser Aussage fasst Gustav Schmoller die Gegensätzlichkeiten zusammen, die es in einem Wirtschafts- und Gesellschaftssystem zu vereinbaren gilt und deren Ausgleich auch die Repräsentanten des Ordo- und Neoliberalismus fünf Jahrzehnte später mit ihren Überlegungen zu einer sozialverträglich gestalteten Marktwirtschaft anstrebten.

Ausgangspunkt für Eucken ist die soziale Frage und die Wandlung, die diese vom 19. Jahrhundert hin zur Mitte des 20. Jahrhunderts erfahren hatte. Beherrscht wurde die soziale Problematik des 19. Jahrhunderts durch den krassen Gegensatz zwischen Unternehmern und Arbeitern.<sup>230</sup> Die einseitige Verteilung der wirtschaftlichen Macht und deren ungerechte soziale Folgen widersprachen der bereits formal geltenden politischen und rechtlichen Gleichstellung der Menschen. Die von Marx gesehene Lösung der sozialen Gegensätze, eine durch den Lauf der Geschichte herbeigeführte und revolutionär besiegelte Umwandlung des Privateigentums in Kollektiveigentum, weist Eucken mit Hinweis auf die faktische Entwicklung im ausgehenden 19. und beginnenden 20. Jahrhundert zurück. Zumindest zu Teilen wäre die soziale Frage dadurch gelöst worden, daß die Reallöhne und damit der

---

<sup>229</sup> G. Schmoller (1898), Wechselnde Theorien und feststehende Wahrheiten im Gebiet der Staats- und Socialwissenschaften und die heutige deutsche Volkswirtschaftslehre, in: Ders., Über einige Grundfragen der Socialpolitik und der Volkswirtschaftslehre, Leipzig 8, S. 342. Das Zitat ist seiner Antrittsrede vom 15.10.1897 als Rektor der Königlichen Friedrich-Wilhelm-Universität in Berlin entommen.

<sup>230</sup> Eucken zitiert dazu Schmoller: „Der herrschende soziale Gegensatz unserer Zeit ist der zwischen den Unternehmern und den industriellen Arbeitern“, Vgl. W. Eucken (1990), Grundsätze der Wirtschaftspolitik, 6. durchg. Auflage, Tübingen, S. 185.

Lebensstandard als Folge höherer Produktivität gestiegen seien. Gleichzeitig wäre das Nachfragemonopol, das die Unternehmer am Arbeitsmarkt besaßen, beseitigt worden: Die höhere Mobilität der Arbeiter hätte dazu ebenso beigetragen wie die zunehmende Konkurrenz der Unternehmer um die Arbeitskräfte. Hinzu wären gesetzliche Regelungen zum Schutz der Arbeitenden und zur Minderung der Arbeitsrisiken gekommen. Durch die Bildung der Gewerkschaften änderte sich schließlich die Angebotsseite des Arbeitsmarktes; den Unternehmern standen nun teilmonopolisierte Anbieter gegenüber. Die Lebensbedingungen für die Arbeiter, so folgert Eucken, verbesserten sich also nicht als Folge einer veränderten Eigentumsordnung, sondern resultierten aus einer veränderten Machtstruktur am Arbeitsmarkt. Der Machtmißbrauch, den Marx beseitigen wollte, wäre keine Folge des Privateigentums an den Produktionsmitteln gewesen, sondern hätte aus den monopolistischen Marktformen, die im 19. Jahrhundert sich ungehindert entwickeln konnten, resultiert.

Während die soziale Problematik des 19. Jahrhunderts für Eucken noch „gleichsam *privaten* Charakter“<sup>231</sup> hatte, weil Marktmechanismen die Einkommensbildung bestimmten und weil die Arbeitsverträge privatrechtlich ausgestaltet waren, so vermehrte der Staat in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts seine Eingriffe in das wirtschaftliche Geschehen. Die Vermachtung der Wirtschaft und die Unsicherheit, die lange Arbeitslosigkeit bei breiten Massen der Bevölkerung auslöste, bestimmte nunmehr Ziele und Maßnahmen der Wirtschafts- und Sozialpolitik; die Verteilungszeile traten in den Hintergrund. Eucken spricht von einer „Wirtschaftspolitik der Experimente“<sup>232</sup>, die nach Ende des 1. Weltkrieges in Deutschland - aber auch in England, Frankreich, den U.S.A. - begonnen und bis hin zur Währungsreform im Jahr 1948 fortgesetzt wurde.

### **2.1.1 Politische Experimente zur Beseitigung wirtschaftlicher Macht**

Ein wirtschaftspolitisches Ziel der Experimente war die grundlegende Veränderung der bis 1914 bestehenden Wirtschaftsordnung des Laissez-Faire, um die unsozialen Folgen der wirtschaftlichen Vermachtung durch die vor dem 1. Weltkrieg entstandenen Kartelle und Syndikate nach Kriegsende zu beseitigen. Diese Machtgebilde sollten „sozialen Charakter“ erhalten durch eine gemeinschaftliche Lenkung von Unternehmern und Arbeitern; so sollten die zwischen Kapital und Arbeit, aber auch zwischen Produzenten und Konsumenten-

---

<sup>231</sup> W. Eucken (1948), S. 116 (Hervorhebung auch im Original).

<sup>232</sup> Vgl. W. Eucken (1990), S. 186.

ten bestehenden Gegensätze beseitigt werden.<sup>233</sup> Die Wirtschaft sollte durch Mitsprache aller Beteiligten „demokratisiert“ werden; die bereits vor dem 1. Weltkrieg geschaffenen Regelungen zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Betrieben wurden erweitert.<sup>234</sup> Gleichzeitig gab es Sozialisierungsbestrebungen, von denen man nicht nur eine Lösung des wirtschaftlichen Machtproblems erhoffte, sondern auch eine effizientere Gestaltung der wirtschaftlichen Abläufe. Die Forderungen nach Sozialisierung waren bestimmt von den recht unterschiedlichen Zielvorstellungen ihrer jeweiligen Verfechter - dazu gehörten u.a. Kautsky, Hilferding, Neurath, Heimann, Rathenau.<sup>235</sup> Sie reichten von einer begrenzten Überführung des Privateigentums in Gemeineigentum in den Wirtschaftszweigen, in denen eine Trennung zwischen Eigentum und Unternehmensleitung weitgehendst vollzogen war, bis hin zur Forderung nach einer umfassenden Enteignung, die eine zentralistische Umgestaltung der Gesamtwirtschaft einleiten sollte. So wollte Walter Rathenau eigens dafür gebildeten Selbstverwaltungskörpern das Eigentum am Produktivvermögen übertragen; Heimann forderte die Überführung des Privateigentums in Staatseigentum. Die erste Sozialisierungsdebatte in Deutschland begann. Im Dezember 1918 wurde dann eine Sozialisierungskommission gebildet, der Sachverständige sowie Vertreter der Unternehmer und der Arbeiter angehörten. Als Vorsitzender der Kommission wurde Karl Kautsky, als Sachverständiger u. a. Joseph A. Schumpeter berufen.<sup>236</sup>

Das nicht einstimmige Votum der Kommission - Enteignung des gesamten deutschen Kohlebergbaus und Überführung in Gemeineigentum - wurde in abgeschwächter Form von der damaligen Reichsregierung übernommen;

---

<sup>233</sup> W. Eucken (1951), S. 7.

<sup>234</sup> H.-U. Nietenhoff (1992), Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, 9. ergänzte Auflage, Köln, S. 16f.

<sup>235</sup> Vgl. H.-D. Ortlieb (1950), Der gegenwärtige Stand der Sozialisierungsdebatte in Deutschland, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Neue Folge 2, Berlin, S. 196f und 231f.

<sup>236</sup> Im November 1918 wurde von den Unternehmen das Vertretungsrecht der Gewerkschaften anerkannt, dem Abschluß von Tarifverträgen in allen Gewerbebezügen sowie der Einführung des Acht-Stunden-Tages zugestimmt, während die Gewerkschaften ihrerseits auf Sozialisierungsforderungen verzichteten. Diese Vereinbarungen wurden in den folgenden Jahren teilweise wieder aufgehoben. Trotz des Paktes zwischen Unternehmen und Gewerkschaften wurden die Sozialisierungsforderungen immer lauter und deshalb die erste Sozialisierungskommission gebildet. Vgl. auch: F. Deppe, G. Fülberth, J. Harrer (Hrsg.) (1989), Geschichte der Deutschen Gewerkschaftsbewegung, 4. aktualisierte und erweiterte Auflage, Köln, S. 182f. Zum Grunde seiner Mitgliedschaft in der Sozialisierungskommission äußerte Schumpeter: „Wenn jemand Selbstmord zu begehen wünscht, ist es gut, wenn ein Arzt anwesend ist.“ Vgl. P.-H. Koesters (1991), Ökonomen verändern die Welt, 6. Auflage, Hamburg, S. 212.

gemeinwirtschaftliche Ideen bestimmten das von ihr 1919 erlassene Sozialisierungsgesetz und fanden Eingang in den Artikel 156 der Weimarer Verfassung. Zwar sollte das Privateigentum an den Produktionsmitteln nicht angetastet werden, die gesamte Volkswirtschaft aber einer „planmäßigen Leitung und Kontrolle“ durch Selbstverwaltungskörper unter oberster Aufsicht und Leitung des Staates unterzogen werden.<sup>237</sup>

Zur Ausführung gelangten diese Bestimmungen letztlich nur im deutschen Kohlebergbau und in der Kaliwirtschaft, wo neben den - nicht enteigneten - Unternehmern nun Funktionäre der Arbeiter und Angestellten in die Unternehmensleitung delegiert waren. Das politische Experiment der Zwangssyndikalisierung beider Wirtschaftsbereiche brachte - so Eucken - nicht die erhoffte Förderung des Gemeinwohls, da nun Unternehmer und Arbeitnehmer einen Interessenverband bildeten, in dem beispielsweise die Zustimmung zu höheren Abgabepreisen für Kohle an die Verbraucher von Lohnsteigerungen abhängig gemacht wurde. Die Entwicklung der Selbstverwaltungskörper hatte also nicht Individualinteressen zu Gunsten von Gesamtinteressen zurückgedrängt, sondern Gruppenegoismen entstehen lassen, die sich unter staatlichem Schutz gegen die Verbraucher wenden konnten. Die Monopolmacht dieser Wirtschaftsbereiche wurde, so Eucken, durch die Bildung der Korporationen nicht eingeschränkt oder kontrolliert, sondern auf eine neue, gefestigte Basis gestellt.<sup>238</sup>

Auch ein weiteres politisches Experiment, das den Mißbrauch wirtschaftlicher Macht durch die Kartellverordnung von 1923 zu verhindern suchte, scheiterte. Kartelle wurden nicht verboten, sondern blieben rechtsgültig, wurden aber unter staatliche Aufsicht gestellt. Die Unternehmen - wie auch die Gewerkschaften - entschieden sich zu Gunsten einer Kontrolle durch den Staat; abgelehnt wurde dagegen die gleichzeitig vom Staat beabsichtigte Stärkung des Wettbewerbs. Im Jahr 1925 gab es bereits 2.500 Kartelle in Deutschland. Die private wirtschaftliche Macht hatte sich als Folge der Kartellverordnung nicht vermindert, sondern weiter konzentriert; ihre Einflußnahme auf die politische Willensbildung verhinderte letztlich eine wirksame Mißbrauchsaufsicht. Eucken folgert daraus: *„Nicht in erster Linie gegen die Mißbräuche vorhandener Machtkörper soll sich die Wirtschaftspolitik wenden, sondern gegen die Entstehung der Machtkörper überhaupt.“*<sup>239</sup>

---

<sup>237</sup> Vgl. H.-D. Ortlieb, G. Stavenhagen (1959), Sozialisierung II, Deutschland, in: Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, Band 9, Tübingen, S. 465f.

<sup>238</sup> Vgl. W. Eucken (1951), S. 8.

<sup>239</sup> W. Eucken (1990), S. 172 (Hervorhebung auch im Original).

Neben dem Versuch, private wirtschaftliche Macht durch Einrichtung von Selbstverwaltungskörpern und durch Gesetze einzuschränken, wurde - so Eucken - ein zweiter Weg beschritten, indem der Staat selbst wirtschaftliche Machtpositionen übernahm. Die Marktkräfte wurden dadurch ausgeschaltet, dirigistische Maßnahmen traten an ihre Stelle. So wurde ab 1936 im nationalsozialistischen Deutschland der Wirtschaftsprozess durch zentrale Planstellen gelenkt. Die bestehenden Kartelle und Syndikate wurden zu Vollzugsorganen für staatliche Produktionsplanungen, beeinflussten aber gleichzeitig, beispielsweise auf dem Gebiet der Rohstoffzuteilung, die politischen Entscheidungen. Wirtschaftliche und politische Macht verschmolzen miteinander, „das Problem der wirtschaftlichen Macht wurde auf diese Weise nicht gelöst, sondern wurde noch ernster.“<sup>240</sup>

Eucken betrachtet weder die staatliche Lenkung des Wirtschaftsprozesses noch die Verstaatlichung von wirtschaftlichen Machtkörpern als geeignete Lösung der sozialen Frage - obwohl die Verstaatlichung von Monopolunternehmen oder ganzer Wirtschaftsbereiche vielfach in Deutschland, aber auch in England und Frankreich nach dem 2. Weltkrieg als probates Mittel zur Förderung des Gesamtinteresses angesehen wurde. Monopolpositionen werden für Eucken nicht nur von privaten Unternehmen ausgenutzt, sondern in mindestens gleichem Umfange von staatlichen Monopolverwaltungen; auch sie gewährleisteten - obwohl unter dem Etikett des öffentlichen Interesses agierend - keine optimale Güterversorgung. Hinzu kommt die Politisierung des wirtschaftlichen Lebens, die Übernahme von Machtpositionen durch eine Funktionärsschicht, von der die Menschen als Arbeitskräfte und auch als Konsumenten abhängig sind.

Das Problem wirtschaftlicher Macht kann aus Sicht von Eucken nicht durch Eingriffe in den Wirtschaftsprozess gelöst werden, die ihre Wirkungslosigkeit realiter bereits bewiesen haben und denen ein Ergebnis gemeinsam ist, nämlich der Machtgewinn und die Einflußnahme des Staates auf den Wirtschaftsprozess und - daraus resultierend - die Transformation der Wirtschaftsordnung in Richtung einer Zentralverwaltungswirtschaft.<sup>241</sup>

---

<sup>240</sup> W. Eucken (1951), S. 11.

<sup>241</sup> Eucken unterscheidet Zentralverwaltungswirtschaften mit Privateigentum an den Produktionsmitteln, im nationalsozialistischen Deutschland ab 1936 realisiert, oder mit Kollektiveigentum, wie sie in der Sowjetunion ab 1928 bestand. Als entscheidendes Kriterium betrachtet Eucken nicht die Eigentumsform, sondern die Form, in der die Pläne der einzelnen Betriebe und Haushalte aufgestellt und koordiniert werden. In der Verkehrswirtschaft werden deren Pläne über den Preismechanismus aufeinander abgestimmt, in der Zentralverwaltungswirtschaft dagegen werden die Pläne durch die zentralen Behörden koordiniert. Vgl. W. Eucken (1990), S. 60.

### 2.1.2 Politische Experimente zur sozialen Sicherung

Diese Tendenzen zu einer tiefgreifenden Veränderung der bestehenden Wirtschaftsordnung wurden noch verstärkt durch politische Maßnahmen, die dem Ziel „sozialer Sicherung“ dienen sollten. So wurden nach dem 1. Weltkrieg in Deutschland mit staatlicher Unterstützung Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gebildet; am Arbeitsmarkt standen sich nun Teilmonopolisten gegenüber, da sich nicht alle Marktteilnehmer organisierten. Teilmonopolisierte Märkte aber sind - so Eucken - instabil. An die Stelle des fehlenden Gleichgewichts auf dem Arbeitsmarkt trat der Staat zunächst als Vermittler, um drohende Streiks und Aussperrungen abzuwenden; bald darauf entschied er bereits über die Arbeitsbedingungen und Lohnhöhe. Die zu Beginn des Dritten Reiches vollzogene Auflösung der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände betrachtet Eucken dann auch als „radikale Fortsetzung“ dieser Tendenz zur staatlichen Lenkung des Wirtschaftsprozesses, an deren Anfang die Bildung korporativer Institutionen gestanden hatte.<sup>242</sup>

Ein anderes Experiment zur sozialen Sicherung stellte für Eucken die Vollbeschäftigungspolitik dar, durch die die Massenarbeitslosigkeit beseitigt werden sollte, die sich nach der Weltwirtschaftskrise von 1929 auch in Deutschland ausbreitete. Die im Jahr 1931 von Lautenbach, dem „deutschen Keynes“<sup>243</sup>, ausgearbeiteten Pläne zur Deflationsbekämpfung wurden erst 1933 nach Machtergreifung der Nationalsozialisten realisiert. Als Folge der Kreditexpansion zur Förderung der Investitionstätigkeit sank die Arbeitslosigkeit, wurden die Vorräte verringert und die Liquidität der Banken verbessert. Der 1936 einsetzende Preisauflauf wurde mit einem Preisstopp beantwortet, der die Knappheitsrelationen dieses Jahres festschrieb und in kurzer Zeit zu Ungleichgewichten auf vielen Märkten führte. Das Preissystem hatte seine lenkende Funktion im Wirtschaftsprozess verloren. An seine Stelle traten wiederum staatliche Planstellen, die nun den Wirtschaftsprozess über Zuteilung zu steuern versuchten.

Die prinzipielle Schwierigkeit der Konjunkturpolitik besteht für Eucken darin, daß Vollbeschäftigung über Investitionen in einzelnen Wirtschaftsbereichen initiiert werden soll und dadurch Disproportionalitäten im Zusammenspiel aller Wirtschaftsbereiche auftreten. Die Mittelverwendung erfolgt in aller Regel nicht nach ökonomischen Gesichtspunkten, so werden beispielsweise Arbeitnehmer auch an Arbeitsplätzen beschäftigt, „an denen sie weniger Wert

---

<sup>242</sup> Vgl. W. Eucken (1951), S. 34.

<sup>243</sup> W. Eucken (1951), S. 34 und S. 36

produzieren als sie konsumieren“<sup>244</sup>. Zwar wird am Arbeitsmarkt ein Gleichgewicht herbeigeführt, das Gleichgewicht anderer Märkte aber gestört, was zur Knappheit von Produktionsmitteln und sinkendem Lebensstandard führt. Eucken leugnet nicht die Notwendigkeit einer Vollbeschäftigungspolitik in besonderen Wirtschaftslagen, wie der Situation zu Beginn der dreißiger Jahre; Konjunkturpolitik stellt aber aus seiner Sicht eine instabile Wirtschaftsordnung her, da weitere staatliche Eingriffe in das wirtschaftliche Geschehen notwendig werden und deshalb - wie das Beispiel des nationalsozialistischen Deutschlands belegt - die Tendenz zur zentralen Lenkung des wirtschaftlichen Geschehens verstärkt wird.

Hinzu kommt, daß die „zureichende Versorgung mit Konsumgütern“, für Eucken das sachlich-notwendig Ziel der Wirtschaftspolitik, nicht zwangsläufige Folge einer Beschäftigung aller Arbeitskräfte ist. Vollbeschäftigung kann durchaus mit wirtschaftlicher Not verbunden sein. Als Beispiel für eine solche Mangelwirtschaft nennt Eucken Deutschland nach dem 2. Weltkrieg.<sup>245</sup> Vollbeschäftigung muß deshalb aus Sicht von Eucken durch eine zureichende Lenkung des Gesamtprozesses erreicht werden, nicht durch eine punktuell ansetzende Konjunkturpolitik, die das Lenkungs- und Ordnungsproblem einer Wirtschaft „ignoriert“<sup>246</sup> und überdies den Lenkungsmechanismus der Preise zerstört.

### **2.1.3 Die sozialen Auswirkungen der Wirtschaftspolitik der Experimente**

Die Wirtschaftspolitik der Experimente, der „rasche Wechsel der Wirtschaftspolitik, der Interventionismus, die Vollbeschäftigungspolitik und die zentralverwaltungswirtschaftlichen Versuche“<sup>247</sup>, standen für Eucken im Zeichen von Ideologien, die im 19. Jahrhundert entstanden waren. Eine ihrer Kernthesen, die auch Marx vertreten hatte, war die mit fortschreitender Technisierung verbundene Monopolisierung und Zentralisierung der Wirtschaft. Ansatzpunkte der im 19. Jahrhundert aufgestellten Konzepte zur Lösung der sozialen Frage waren deshalb das Eigentum, die darauf basierenden Ausbeutungs- und Machtpositionen sowie der marktwirtschaftliche Gütertausch.

---

<sup>244</sup> W. Eucken (1990), S. 142.

<sup>245</sup> Diese Mangelwirtschaft, ihre Erscheinungsformen und Ursachen, beschreibt Eucken in seinem Beitrag „Deutschland vor und nach der Währungsreform“, in: A. Hunold (Hrsg.) (1951), Vollbeschäftigung, Inflation und Planwirtschaft, Erlenbach-Zürich, S. 134-183.

<sup>246</sup> W. Eucken (1990), S. 143.

<sup>247</sup> W. Eucken (1949), Die Wettbewerbsordnung und ihre Verwirklichung, in: Ordo, Band 2, 1949, S. 2.

Die Realität der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts hat diese Lösungsversuche widerlegt. Nach Auffassung von Eucken kann die soziale Problematik weder durch Verstaatlichung noch durch staatliche Lenkung des Wirtschaftsprozesses gelöst werden. Im Gegenteil, die soziale Frage erhalte durch die Machtverlagerung hin zum Staat eine neue Dimension, weil damit eine Veränderung der Wirtschaftsordnung und - als Folge der Interdependenz der Ordnungen - der Gesellschaftsordnung verbunden wäre. Der Staat verletzte seine rechtsstaatlichen Prinzipien, er griff zunehmend in die private Sphäre des einzelnen ein, indem er die freie Wahl des Arbeitsplatzes durch die Arbeitsverpflichtung ersetzte, indem an die Stelle der freien Konsumwahl die staatliche Zuteilung trat, indem verstaatlichte Versicherungen die Arbeitsrisiken abdeckten. Mit diesem Vordringen des Staates in das Privatleben sieht Eucken einen neuen Menschentypus entstehen, den des „vermassten, vom Staat abhängigen Menschen“. Masse definiert Eucken dabei nicht als eine bestimmte soziale Schicht, sondern als „einen Zustand, in dem sich Menschen aller Schichten befinden können“.<sup>248</sup> Vermassung tritt ein, sobald die Gesellschaft sich nicht mehr aus den ihr innewohnenden spontanen Kräften von unten nach oben aufbaut, sondern sie von oben her gelenkt wird. Selbstbestimmung und Selbstverantwortung sind nicht länger Merkmale der menschlichen Existenz, sondern die Gestaltung des menschlichen Lebens durch staatliche Weisungen.

Die individuellen Freiheitsrechte sind ab Mitte der dreißiger Jahre in Deutschland, aber auch in anderen Ländern, die Vollbeschäftigungspolitik betrieben, zu Gunsten der Sicherung vor Arbeitslosigkeit eingeschränkt worden. Der damit verbundenen These „Sicherheit erfordert den Verzicht auf Freiheit“, und der Annahme, daß staatliche Lenkung des Wirtschaftsprozesses diese Sicherheit gewährleisten könne, widersprechen, so Walter Eucken, die Ergebnisse der wirtschaftspolitischen Experimente. „Zwar wurde die Unsicherheit in Form der Arbeitslosigkeit beseitigt, aber die Konzentration von Macht in zentralen Planstellen oder in großen staatlichen Konzernverwaltungen ließ neue Unsicherheit, Ungerechtigkeit und schlechte Güterversorgung entstehen.“<sup>249</sup> Daraus entwickelte sich die soziale Frage der Mitte des 20. Jahrhunderts und deren Kernpunkt bildet für Eucken der Freiheitsverlust des Individuums: „Ohne Freiheit der Person die soziale Frage zu lösen, ist unmöglich.“<sup>250</sup>

---

<sup>248</sup> W. Eucken (1990), S. 187f. Die Ursachen und Erscheinungsformen der Vermassung beschreibt auch Röpke. Vergl. dazu: W. Röpke (1979), Die Gesellschaftskrisis der Gegenwart, 6. Auflage, Stuttgart und Bern, S. 23f.

<sup>249</sup> W. Eucken (1951), S. 40.

<sup>250</sup> W. Eucken (1990), S. 126.



Durch den schrittweisen Abbau ihrer Grundrechte wurden die Menschen „Mittel zum Zweck“<sup>251</sup>, sie wurden Instrumente zur Erreichung der vom Staat gesetzten Ziele. Einer Einschränkung der wirtschaftlichen Freiheitssphäre folgt für Eucken unabdingbar der Verlust von Freiheitsrechten auf politischem, rechtlichem und kulturellem Gebiet.<sup>252</sup> Um die wirtschaftlichen Planziele auch durchzusetzen, ist es unumgänglich, nach und nach alle gesellschaftlichen Teilordnungen auf das staatliche Zielsystem hin auszurichten: An die Stelle des Rechtsstaates tritt der „unkontrollierte Verwaltungsstaat“<sup>253</sup>. Es vollzieht sich dann der von Friedrich von Hayek als „Weg zur Knechtschaft“ beschriebene Prozess, die schrittweise Abwendung von einer freiheitlichen Grundordnung. Die Wechselbeziehungen und Wechselwirkungen, eben die Interdependenzen, die zwischen den gesellschaftlichen Ordnungen bestehen, machen eine harmonische und stabile Gesamtordnung nur möglich, so lautet eine der Hauptthesen des Ordoliberalismus, wenn alle Lebensbereiche einer Gesellschaft nach gleichen Grundprinzipien gestaltet sind.

Ihre Absage an alle sozialistisch geprägten Versuche, die soziale Frage zu lösen, begründen die Repräsentanten von Ordo- und Neoliberalismus mit der Unvereinbarkeit von zentral gelenkter Wirtschaft und einer demokratischen Gesellschaftsordnung: Freiheit und Sozialismus schließen sich gegenseitig aus. In Frage gestellt werden nicht die sozialistischen Zielinhalte als solche, sondern deren gleichzeitige Erreichbarkeit - die Gefahr von Zielkonflikten zwischen den sozialen Idealvorstellungen von mehr Gerechtigkeit, größerer Gleichheit und sozialer Sicherheit wird betont. Die Absage der Freiburger Denktradition gilt der kollektivistischen „Methode Sozialismus“, die durch Kollektiveigentum und Errichtung eines zentralen Planungssystems sich der individuellen Betätigung des Menschen entgegenstellt und seine Selbstbestimmung und Eigenverantwortung beseitigt - ohne die damit verbundenen Zielvorstellung einer Überwindung der Güterknappheit und einer gerechteren Verteilung zu realisieren.<sup>254</sup> Die Absage gilt aber auch einer weiteren Facette der Unfreiheit im sozialistischen System, die den Menschen als „unselbständiges Teilchen des Kollektivwesens Menschheit“<sup>255</sup> sieht und ihn einem zwangsläufigen

---

251 W. Eucken (1990), S. 126.

252 Vgl. W. Eucken (1990), S. 133.

253 W. Eucken (1949), S. 13.

254 F. A. von Hayek (1971), *Der Weg zur Knechtschaft*, Neuherausgabe, München, S. 54f. Sein 1944 erschienenes Buch hat Hayek bezeichnenderweise den „Sozialisten in allen Parteien“ gewidmet. Seine Argumentation wendet sich gegen den „älteren Sozialismus“; Bedenken äußert Hayek auch gegen die neueren Formen des Sozialismus, die das Ziel sozialer Gerechtigkeit „durch eine Vielzahl von Eingriffen in eine grundsätzlich zu erhaltende Marktwirtschaft zu erreichen suchen.“ Vgl. das Vorwort von F. A. von Hayek zur Neuherausgabe 1971, S. 16.

255 W. Eucken (1990), S. 205.

Entwicklungsprozess unterwirft, der sich einer Gestaltung durch den Menschen entzieht.

## 2.2 Die Errichtung der Wettbewerbsordnung als Lösung der sozialen Frage

Das Entstehen einer neuen sozialen Frage in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts führt Eucken auf eine unzureichende wirtschaftliche Ordnung zurück, der es mit zentralverwaltungswirtschaftlichen oder korporativen Lenkungsmethoden nicht gelang, den Aufbau wirtschaftlicher und staatlicher Machtpositionen zu vermeiden oder in wirksamen Schranken zu halten. Als Wirtschaftsordnung bezeichnet Eucken zum einen die „Gesamtheit der jeweils realisierten Formen, in denen der Wirtschaftsprozess alltäglich abläuft“<sup>256</sup>, mithin die konkrete Wirtschaftsordnung, die im geschichtlichen Ablauf entstanden ist. Andererseits geht er davon aus, daß es eine „ordo“ gibt, die besser ist als die realisierten Wirtschaftsordnungen, weil sie „dem Wesen des Menschen und der Sache entspricht“, eine Ordnung, in der „Maß und Gleichgewicht bestehen“.<sup>257</sup> Ordo fasst Eucken mithin im Sinne einer leitbildhaften Ordnung, die es anzunähern gilt, weil sie nach seiner Anschauung mehr als jede andere soziale Ordnung der Würde des Menschen entspricht.<sup>258</sup>

Leitbild der Ordoliberalen ist die Wettbewerbsordnung. Aus ihrer Sicht ist die soziale Problematik - die Vermassung der Menschen und die Bedrohung ihrer persönlichen Freiheit, aber auch ihre schlechte Versorgung - nur „mit den Methoden einer *freiheitlichen Wirtschaftspolitik*, mit dem Ausbau einer echten *Wettbewerbsordnung* zu lösen“.<sup>259</sup> Ziel des Freiburger Konzeptes ist es, eine Wirtschaftsordnung zu etablieren, in der die Marktform der vollständigen Konkurrenz dominiert und die deshalb:

- den Individuen die verlorenen Freiheitsräume zurückgibt, ihnen damit Selbstverwirklichung und Selbstverantwortung ermöglicht, sie von staatlicher Bevormundung und aus wirtschaftlicher Ohnmacht befreit,
- einen möglichst störungsfreien Wachstumsprozesse ermöglicht und damit Arbeitslosigkeit vermeidet,

---

<sup>256</sup> W. Eucken (1965), Die Grundlagen der Nationalökonomie, 8. Auflage, Berlin, S. 51.

<sup>257</sup> W. Eucken (1965), S. 238f. Vgl. auch: Ders. (1990), S. 372.

<sup>258</sup> Vgl. F. Böhm (1950), Die Idee des ORDO im Denken W. Euckens, in: Ordo, Band 3, S. XVI (Prolog).

<sup>259</sup> F. Böhm (1951), Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht der Arbeiter im Betrieb, in: Ordo, Band 4, S. 249 (Hervorhebung auch im Original).

- die gesamtwirtschaftliche Produktion erhöht und diese nicht zuteilt, sondern über einen neutralen Mechanismus verteilt.<sup>260</sup>

In der ordoliberalen Denktradition wird die Wettbewerbsordnung diesen Anforderungen am ehesten gerecht, sie bedeutet „größtmögliche Verwirklichung von Gerechtigkeit, Sicherheit und Freiheit im menschlichen Zusammenleben“.<sup>261</sup>

Die von den Ordoliberalen konzipierte Wettbewerbsordnung stellt die Gegenseite zu dem Konzept dar, das Marx für die Lösung der sozialen Frage formuliert hatte. Die Einbindung des Individuums in Wirtschaft und Gesellschaft soll nicht nach kollektiven Zielen und Plänen erfolgen, sondern die Wirtschaft soll dezentral durch die Pläne und Handlungen von Haushalten und Unternehmen gesteuert werden. Diese „individuelle“ Lösung verzichtet nicht auf die „Anarchie“ der Märkte, sondern benötigt gerade die Märkte als ordnendes Element, das den Preismechanismus in Gang setzt, die autonomen einzelwirtschaftlichen Aktivitäten aufeinander abstimmt und „zu einem einheitlichen Ganzen“<sup>262</sup> verbindet. Preise bringen die Knappheit der Güter und Leistungen zum Ausdruck, sie sind „Knappheitsindikatoren“. Die Grenzkosten, respektive Preise, fungieren als regulatives Moment in der Marktwirtschaft; sie entscheiden über Produktionsmengen ebenso wie über den Einsatz knapper Güter in alternativen Verwendungsmöglichkeiten. Die Marktteilnehmer konkurrieren um diese knappen Güter, durch das Privateigentum an den Produktionsmitteln wird die Motivation und die Leistung der Marktteilnehmer gefördert, Wettbewerb wird zum „Leistungswettbewerb“<sup>263</sup>. Die Wettbewerbsordnung stellt die „ungeheure Kraft des Egoismus und des Selbsterhaltungstriebes“ der Individuen in Rechnung und veranlasst sie gleichzeitig, indem sie zur Überwindung der Knappheit beitragen, nolens volens auch im Gesamtinteresse tätig zu werden. Preismechanismus und Märkte wirken, so die Ordoliberalen, sozial integrierend auf jeden Marktteilnehmer - ob er nun als Konsument auftritt oder als Produzent, ob es seiner Absicht entspreche oder nicht, die wirtschaftliche Tätigkeit des einzelnen diene dem Gemeinwohl, sofern der Wettbewerb in geordneten Bahnen verlaufe.<sup>264</sup> So würde durch die Kombination von Ertragsstreben und Konkurrenz gesamtwirtschaftlich das best-

---

<sup>260</sup> Vgl. W. Eucken (1990), S. 190.

<sup>261</sup> W. Eucken (1990), S. 190.

<sup>262</sup> W. Eucken (1990), S. 377.

<sup>263</sup> Leistungswettbewerb versteht Helmstädter als Wettbewerb um den Erhalt des Vermögensbestandes und als Wettbewerb zur Leistungserstellung. Vgl. E. Helmstädter, (1993), Privateigentum, Kapitalwirtschaft und Entwicklung, in: W. Dichmann/G. Fels (1993), Gesellschaftliche und ökonomische Funktionen des Eigentums, Köln, S. 59.

<sup>264</sup> Vgl. W. Eucken (1990), S. 365.

mögliche Produktionsergebnis erzielt, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit durch die ständige Eliminierung unwirtschaftlicher Unternehmen gesichert und insoweit der bestmögliche Versorgungsgrad zu geringstmöglichen Kosten erreicht. Effizienter als jede andere Wirtschaftsordnung, sei es die einer korporativen oder einer zentralen Lenkung, stimme die wettbewerbliche Ordnung die unüberschaubare Vielfalt und Vielzahl der wirtschaftlichen Vorgänge, die sich in der arbeitsteiligen Industriewirtschaft täglich vollziehen, aufeinander ab.

An die Stelle der Subordination des einzelnen unter eine zentrale Planstelle tritt in der Wettbewerbsordnung das Prinzip der - freiwilligen - Koordination. Die Koordination der einzelwirtschaftlichen Aktivitäten auf gleichberechtigter Basis und das Funktionieren des Preismechanismus im Sinne einer optimalen Allokation setzen allerdings voraus, daß keiner der Marktteilnehmer eine Vormachtstellung besitzt, die ihm eine Einflußnahme auf das Marktgeschehen und damit auf Preise und Einkommensbildung ermöglicht. „Nur in einer einzigen Marktform tritt das Phänomen der wirtschaftlichen Macht ganz zurück: nämlich bei Verwirklichung der *vollständigen Konkurrenz*.“<sup>265</sup> Diese Marktform versteht Eucken als einen Idealtypus, der realiter ebenso ein Grenzfall bleibt wie eine Zentralverwaltungswirtschaft, in der jedwede wirtschaftliche Aktivität vom Staat initiiert wird. Allerdings sieht Eucken - ganz im Gegensatz zu Marx - eine geschichtliche Tendenz hin zur vollständigen Konkurrenz. Diese in wirtschaftlichen Teilbereichen verwirklichte Marktform soll im Rahmen der Wettbewerbsordnung auf breiter Basis umgesetzt und deshalb Ordnungsprinzip für die gesamte Wirtschaft werden.

### **2.2.1 Gegengewichte zur Macht im Rahmen der Wettbewerbsordnung**

Die Zusammenballung von wirtschaftlicher und staatlicher Macht, wie sie im Dritten Reich oder in der Sowjetunion 1928 mit dem Ende der NÖP, in abgeschwächter Form aber auch in anderen westlichen Staaten entstanden war, soll den Überlegungen Euckens folgend in zweifacher Weise „durch Aufspaltung“ vermieden werden: Zum einen soll die Sphäre des alltäglichen Wirtschaftens und des politisch-staatlichen Handelns getrennt bleiben, zum anderen die „Ingangsetzung der Konkurrenz“ eine permanente Dekonzentration bewirken, um so zu verhindern, daß „Machtpositionen bleiben oder sich neu bilden“.<sup>266</sup>

---

<sup>265</sup> W. Eucken (1965), S. 201 (Hervorhebung auch im Original)

<sup>266</sup> W. Eucken (1990), S. 375f.

### 2.2.1.1 Die Trennung von Staat und Wirtschaft

Die Verwirklichung der Wettbewerbsordnung setzt - so Eucken - zunächst eine „*ordnungspolitische Gesamtentscheidung*“<sup>267</sup> zu Gunsten einer marktwirtschaftlichen Ordnung und einer Lenkung der Wirtschaft durch das Konkurrenzprinzip voraus. Durch diese Entscheidung werden die wirtschaftspolitischen Aktivitäten in ihren Zielen und Instrumenten festgelegt. Grundsätzlich müssen diese Instrumente „systemkonform“<sup>268</sup> sein, um den Steuerungsmechanismus der Preise und damit die selbstregulierenden Kräfte des Marktes zu gewährleisten. Punktuelle Eingriffe in den Wirtschaftsprozess als solchen, aber auch staatliche Subventionen oder Maßnahmen zur Marktbeschränkung müssen demgemäß unterbleiben. Wirtschaftspolitik soll in erster Linie Ordnungspolitik sein und sich auf die Gestaltung des Rahmens beschränken, in dem der Wirtschaftsprozess abläuft.

Der Entwurf der Ordoliberalen versteht den Staat als ordnende Potenz, der sich durch eine klare Funktionsverteilung zwischen Staat und Wirtschaft der Einflußnahme wirtschaftlicher und sozialer Machtgruppen entziehen kann. Der Staat soll dem Drängen dieser Interessengruppen nicht nachgeben müssen und zu Interventionen in das wirtschaftliche Geschehen veranlaßt werden, die die gleichgewichtige Entwicklung gefährden und Anlaß geben könnten für weitere staatliche Eingriffe. Die Politisierung des wirtschaftlichen Lebens und die davon ausgehenden Tendenzen zu Zentralismus und Kollektivismus sollen mit Blick auf die historische Erfahrung vermieden werden. Diese von den Ordoliberalen gewollte Gewaltenteilung zwischen Staat und Wirtschaft soll einerseits die Unabhängigkeit des Staates von der Wirtschaft bewirken und damit die Autorität und Handlungsfähigkeit des Staates im Sinne einer hoheitsrechtlich gestaltenden und korrigierenden Instanz wahren; andererseits soll so die wirtschaftliche und politische Unabhängigkeit der Bürger vom Staat gewährleistet werden.

Die Herstellung der Wettbewerbsordnung ist demzufolge primäre wirtschaftspolitische Aufgabe des Staates. Er schafft - im Einklang mit der Staatsverfassung - einen ökonomischen wie auch einen rechtlichen Ordnungsrahmen für den Wirtschaftsprozess, „in dem die freie Betätigung des einzelnen durch die Freiheitssphäre des anderen begrenzt wird und so die menschlichen Freiheitsbereiche ins Gleichgewicht gelangen“.<sup>269</sup> Eucken nennt sieben „konstituierende Prinzipien“, die in ihrer Gesamtheit geeignet sind, die

---

<sup>267</sup> W. Eucken (1949), S. 28 (Hervorhebung auch im Original).

<sup>268</sup> W. Röpke (1979), S. 258.

<sup>269</sup> W. Eucken (1949), S. 27.

Wettbewerbsordnung auf Güter-, Kapital- und Arbeitsmärkten zu etablieren: die Herstellung eines funktionsfähigen Preissystems vollständiger Konkurrenz, das Primat einer auf Stabilität des Geldwertes gerichteten Währungspolitik, freier Marktzutritt, eine langfristig angelegte, konstante Wirtschaftspolitik und die das selbständige Handeln der Individuen begründenden Prinzipien des Privateigentums, der Haftung und der Vertragsfreiheit.

Der Grundgedanke des Rechtsstaates und seiner Verfassung, nämlich den Bürger vor privater und staatlicher Willkür zu schützen, bestimmt auch die formalrechtliche Ausgestaltung der Wirtschaftsordnung, die Wirtschaftsverfassung. Die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Bürger vom Staat wird als „notwendige Bedingung für Selbständigkeit, persönliche Freiheit und die Wirksamkeit der politischen Mitwirkungsrechte in der Demokratie“<sup>270</sup> erachtet. Es muß demgemäß das „Prinzip der Privatautonomie“ gelten, das jeder natürlichen oder juristischen Person volle Planungs- und Handlungsfreiheit zugesteht, sofern der „Rahmen der Gesetze und der guten Sitten“<sup>271</sup> gewahrt bleibt. Ökonomische Voraussetzung der Privatautonomie ist das Privateigentum am Produktivvermögen, das in Verbindung mit der Gewerbe-, Handels- und Vertragsfreiheit selbstverantwortliche Entscheidungsspielräume der Marktteilnehmer schafft. Gleichzeitig werden die Konsequenzen ihrer Handlungen, nämlich Erfolg oder Mißerfolg, über das die Privatautonomie begrenzende Haftungsprinzip den Entscheidungsträgern zugerechnet.

In Abgrenzung zum Staat, dessen politische Handlungen Akte öffentlichen Willens sind und dem im Rahmen des öffentlichen Rechts Zwangsgewalt und Autorität zugeordnet werden, sind die einzelwirtschaftlichen Handlungen Akte privaten Willens und damit auf die freiwillige, vertraglich geregelte Mithilfe anderer Marktteilnehmer angewiesen. Sie verwirklichen „ihre Pläne in den Grenzen und mit den Mitteln des Privatrechts“<sup>272</sup>. Das Zivilrecht schafft überdies eine besondere Verbindung zwischen den Mitgliedern der Gesellschaft; vergleichbar dem Preismechanismus beeinflusst es „mittelbar“ Inhalt und Form der individuellen Pläne.<sup>273</sup> Dem einzelnen wird nicht ein spezifi-

---

<sup>270</sup> E.-J. Mestmäcker (1990), Die Kraft des Freiburger Imperativs, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 2.6.1990, Nr. 127, S. 13.

<sup>271</sup> F. Böhm (1951), S. 101.

<sup>272</sup> E.-J. Mestmäcker (1978), Recht und ökonomisches Gesetz. Über die Grenzen von Staat, Gesellschaft und Privatautonomie, Baden-Baden, S. 15. Vgl. auch: F. Böhm (1966), Privatrechtsgesellschaft und Marktwirtschaft, in: Ordo, Band 17, S. 80: Das Privatrecht regelt „die Beziehungen, die Befugnisse und den Verkehr zwischen Gleichberechtigten“, somit „zwischen Personen, die im Verhältnis zueinander keinerlei politische Befugnisse oder soziale Sonderzuständigkeiten in Anspruch nehmen.“

<sup>273</sup> F. Böhm (1966), S. 88.

sches Verhalten vorgeschrieben, sondern die Grenzen seines möglichen Verhaltens aufgezeigt. Innerhalb dieses formalrechtlichen Rahmens ist jeder Mensch genötigt, sein richtiges, mit anderen Worten, ihm ökonomisch zweckmäßig erscheinendes Verhalten selbst zu bestimmen und sich in der jeweils gegebenen „Außenweltskonstellation“ individuell zurechtzufinden. Der einzelne muß also in seinem Handeln den möglichen Reaktionen anderer Mitglieder der Gesellschaft Rechnung tragen. Bestätigt oder korrigiert wird dieses autonome und doch sozial abhängige Verhalten durch den Regelmechanismus des Marktes. Dieser bewirkt die fortwährend erforderliche Anpassung der individuellen Pläne und Verhaltensweisen an sich ändernde Daten und erfüllt damit die Bedingung eines sich selbst nach dem Prinzip der Rückkoppelung regulierenden Systems. „Voraussetzung der Wirksamkeit des Rückkoppelungseffektes ist, daß die Entscheidungen der Menschen aus der Position des Eigentums oder einer vom Eigentum abgeleiteten Position heraus gefällt werden. Dadurch nimmt der Mensch handelnd teil an der sich permanent selbst herstellenden und korrigierenden sozialen Ordnung. Im und mit dem Eigentum verwirklicht er sich selbst und gestaltet seine soziale Identität.“<sup>274</sup>

Jeder ist in der Wettbewerbsordnung gezwungen, sich einer gesellschaftlichen Situation anzupassen, nicht aber sein ökonomisches Handeln politischer Autorität unterzuordnen: „Die gleiche Freiheit aller übrigen setzt der Freiheit eines jeden immanente Grenzen.“<sup>275</sup> Das „Nebeneinander freier, gleichberechtigter und autonom planender Individuen“ bildet die von Böhm so bezeichnete „Privatrechtsgesellschaft“<sup>276</sup>, die allen Mitgliedern der Gesellschaft gleiches Recht und gleichen Rechtsstatus gewährt; durch das „Medium der Privatrechtsgesellschaft“ sieht er den einzelnen dann auch in seinen Staat eingebunden. Der Staat wird in erster Linie als Ordnungsmacht verstanden, die einerseits die Privatautonomie gewährleistet, indem sie das Privateigentum anerkennt, wirtschaftliche Freiheitsrechte einräumt und deren Wahrnehmung durch das Privatrecht sichert. Außerdem trifft der Staat die notwendigen rechtlichen Vorkehrungen, mit denen der Mißbrauch der Privatautonomie, so zum Aufbau ökonomischer Machtpositionen, verhindert werden soll. Die Funktionsfähigkeit des Wettbewerbs im Sinne eines Auslese- und Kontrollverfahrens sowie die dafür gesetzten rechtsstaatlichen Rahmenbedingungen haben im Freiburger Konzept komplementäre Funktion.<sup>277</sup>

---

<sup>274</sup> H.-C. Röglin (1991), Eigentum in einer gerechten Welt, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 8.6.1991, Nr. 130, S. 13.

<sup>275</sup> F. Böhm (1966), S. 89.

<sup>276</sup> F. Böhm (1966), S. 75f.

<sup>277</sup> Vgl. M. E. Streit (1988), Freiheit und Gerechtigkeit. Ordnungspolitische Aspekte zweier gesellschaftlicher Werte, Ordo, Band 39, S. 50.

Die Interdependenz aller ökonomischen und gesellschaftlichen Vorgänge erfordert nach dem Entwurf der Ordoliberalen auch übereinstimmende Grundprinzipien von Wirtschafts-, Rechtsordnung und Staatsverfassung. Die Privatrechtsordnung, die die Freiheitsräume für das wirtschaftliche Handeln jedes Mitglieds der Gesellschaft regelt, kann deshalb ihre notwendige politische Entsprechung nur in den verfassungsrechtlichen Prinzipien eines demokratisch legitimierten Staates finden. Im Rahmen ihrer politischen Freiheitsrechte ist es den Bürgern möglich, an staatlichen Entscheidungen mitzuwirken und politisches Handeln zu kontrollieren. Die individuelle Freiheit ist nach der Freiburger Denktradition unteilbar: Marktwirtschaft und Demokratie bedingen sich gegenseitig.

### 2.1.1.2 Dekonzentration durch Wettbewerb

Individuelle Entscheidungs- und Handlungsfreiheit sowie das Privateigentum sind für die Ordoliberalen sich gegenseitig bedingende Garantien für die Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung des Menschen. Damit das Privateigentum nicht zur Basis wirtschaftlicher Macht mit den von Marx geschilderten Folgen der Unterdrückung und Ausbeutung wird, bedarf das Eigentum nach Eucken eines Regulativs, nämlich der Wettbewerbsordnung:

*„Wie also Privateigentum an Produktionsmitteln eine Voraussetzung der Wettbewerbsordnung ist, so ist die Wettbewerbsordnung eine Voraussetzung dafür, daß das Privateigentum an den Produktionsmitteln nicht zu wirtschaftlichen und sozialen Mißständen führt.“<sup>278</sup>*

Das Privateigentum an Produktionsmitteln bildet für Eucken - wiederum im Gegensatz zu Marx - keinen originären wirtschaftlichen Machtfaktor. Marx hatte die sozialen Folgen wirtschaftlicher Macht erkannt, er verkannte nach Anschauung von Eucken allerdings die Ursachen, die Machtpositionen entstehen lassen. Wirtschaftliche Macht im Rahmen der Verkehrswirtschaft und ihre Auswirkungen auf die Marktlage beschreibt Eucken unter Anwendung seiner Marktmorphologie. In Abhängigkeit von der jeweiligen Anzahl der Teilnehmer einer Marktseite und einer möglichen Vormachtstellung, die einer oder mehrere Teilnehmer einnehmen, leitet Eucken eine „Klimax wirtschaftlicher Macht“<sup>279</sup> ab. Je weiter sich die Marktform von der vollständiger Konkurrenz entfernt und sich dem Oligopol, Teilmonopol oder Monopol nähert, desto eher bildet sich ökonomische Macht und desto mißbräuchlicher kann diese Machtfülle eingesetzt werden zur Preisgestaltung oder Mengen-

---

<sup>278</sup> W. Eucken (1990), S. 275 (Hervorhebung auch im Original).

<sup>279</sup> W. Eucken (1990), S. 375.



regulierung. Privateigentum hat also je nach der Marktform einen ganz verschiedenen Charakter; in monopolistischen Marktformen führt Privateigentum „zu schweren Schäden“.<sup>280</sup>

Aus der ungleichen Besitzverteilung zwischen den Teilnehmern einer Marktseite, die zum Beispiel in unterschiedlichen Unternehmensgrößen zum Ausdruck kommt, oder einer ungleichen Vermögensstellung sich gegenüberstehender Marktteilnehmer leitet Eucken noch keine marktbeeinflussende Position ab. Der Besitz von Produktionsmitteln wird erst dann zum Machtfaktor, wenn darauf eine oligopolistische oder monopolistische Marktform gründet und eine geringe Elastizität von Angebot oder Nachfrage vorliegt. Erst unter dieser Bedingungskonstellation kann Unternehmensgröße marktbeherrschend wirken, bedeutet Besitz für Eucken auch Besitzmacht, kann Privateigentum zur Basis werden für soziale Konflikte: „Die *Marktstellung* entscheidet in der Verkehrswirtschaft über die *Machtstellung*.“<sup>281</sup>

Die Bildung ökonomischer Machtstrukturen sucht das Konzept der Ordoliberalen durch eine Wirtschaftsordnungspolitik zu verhindern, die die Durchsetzung der konstituierenden Prinzipien als uneingeschränkte Handlungsmaxime versteht. Macht als Folge geschlossener Märkte oder von Zugangsbeschränkungen zu Märkten wird damit ebenso ausgeschlossen wie jede anderweitige Beeinträchtigung des Wettbewerbsprinzips; Wettbewerb soll nicht nur individuelle Chance sein, sondern in einem permanenten Prozess auch die Ohnmacht jedes Anbieters oder Nachfragers bewirken, diesen Kontrollmechanismus zu schädigen oder außer Kraft zu setzen. Unter der idealtypischen Bedingung vollständiger Konkurrenz, die jedem Marktteilnehmer gleiche Chancen gewährt, kann sich ökonomische Übermacht ex definitionem nicht entwickeln. Die Realitätsnähe dieses Idealzustandes schränkt Eucken allerdings selbst ein, indem er auch einer Wettbewerbsordnung, in der die Marktform vollständiger Konkurrenz auf Seiten von Angebot und Nachfrage weitgehend verwirklicht ist, „Schwächen und Mängel, die der Korrektur bedürfen“<sup>282</sup>, zuerkennt.

Diese Schwächen und Mängel zu beheben, ist Aufgabe der regulierenden Prinzipien; sie sollen die Funktionsfähigkeit der Wettbewerbsordnung aufrechterhalten. So geht Eucken u.a. davon aus, daß bestimmte Machtpositionen auch in einer wettbewerblichen Ordnung bestehen müssen. Neben notwendigen innerbetrieblichen Hierarchien oder Machtpositionen, die sich, wie die der

---

<sup>280</sup> Vgl. W. Eucken (1990), S. 272.

<sup>281</sup> W. Eucken (1965), S. 202 (Hervorhebung auch im Original) und W. Eucken (1990), S. 316.

<sup>282</sup> W. Eucken (1949), S. 64.

Zentralbank, auf öffentliche Gewalt stützen, bleiben Machtpositionen, die aus der spezifischen Marktstellung von Unternehmen entstehen. Eucken spricht in diesem Zusammenhang von „unvermeidbaren Monopolen“, die sich beispielsweise im regionalen Verkehrsangebot oder in stark spezialisierten Teilmärkten bilden können und deshalb der staatlichen Monopolaufsicht bedürfen; diese Unternehmen sollen zu „wettbewerbsanalogem“ Verhalten bewegt werden.<sup>283</sup> Daneben gilt es, durch Monopolaufsicht die Bestrebungen von Unternehmen zu verhindern, den Wettbewerb zu beschränken oder in eine Monopolstellung zu gelangen.

Im Mittelpunkt des Konzeptes der Ordoliberalen stehen die Funktionsfähigkeit und der Funktionserhalt des Wettbewerbs. Die auf Annäherung der Marktform vollständiger Konkurrenz ausgerichtete Wirtschaftsordnungspolitik dient dabei einerseits dem Ziel größtmöglicher ökonomischer Effizienz. Andererseits sollen durch dieses Konzept alle Machtkonstellationen vermieden werden, die über die am Markt erfolgende Preis- und Einkommensbildung sich negativ auf die Verteilung des Sozialproduktes auswirken könnten.

Die Verteilung des Sozialproduktes stellt nach Eucken „für die meisten Menschen das primäre wirtschaftliche Problem dar“.<sup>284</sup> Der Verteilungsprozess ist aber in der modernen arbeitsteiligen Wirtschaft „ein komplizierter Hergang, dessen wirtschaftspolitische Beeinflussung schwierig ist“. Da die Einkommensverteilung einen „Teilhergang des gesamten Wirtschaftsprozesses und seiner Lenkung“ bildet, ist „Verteilungspolitik ein eminent wichtiger Teil der Wirtschaftspolitik und damit ein Teil des ordnungspolitischen Gesamtproblems“.<sup>285</sup>

## **2.2.2 Wirtschaftsordnungspolitik als Sozialpolitik**

### **2.2.2.1 Vorbemerkung**

Die Ausführungen Euckens zum Thema Verteilung und Sozialpolitik im Rahmen der Wettbewerbsordnung nehmen vergleichsweise geringen Raum in

---

<sup>283</sup> Vgl. W. Eucken (1949), S. 66 und 68. Neben der Monopolbekämpfung benennt Eucken als weitere regulierende Prinzipien die Einkommenspolitik, die Vermeidung externer Kosten bzw. ihre Zurechnung nach dem Verursacherprinzip, eine auf die Marktform ausgerichtete Arbeitsmarktpolitik.

<sup>284</sup> W. Eucken (1990), 12f.

<sup>285</sup> W. Eucken (1948), S. 113.

seinen Schriften ein.<sup>286</sup> Die auf den ersten Blick untergeordnet erscheinende Behandlung der sozialen Belange wird allerdings relativiert durch die wiederholt betonte, überragende Bedeutung, die Eucken dem gesamtwirtschaftlichen Ordnungsaspekt und den damit verbundenen Lenkungsprinzipien beimißt für die Lösung und Verhinderung sozialer Fragen. Diese ordoliberalen Grundhaltung ist wiederum mit Blick auf die historische Situation zu erklären, die das Zeitalter sozialpolitischer Experimente herbeigeführt hatte. Die Verfolgung sozialer Ziele war zwischen den beiden Weltkriegen in vielen Ländern zum Vorwand für staatliche Interventionen und Zentralismus geworden - die Außerkraftsetzung der Marktmechanismen senkte die gesamtwirtschaftliche Leistungskraft und führte zu Mangelwirtschaft, zu Rationierung und staatlicher Zuteilung an Konsumenten und Unternehmen; deren Entscheidungs- und Handlungsfreiheit wurde nachhaltig eingeschränkt, persönliche Freiheitsräume wurden durch Abhängigkeit von staatlichem Wohlwollen ersetzt.

Die interdependente Beziehung zwischen wirtschaftlichem Geschehen und sozialen Belangen betont Eucken auch für die Durchführung wirtschaftspolitischer Maßnahmen. Jeder wirtschaftspolitische Akt ist deshalb „in seiner unmittelbaren Wirkung auf Wirtschaftsordnung und Wirtschaftsprozess, in seinen Tendenzen zur Veränderung der Wirtschaftsordnung, die er auslösen kann, und drittens in seiner Weiterwirkung auf andere Ordnungen“ zu sehen. Jede Maßnahmen hat folglich, „sei es direkt oder indirekt, soziale Auswirkungen und soziale Bedeutung“.<sup>287</sup> Eine Trennung zwischen Wirtschaftspolitik und Sozialpolitik würde nicht nur das Interdependenzkriterium vernachlässigen, sondern auch die Beziehung zwischen der Gesamtordnung der Wirtschaft und den sozialen Interessen verkennen. Als hervorragendes soziales Anliegen, das sei nochmals betont, wertet das ordoliberalen Konzept die im Rahmen der Wettbewerbsordnung geschaffenen individuellen und eigenverantwortlichen Freiheitsräume sowie die ständige Neutralisierung von Machtstrukturen, die sich gegen die Interessen des Individuum wenden könnten: „Richtig verstandene Sozialpolitik ist universaler Art. Sie ist identisch mit der Politik zur Ordnung der Wirtschaft oder der Wirtschaftsverfassungspolitik.“<sup>288</sup>

---

<sup>286</sup> Die Überlegungen Euckens zu diesem Themenkomplex lagen in Form nachgelassener Notizen vor, in denen Vermerke auf beabsichtigte weiterführende Ausarbeitungen hinwiesen. Diese Notizen hat P. Hensel zusammengefaßt, „ohne über den durch die Notizen gegebenen Rahmen hinauszugehen“. Vgl. W. Eucken (1990), Anmerkungen auf S. 312 und S. 318.

<sup>287</sup> W. Eucken (1990), S. 313 (Ausführung von P. Hensel).

<sup>288</sup> W. Eucken (1990), S. 313 (Ausführung von P. Hensel).

### 2.2.2.2 Allgemeine Sozialpolitik

In der ausgeprägten Leistungsfähigkeit der Marktwirtschaft sehen die Ordoliberalen „ein starkes soziales Element“<sup>289</sup>, mit dem bereits die Grundvoraussetzung geschaffen würde für einen hohen allgemeinen Lebensstandard - auch der Menschen, die am aktiven Erwerbsleben nicht teilnehmen könnten und deshalb auf gesellschaftliche Unterstützung angewiesen seien. Die hohe Produktionsleistung soll in der Wettbewerbsordnung durch die wirtschaftspolitische Durchsetzung der konstituierenden und regulierenden Prinzipien gesichert werden. Diese wirken einer Verzerrung des Preissystems entgegen, gestalten die Eigentumsverhältnisse sicher, fördern dadurch die Investitionsbereitschaft ebenso, wie Vertrags- und Handlungsfreiheit den „einzel menschlichen Leistungswillen mobilisiert und zugleich den wettbewerblichen Leistungszwang auslöst“.<sup>290</sup> Die Produktivität der menschlichen Arbeit gilt es also zu fördern, wirtschaftliches Wachstum zu ermöglichen und die einzelwirtschaftlichen Handlungen durch wettbewerbliche Lenkung so aufeinander abzustimmen, daß eine Wirtschaftsordnung „mit dem höchsten wirtschaftlichen Wirkungsgrad“ entsteht. „Erst im Anschluß hieran können andere Fragen aufgeworfen werden. Wenn in einer irgendwie gearteten Ordnung alle Menschen gleichmäßig hungern, so ist das weder eine Lösung des Problems der gerechten Verteilung noch der Sicherheit oder irgendeiner anderen Erscheinungsform der sozialen Frage.“<sup>291</sup>

Der Wunsch nach sozialer Sicherheit, nach Schutz gegen den Verlust des Arbeitsplatzes und damit dem Verlust der individuellen Existenzgrundlage, entstand mit der zunehmenden Arbeitsteilung in der Gesellschaft. Mit der Zergliederung der Arbeitsvorgänge wuchs die Produktivität der menschlichen Arbeit, gleichzeitig aber auch - was Marx unter Verwendung des Entfremdungsphänomens beschrieb - die Abhängigkeit des einzelnen von anderen Wirtschaftsteilnehmern, vom gesamtwirtschaftlichen Prozess und dessen konjunkturellen Wechsellagen. Die Aufgabe, soziale Sicherheit zu gewährleisten, verstehen die Ordoliberalen zunächst einmal als Sicherung des einzelnen vor einer Gefährdung seiner wirtschaftlichen Existenz durch andere. Davor soll ihn die in der Wettbewerbsordnung verankerte Privatautonomie und der für sie geltende rechtliche Rahmen schützen. Dem Verlangen nach allgegenwärtiger sozialer Sicherheit, so beispielsweise in Form einer staatlichen Garantie des Arbeitsplatzes, kann und will das Freiburger Konzept dagegen nicht nachkommen, denn damit würde - wiederum mit Blick auf

---

<sup>289</sup> A. Müller-Armack (1981), S. 100.

<sup>290</sup> W. Eucken (1990), S. 315 (Ausführung von P. Hensel).

<sup>291</sup> W. Eucken (1990), S. 315 (Ausführung von P. Hensel).

entsprechende wirtschaftspolitische Experimente staatlicher Arbeitsbeschaffung u.a.- ein Konflikt zwischen sozialer Sicherheit und persönlicher Freiheit angebahnt, der letztlich in persönlicher Unfreiheit und damit persönlicher Unsicherheit und Abhängigkeit enden könnte. Das Problem der Existenzsicherung wird - so Eucken - in der Wettbewerbsordnung „wesentlich abgeschwächt“, weil zum einen mit der Leistungsfähigkeit der Marktwirtschaft ein hohes Beschäftigungsniveau verbunden ist und zum anderen das Arbeitsangebot durch „Freizügigkeit“ und „berufliche Beweglichkeit“ flexibel auf konjunkturelle oder strukturelle Veränderungen der Arbeitsnachfrage reagieren kann.<sup>292</sup> Einem möglichen anomalen Verhalten des Arbeitsangebotes, somit einem steigenden Angebot von Arbeitskräften bei sinkenden Löhnen, will Eucken durch die Festsetzung von Mindestlöhnen, aber auch durch Maßnahmen zur Begrenzung der Arbeitszeit und zur individuellen Sicherung begegnen - die Inhalte dieser „speziellen Sozialpolitik“ werden im nächsten Abschnitt erörtert.

Auch soziale Gerechtigkeit ist an den „gerechten Austausch der wirtschaftlichen Leistungen“<sup>293</sup> gebunden; „unsoziale Lastenverschiebungen“<sup>294</sup> als Folge von Inflation, Mißbrauch der Handlungs- und Vertragsfreiheit oder Haftungsbeschränkungen müssen durch die wirtschaftspolitische Durchsetzung der konstituierenden und regulierenden Prinzipien ausgeschlossen werden. Im Rahmen der Wettbewerbsordnung soll der einzelne sich frei betätigen können, Chance und Risiko seines Handelns fallen ihm zu. Demgemäß muß sich die Einkommensbildung im marktwirtschaftlichen Prozess so vollziehen, daß ökonomisch richtiges oder falsches Verhalten im Ergebnis signalisiert wird. Wettbewerb kann aber nur dann rückkoppelnd wirken, wenn die Einkommensbildung sich staatlichen Eingriffen in den Preis- und Einkommensmechanismus ebenso zu entziehen vermag wie dem Machteinfluß marktbeherrschender Unternehmen oder sozialer Interessengruppen. Dem Wettbewerbsprinzip folgend muß sich die individuell erbrachte Leistung und die relative Knappheit dieser Leistung der uneingeschränkten Bewertung des Marktes stellen. Unter dieser Voraussetzung können, ja müssen Einkommensdifferenzen zwischen den Marktteilnehmern entstehen als Folge ihrer „unterschiedlichen Leistungen am Konsumenten“<sup>295</sup>. Nur so werden die Leistungen auch adäquat belohnt, wird Wettbewerb immer wieder neu initiiert, nur so ist eine zutreffende Wirtschaftsrechnung der Haushalte und Unternehmen und damit gesamtwirt-

---

<sup>292</sup> Vgl. W. Eucken (1990), S. 303.

<sup>293</sup> W. Eucken (1990), S. 316 (Ausführung von P. Hensel).

<sup>294</sup> H. Gröner (1988), Gerechtigkeitsvorstellungen bei W. Eucken und K. P. Hensel, in: G. Gutmann/A. Schüller (Hrsg.), Ethik und Ordnungsfragen der Wirtschaft, Monographien der List-Gesellschaft e.V., Neue Folge Band 12, Baden-Baden, S. 317.

<sup>295</sup> W. Eucken (1990), S. 316 (Ausführung von P. Hensel).

schaftlich eine optimale Ressourcenverwendung möglich. Nach Eucken soll deshalb ein „anonymer Wirtschaftsprozess“ das Sozialprodukt in erster Linie nach ökonomischen Sachgesetzmäßigkeiten verteilen, „ethische Gesichtspunkte“ bleiben in diesem am Markt sich abspielenden Verteilungsvorgang zunächst unberücksichtigt.<sup>296</sup>

Die Inhalte sozialer Gerechtigkeit weichen im Entwurf Walter Euckens von dem in der sozialpolitischen Diskussion überwiegend verwendeten Begriff „soziale Verteilungsgerechtigkeit“ im Sinne einer eher gleichmäßigen Verteilung meint, ab. Nicht nur das Verteilungsergebnis, so Eucken, sondern auch der Verteilungsprozess als solcher soll gerecht gestaltet sein. Dies trifft dann unter Wettbewerbsbedingungen zu, wenn die Einkommensbildung sich unter formaler Gleichstellung und Gleichbehandlung der Marktteilnehmer sowie unter Ausschluß von Privilegierung und Diskriminierung vollzieht.<sup>297</sup> „Zu einem Problem der Gerechtigkeit im wirtschaftlichen Sinne wird die Einkommensverteilung erst dann, wenn sich seine Höhe nicht nach Maßgabe der Knappheitsrelationen, sondern auf Grund von Marktmachtstellungen bestimmt.“<sup>298</sup> Besteht dagegen Wettbewerb, so werden die Einkommen der Marktteilnehmer durch das Bewertungssystem des Marktes ermittelt, in das die subjektiven „Wert- und Unwertvorstellungen“<sup>299</sup> zahlreicher Haushalte und Unternehmen eingehen. Die Preis- und Einkommensbildung ist damit wechselseitig abhängig von den Handlungen und Entscheidungen anderer Marktteilnehmer; sie vollzieht sich ohne „Ansehen der Person“ und es ist auch keine Voraussage darüber möglich, „wer Erfolg und wer Mißerfolg haben wird“; individuelle Fähigkeiten, Leistungsinhalt und Leistungsumfang, aber auch Glück und Zufall bestimmen die Einkommen der Individuen.<sup>300</sup> Das ordoliberalen Konzept geht von der Ungleichheit der Menschen im Hinblick auf ihre Leistungsfähigkeit, aber auch im Hinblick auf ihre Konsumentenwünsche aus. Damit wird der unterschiedliche Beitrag des einzelnen zum Sozialprodukt auch zum Maßstab für die Verteilung der Einkommen. Zur Anwendung gelangt das Leistungsprinzip und nicht das Bedarfsprinzip, von dem Marx ausgegangen war und das im Gegensatz zum Leistungsprinzip die Gleichheit der Menschen unterstellt.<sup>301</sup>

---

<sup>296</sup> W. Eucken (1949), S. 72. Vergl. auch W. Eucken (1990), S. 369.

<sup>297</sup> Vgl. M. E. Streit (1988), S. 41ff.

<sup>298</sup> W. Eucken (1990), S. 316 (Ausführung von P. Hensel).

<sup>299</sup> H. Lampert (1990), Die Wirtschafts- und Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland, 10. überarb. Auflage, München, S. 151.

<sup>300</sup> F. A. von Hayek (1971), S. 135.

<sup>301</sup> Vgl. E. Liefmann-Keil (1961), Ökonomische Theorie der Sozialpolitik, Berlin, S. 16.

Das Wettbewerbskonzept Euckens ist darauf gerichtet, die Einkommensbildung ökonomischen Sachgesetzmäßigkeiten zu unterwerfen und sie als solche zu objektivieren. Damit soll einerseits der wettbewerbliche Lenkungsmechanismus und die ökonomische Leistungskraft im Interesse aller gestärkt, andererseits aber auch eine interessengebundene Einflußnahme politischer, wirtschaftlicher oder sozialer Machtkörper auf die Primärverteilung unterbunden werden. Insoweit ist funktionsfähiger Wettbewerb als Synonym für gerechte Einkommensbildung zu verstehen; er wird als Gewähr für ein sozialökonomisches Umfeld gesehen, das die Ursachen sozialer Konflikte, nämlich Ungleichstellung und Ungleichbehandlung, durch die ihm innewohnenden ökonomischen und rechtlichen Regelmechanismen weitgehend vermeiden kann. Ziel des ordoliberalen Konzeptes ist es mithin, eine soziale Gleichstellung und Gleichbehandlung zu erreichen, indem die allgemeingültigen und für jeden gleichen Maßstäbe, die die Leistungsbewertung unter Wettbewerbsbedingungen kennzeichnen, zunächst für jeden einzelnen Verteilungsvorgang herangezogen werden und erst dieses Ergebnis einer Bewertung hinsichtlich seiner sozialen Verteilungsgerechtigkeit zu unterziehen.

Diese formale Gleichbehandlung aller Marktteilnehmer durch das Recht und ihre Gleichstellung im Wettbewerb - im Sinne einer ausgleichenden Gerechtigkeit<sup>302</sup> - führt allerdings nicht „zu gleichen oder auch nur ähnlichen ökonomischen Ergebnissen oder sozioökonomischen Positionen“<sup>303</sup>. Diese sozioökonomischen Unterschiede können als „sozial ungerecht“ angesehen werden und deshalb die Forderung nach einer materialen Angleichung zur Folge haben. Die Aussage, welches Ausmaß diese materiale Angleichung haben muß, um als sozial gerecht angesehen zu werden, kann die ökonomische Theorie nicht liefern; aber auch in der Praxis divergieren die Vorstellungen und Erwartungen, die Individuen oder gesellschaftliche Gruppen mit diesem Postulat verbinden.<sup>304</sup> Soziale Verteilungsgerechtigkeit entzieht sich somit einer theoretisch gültigen Inhaltsbestimmung ebenso wie einer allgemein akzeptierten Bewertung und wird damit in den Bereich der sozialpolitischen Willensbildung und Umsetzung verwiesen. Auch Eucken erhebt die Forderung nach sozialer Gerechtigkeit, liefert aber im Rahmen seines Konzeptes für eine soziale Ausgestaltung der Marktwirtschaft keine inhaltliche Präzisierung. Dieses Streben nach sozialen Ausgleich wird allerdings erkennbar, wenn Eucken die notwendige Durchsetzung ökonomischer Sachgesetzmäßigkeiten zwar

---

<sup>302</sup> Ausgleichende Gerechtigkeit setzt die Gleichordnung der Vertragspartner bei Verträgen voraus. Unter dieser Bedingung kommt ein Tausch nur dann zustande, wenn er für Käufer und Verkäufer vorteilhaft ist. Vgl. H. Gröner (1988), S. 317.

<sup>303</sup> M. E. Streit (1988), S. 42.

<sup>304</sup> Vgl. H. Lampert (1990), S. 149.

betont, diese aber mit Blick auf die Wettbewerbsordnung ausdrücklich durch „sozial-ethisches Wollen“<sup>305</sup> ergänzt.

### 2.2.2.3 Spezielle Sozialpolitik

Die Wettbewerbsordnung stellt nach Eucken die „relativ beste Lösung“ der sozialen Anliegen dar, aber auch ihre „Verteilungsmechanik“ vermag nicht alle sozialen Fragen zu bewältigen.<sup>306</sup> So bestehen in der Wettbewerbsordnung erhebliche Einkommens- und damit Kaufkraftunterschiede zwischen den Einkommensbeziehern. Dieses unterschiedliche Gewicht der Konsumentenstimmen führt dazu, „daß die Produktion von Luxusgütern bereits erfolgt, wenn dringende Bedürfnisse von Haushalten mit geringem Einkommen noch Befriedigung verlangen“.<sup>307</sup> Zu den möglichen Ursachen dieser Kaufkraftunterschiede, ob sie leistungsbedingt oder vermögensbedingt sind oder daraus resultieren, daß die Betroffenen am Produktionsprozess nicht teilnehmen können, äußert sich Eucken nicht; dennoch bedürfen nach seiner Anschauung die am Markt gebildeten Einkommen einer nachfolgenden Korrektur. Als mögliche Maßnahme für diese materiale Angleichung aus sozialen Gründen nennt Eucken die progressive Besteuerung der Einkommen als ein weiteres regulierendes Prinzip. Die Progression sei allerdings so zu bemessen, daß sie ihre soziale Aufgabe erfülle und gleichzeitig die Investitionsbereitschaft der Unternehmer aufrechthalte.

Durch eine ergänzende spezielle Sozialpolitik sollen dann Lebensumstände geschaffen werden, in denen die besonderen sozialen Begleiterscheinungen einer modernen Industriegesellschaft für den Menschen auch menschenwürdig gestaltet sind. Ziel ist es, der Vermassung und Proletarisierung entgegenzuwirken und die entsprechenden Bedingungen hierfür in den Lebensbereichen zu schaffen, die den Menschen vor allem tangieren: in seinem privaten Bereich, seinen Arbeitsbedingungen im Betrieb sowie in seiner Position auf dem Arbeitsmarkt. Diese spezielle Sozialpolitik beinhaltet mithin die Aspekte, die als sozialer Gehalt des Freiburger Ordnungskonzeptes verstanden werden können.<sup>308</sup>

---

<sup>305</sup> W. Eucken (1990), S. 370f.

<sup>306</sup> W. Eucken (1990), S. 300 und ders. (1949), S. 72. Dem hier gegebenen Hinweis, Mängel und Gefahren der Wettbewerbsordnung - auch im Hinblick auf die Einkommensbildung - in einem späteren Beitrag ausführlich zu behandeln, konnte Eucken nicht mehr nachkommen.

<sup>307</sup> W. Eucken (1949), S. 72.

<sup>308</sup> Auch diese sozialpolitischen Aufgabengebiete hat P. Hensel aufgrund von Notizen W. Euckens formuliert.



Im Mittelpunkt der auf die „Haushaltsverfassung“ gerichteten Sozialpolitik stehen die privaten Lebensumstände des einzelnen, die den Ausschlag geben, „ob ein Mensch sich in einer Ordnung wohlfühlen kann“<sup>309</sup>. Die Besitzlosigkeit weiter Bevölkerungskreise, die die ersten Jahrzehnte des Industriezeitalters prägte und die sozialen Mißstände noch vergrößerte, soll im Rahmen der Wettbewerbsordnung überwunden werden. Deshalb nennt Eucken die Ermöglichung des Sparens als wesentliche Voraussetzung für die relative Unabhängigkeit des einzelnen, für die Stärkung seiner freien Initiative als auch für die Schaffung eines wirtschaftlichen Rückhalts. Eigenwirtschaftliche Elemente, wie der Besitz eines Hauses und Gartens, sollen die einseitigen Belastungen des modernen Berufslebens ausgleichen und gleichzeitig zur individuellen Sicherung gegenüber den wirtschaftlichen Wechsellagen beitragen, die mit der wettbewerblichen Verfassung von Arbeits- und Sachgütermärkten verbunden sind.

Zusätzlich zu dieser auf breiter Basis angestrebten Vermögensbildung sollen die privaten Lebenspositionen durch eine individuelle Versicherungsvorsorge gegen die allgemeinen Lebensrisiken und die besonderen Risiken des Erwerbslebens verbessert werden. Weiterhin soll der einzelne durch Ausbildung Gelegenheit erhalten, „seine Fähigkeiten nach Kräften zu entfalten“<sup>310</sup>.

Vorrang vor allen anderen Möglichkeiten eines sozialen Ausgleichs haben im Rahmen der auf die Haushaltsverfassung gerichteten Sozialpolitik Euckens die Schaffung von Voraussetzungen zu Selbsthilfe und individueller Vorsorge; caritative Hilfe oder staatliche Unterstützungen sollen erst dann Härten mildern, wenn die individuellen Möglichkeiten nicht ausreichen oder nicht vorhanden sind. Durch diese Betonung des Subsidiaritätsprinzips<sup>311</sup> wird den für die Wettbewerbsordnung entscheidenden Prinzipien der Selbstbestimmung und Handlungsfreiheit ausdrücklich die weitestmögliche Selbstverantwortung des einzelnen für die Gestaltung und Erhaltung seiner persönlichen Lebensumstände gegenübergestellt.<sup>312</sup>

---

309 W. Eucken (1990), S. 319 (Ausführung von P. Hensel).

310 W. Eucken (1990), S. 319 (Ausführung von P. Hensel).

311 „Die Vereinbarkeit des Subsidiaritätsprinzips mit der Wettbewerbsordnung liegt auf der Hand. Auch in der Wettbewerbsordnung wird der Akzent auf die Entfaltung der individuellen Kräfte gelegt - unter Beschränkung des Staates auf die Aufgaben, die das freie Spiel der Kräfte nicht zu leisten vermag. Auf jeden Fall ist die Wettbewerbsordnung die einzige Ordnung, in der das Subsidiaritätsprinzip voll zur Geltung kommen kann.“  
W. Eucken (1990), S. 348

312 W. Röpke wendet sich vehement gegen den „Irrweg“ einer staatlich mechanisierten Massenfürsorge - nicht nur aus Gründen der Finanzierbarkeit, sondern vor allem mit Blick auf die Beschränkung persönlicher Freiheitsräume und das Schwinden der Solidarität

Der Entpersönlichung und Vermassung der Menschen im Industriebetrieb will Eucken durch eine auf die „Betriebsverfassung“ gerichtete Sozialpolitik entgegenwirken. Grundvoraussetzung für eine die Belange der Beschäftigten berücksichtigende Unternehmensverfassung, für eine „Mitbestimmung von unten“<sup>313</sup>, ist die Umsetzung des marktwirtschaftlichen Lenkungsprinzips. In der von Marx angestrebten Lösung, einer wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lenkung von oben nach unten, sieht Walter Eucken die gestaltende Teilnahme der Menschen an ihrem Arbeitsumfeld dagegen ausgeschlossen: Bei zentraler Planung verbleiben Entscheidungs- und Handlungsspielräume weder für Betriebsleiter noch für Mitarbeiter.

Demgegenüber können in der Wettbewerbsordnung unternehmensrechtliche Regelungen verankert werden, die die Mitwirkung der Menschen bei der Lösung von Fragen, "mit denen sie täglich zu tun haben"<sup>314</sup>, ermöglichen. Dem gesellschaftlichen Charakter industrieller Unternehmungen entsprechend sollen die Beschäftigten ihre elementaren Interessen, so zum Schutz ihrer Gesundheit oder zur Wahrung ihrer menschlichen Würde, durch ihr Recht zur Mitbestimmung geltend machen. Ihre Grenze soll diese innerbetriebliche Mitbestimmung allerdings dort haben, wo sie die Autonomie der Planung des einzelnen Betriebes insoweit beeinträchtigt, als die rasche Anpassung der unternehmerischen Aktivitäten an geänderte Marktsituationen verhindert oder verzögert wird. Damit könnte nicht nur die Existenz des Betriebes, sondern auch das Funktionieren der wettbewerblichen Gesamtordnung gefährdet werden. Nach dem Verständnis Euckens darf Mitbestimmung aus diesem Grund nicht in die Führungsverantwortung der Unternehmensleitung eingreifen; Mitbestimmung ist demnach im ordoliberalen Konzept vor allem als Errichtung von betriebsinternen Rahmenbedingungen zu verstehen, die die Persönlichkeitsrechte des einzelnen in seinem Arbeitsbereich und Arbeitsumfeld berücksichtigen und stärken sollen.<sup>315</sup>

Die Forderung nach überbetrieblicher Mitbestimmung, die gleichbedeutend ist mit einer „Planverlagerung aus den Betrieben heraus auf überbetriebliche Instanzen“<sup>316</sup>, lehnt Eucken konsequent ab. Diese Instanzen - wie auch der

---

innerhalb der Familie und anderer Gemeinschaften, in die der einzelne eingebunden ist.  
Vgl. W. Röpke (1979), S. 265.

313 W. Eucken (1990), S. 320 (Ausführung von P. Hensel).

314 W. Eucken (1990), S. 321 (Ausführung von P. Hensel).

315 Müller-Armack fordert die „Schaffung persönlicher, auf Mitbestimmung gegründeter Betriebsbeziehungen“. Vgl. A. Müller-Armack (1948), Die Wirtschaftsordnung, sozial gesehen, Ordo, Band 1, S. 153.

316 W. Eucken (1990), S. 321 (Ausführung von P. Hensel).

Staat - besitzen nicht die erforderliche Kompetenz, um die unternehmerischen Aufgaben eines Betriebes zu übernehmen, und überdies werden den überbetrieblichen Entscheidungsinstanzen die Kosten ihrer Fehlentscheidungen nicht angelastet. Das Wettbewerbsprinzip wird deshalb durch überbetriebliche Mitbestimmung verletzt und zudem die Leistungsfähigkeit der Wettbewerbsordnung durch Einfügung zentraler Steuerungselemente eingeschränkt.<sup>317</sup>

Der dritte Aufgabenbereich spezieller Sozialpolitik entsteht für Walter Eucken aus der notwendigen wettbewerblichen Lenkung der Arbeitsmärkte im Rahmen der Marktwirtschaft. Die menschliche Arbeitsleistung wird hier den gleichen ökonomischen Gesetzmäßigkeiten und Bewertungsmaßstäben unterworfen, die für Sachgüter und andere Produktionsfaktoren gelten. Demgemäß wird die Nachfrage nach Arbeitsleistung durch das Wirtschaftlichkeitskalkül der Unternehmen determiniert. Aus ökonomischer Sicht ist menschliche Leistung damit eine Ware, die sich allerdings in ihrer Qualität und Würde vom Warencharakter eines produzierten Gutes grundlegend unterscheidet. Eine „Arbeitsmarktverfassung“ soll deshalb die Arbeitsmärkte der Dignität des Menschen entsprechend gestalten. Der Mensch soll nicht zum „bloßen Objekt des Marktverkehrs“ degradiert und damit gesehen werden als „ein Mittel für die Zwecke anderer und nicht als das, was er allein sein darf, als Selbst-zweck“<sup>318</sup>. Arbeitsleistung unterscheidet sich auch durch ihre stete Reproduktion von anderen Waren.<sup>319</sup> Ein Überangebot von Arbeit kann - im Gegensatz zu einem Überangebot an Sachgütern, das gelagert oder vernichtet werden kann - bei gegebenem Lohnniveau nicht abgebaut werden. Eucken befürwortet deshalb Arbeitsschutzmaßnahmen, wie eine Verkürzung der Arbeitszeiten und eine Flexibilisierung des Arbeitsangebotes durch erhöhte Mobilität - Maßnahmen also, die das Arbeitsangebot tendenziell verringern und seine Elastizität erhöhen.

Um Ausbeutung zu verhindern und um wirtschaftlicher Macht entgegenzuwirken, sollte „zwischen den Partnern“ Gleichgewicht herrschen.<sup>320</sup> Die Gleichgewichtung von Arbeit und Kapital wird in der Wettbewerbsordnung

---

<sup>317</sup> Die Überlegungen Euckens zur Mitbestimmung und deren Grenzen sowie zur ordnungspolitischen Grundsatzentscheidung der Gewerkschaften sind auch in Verbindung zur Mitbestimmungsdiskussion zu sehen, die nach dem 2. Weltkrieg in Deutschland wieder aufgenommen wurde. Auf diese Auseinandersetzung zwischen den Befürwortern und den Gegnern des Wettbewerbskonzeptes soll an späterer Stelle eingegangen werden.

<sup>318</sup> W. Eucken (1990), S. 322 (Ausführung von P. Hensel).

<sup>319</sup> Vgl. dazu R. Soltwedel (1986), Die Arbeitsmarktverfassung, in: K. Hohmann, D. Schönwitz, H.-J. Weber, H. F. Wünsche (Hrsg.), Grundtexte zur Sozialen Marktwirtschaft, Band 2, Stuttgart, S. 236.

<sup>320</sup> W. Eucken (1990), S. 321 (Ausführung von P. Hensel).

zum einem mit Durchsetzung der entsprechenden Marktform erreicht: Das Nachfragemonopol der Unternehmen kann auf den Arbeitsmärkten nicht zu einem Übergewicht führen, wenn ihnen starke Gewerkschaften gegenüberstehen. Zum anderen betont Eucken die moralische Verantwortung der Tarifpartner, ihre wirtschaftliche Macht zum Ausgleich der Interessen einzusetzen und zur Realisierung der Wettbewerbsordnung beizutragen, indem beispielsweise Wettbewerbslöhne vereinbart werden und die Mobilität der Arbeitnehmer erhalten bleibt. Die Verfolgung partikulärer Interessen durch Unternehmer wie auch durch Gewerkschaften würde sich über die Interdependenz des wirtschaftlichen Geschehens zu Lasten anderer Gesellschaftsgruppen vollziehen. Dies gilt für eine „Vollbeschäftigungspolitik um jeden Preis“ ebenso wie für eine mit Machtmitteln durchgesetzte „Erhöhung der Löhne über die Wettbewerbslöhne hinaus“.<sup>321</sup> Jede dieser Maßnahmen schränke die Funktionsfähigkeit des Wettbewerbs ein und führe zu genau der Folge, die durch Vollbeschäftigungspolitik eigentlich vermieden werden soll, nämlich zur Arbeitslosigkeit.

Fasst man die Überlegungen Walter Euckens zum sozialen Bereich zusammen, so beschränken diese sich auf die Gestaltung von prinzipiellen Rahmenbedingungen für eine mit der Wettbewerbsordnung konforme Sozialordnung. Aufgezeigt werden sozialpolitische Aufgabenbereiche im Rahmen der Wettbewerbsordnung, nicht aber „konkrete Programmpunkte zur Lösung konkreter Probleme“<sup>322</sup> - wie sie zeitgleich beispielsweise von Alfred Müller-Armack entwickelt wurden. Wesentliches Merkmal des - gemessen an der heutigen Praxis - sozialpolitischen Minimalkonzeptes von Eucken ist die Beseitigung von staatlichen Zwangselementen einer kollektiv verstandenen Wohlfahrt, die die Entscheidungsfreiheit und Selbstverantwortlichkeit des einzelnen einschränken könnten. Der soziale Ausgleich richtet sich auf einen annehmbaren Lebensstandard für alle Mitglieder der Gesellschaft, eine soziale Sicherung soweit nötig und die Durchsetzung sozialer Gerechtigkeit soweit möglich. Diese Ziele sollen unter vorrangiger Anwendung von Individual- und Subsidiaritätsprinzip erreicht werden. Eine staatliche Umverteilung ist zwar erklärtes Ziel des Leitbildes Soziale Marktwirtschaft; diese soll aber die leistungsbezogene Primärverteilung der Einkommen als notwendiges Element der wettbewerblichen Eigendynamik unberührt lassen und durch Steuerprogression und Transferleistungen erst in zweiter Linie auf die Einkommens- und Vermögensverteilung wirken.

---

<sup>321</sup> W. Eucken (1990), S. 323 (Ausführung von P. Hensel).

<sup>322</sup> Einen Überblick über die sozialpolitischen Überlegungen der Ordoliberalen, Neoliberalen und „nicht neoliberalen“ Ökonomen, gibt Lampert. Vgl. H. Lampert/ A. Bossert (1987), S. 113f.

Ausgehend von einem individualistischen Verständnis des Menschen und seiner Stellung in der Gesellschaft will Eucken mit der Wettbewerbsordnung eine Ordnungsform konzipieren, in der sich ein soziales Gleichgewicht einstellt, obwohl die Handlungen des einzelnen keineswegs altruistisch ausgerichtet sind, sondern durch Eigeninteressen geleitet werden. Dieser menschliche Egoismus, so der Grundtenor des Freiburger Konzeptes, schwindet nicht mit dem materiellen Wohlstand einer Gesellschaft, sondern bleibt - ganz im Gegensatz zur Annahme von Marx - bestehen. Ziel ist nicht die moralische Besserung des Menschen, sondern die Etablierung einer wirtschaftlichen und sozialen Rahmenordnung, die auf individueller Basis *„den Menschen das Leben nach ethischen Prinzipien ermöglicht“*<sup>323</sup> und damit dem Gemeinwohl dient.

Die Eigeninteressen sollen durch Wettbewerb in sozial verträgliche Bahnen gelenkt werden, indem möglichen Benachteiligungen Dritter die Rechtsordnung und die machtneutralisierende Wirkung der ökonomischen Regelmechanismen entgegengesetzt werden. Insoweit wird den formalen Aspekten sozialer Gerechtigkeit ein hoher Stellenwert beigemessen, deren absolute Gültigkeit letztlich aber zu Gunsten einer materialen Angleichung der Lebensbedingungen eingeschränkt. Eucken setzt auf die selbstreinigenden Kräfte der Wettbewerbsordnung, die durch ihren Leistungsbezug die unterschiedlichen Fähigkeiten und Möglichkeiten der Menschen in deren Einkommen sichtbar macht und damit soziale Ungleichgewichte immer wieder neu entstehen läßt, diese aber einer ständigen Überprüfung und Korrektur unterzieht und dem Staat neben seiner Ordnungsfunktion die Aufgabe zuweist, eine gleichmäßigere Verteilung des Sozialproduktes durchzusetzen. Damit wird der Konflikt zwischen Kapital und Arbeit im ordoliberalen Konzept nicht prinzipiell gelöst, wie dies Marx mit seinem Konzept der Vergesellschaftung beabsichtigte, wohl aber soll er im Rahmen der Wettbewerbsordnung in seinen Auswirkungen begrenzt und damit für alle Beteiligten tragbar gestaltet werden.

### **2.3 Die Ausgangsbedingungen in der Wettbewerbsordnung**

Für Eucken wie auch für Marx stellt sich die soziale Problematik und ihre Lösung als „Prinzipienfrage“<sup>324</sup> dar, nämlich als Frage der Wirtschaftsordnung und ihres Lenkungsprinzips, Wettbewerb oder zentrale Planung, sowie ihrer institutionellen Voraussetzung, Privateigentum oder gesellschaftliches Eigentum an den Produktionsmitteln. Der Eigentumsfrage hatte Marx

---

<sup>323</sup> W. Eucken (1990), S. 199 (Hervorhebung auch im Original).

<sup>324</sup> E. Preiser (1955), Die Zukunft unserer Wirtschaftsordnung, 2. neubearbeitete Aufl., Göttingen, S. 29.

überragende Bedeutung für die Lösung der sozialen Frage beigemessen, das „Wesensmerkmal des Kapitalismus“<sup>325</sup>, die Abhängigkeit und Unfreiheit der Nichtbesitzenden, und seine Ursache, das Besitzmonopol einer Gesellschaftsklasse, galt es zu beseitigen. Eucken dagegen sieht die Durchsetzung der konstituierenden und regulierenden Prinzipien in ihrer Gesamtheit als Gewähr für eine Wirtschaftsordnung an, die dem Freiheitsanspruch und der Würde des Menschen gerecht zu werden vermag und ihm neben einem zureichenden Lebensstandard auch die Lebenschancen einräumt, die seine wirtschaftliche und gesellschaftliche Unabhängigkeit und damit größtmögliche persönliche Freiheit gewährleisten.

Hier stellt sich nun die Frage, wodurch die Lebenschancen des einzelnen generell und im von Eucken konzipierten Leitbild einer sozial moderierten Marktwirtschaft im besonderen bestimmt werden. Maßgeblich für den individuellen Handlungsspielraum sind die persönlichen Qualifikationen, mithin die physischen und psychischen Begabungen des Menschen, seine Herkunft und Ausbildung, sowie seine materialen Ausgangsbedingungen in Form seiner Einkommens- und Besitzpositionen. Während die Einkommensposition des einzelnen durch seine persönlichen Fähigkeiten und seine Leistung, aber auch durch Vermögensbesitz tangiert wird, resultieren Besitzpositionen aus dem Nichtkonsum von Einkommen, aus Besitzübertragungen durch Erbschaft, Schenkungen oder aus bevorzugten Marktstellungen, wie natürlichen Standortvorteilen oder auch monopolistischen Machtpositionen.<sup>326</sup> Die Ausgangsbedingungen, die für den einzelnen in der Wettbewerbsordnung gelten, können also ungleich sein und überdies wechselseitig voneinander abhängen: Einkommens- und Vermögenspositionen sind bei entsprechenden Fähigkeiten, aber auch durch Ausbildung oder durch Herkunft leichter aufzubauen.

Die Angleichung der Lebenschancen, einer der Grundgedanken der von Eucken konzipierten Wettbewerbsordnung, ist somit nicht nur von der uneingeschränkten Wirksamkeit ökonomischer Sachgesetze, sondern auch von sozioökonomischen Ausgangsbedingungen abhängig, die auf den Prozeß der Einkommensbildung einwirken, deren Bedeutung aber bei einer rein funktionalen Betrachtung der Einkommensbildung unberücksichtigt bleibt, weil die sozialen Strukturen als „Datenkranz“ betrachtet werden. Indem die Wirtschaftsordnungspolitik mögliche Zugangsbeschränkungen zu Märkten ebenso beseitigt wie Vormachtstellungen einzelner Marktteilnehmer, werden zwar die rechtlichen und ökonomischen Voraussetzungen für eine Gleichbe-

---

<sup>325</sup> E. Preiser (1955), S. 30.

<sup>326</sup> Vgl. H.-J. Seraphim (1963), Theorie der allgemeinen Volkswirtschaftspolitik, 2. verbesserte und erweiterte Auflage, Göttingen, S. 80f.

handlung der Marktteilnehmer gesetzt. Nicht berührt werden davon allerdings „die natürlichen und gesellschaftlichen Zufälligkeiten der Verteilung der Produktionsfaktoren nach Menge und Qualität auf die verschiedenen Individuen“; diese Zufälligkeiten entscheiden aber mit über „die Verteilung des arbeitsteilig Erwirtschafteten“.<sup>327</sup>

Eucken vollzieht eine rein funktionelle Betrachtung der Einkommensverteilung, wenn er von einer gerechten marktmäßigen Einkommensbildung spricht. Unter der Prämisse vollkommenen Wettbewerbs wird das von den Produktionsfaktoren geleistete Grenzprodukt zu Einkommen, das dem jeweiligen Faktor zugerechnet wird. Die Grenzen zwischen funktioneller und personeller Einkommensverteilung werden allerdings dadurch fließend, daß die funktionelle Betrachtung nur nach der Quelle des Einkommens fragt und dabei außer Betracht läßt, daß die Faktoreinkommen aus Arbeit oder Vermögen in aller Regel Personen aufgrund ihrer Eigentumsrechte zukommen. Die Primärverteilung der Faktoreinkommen nimmt Eucken als „gegeben“ hin und plädiert für eine Korrektur der personellen Verteilung. Die für die funktionelle und personelle Verteilung gleichfalls bestimmenden Besitzverhältnisse gehen in die Betrachtung Euckens nicht als bewirkender Machtfaktor ein; Besitzmacht begründet demnach nicht originär Marktmacht, sondern Besitzmacht kann nur in Verbindung mit Marktmacht auf den Preismechanismus und damit auf die Einkommensverteilung Einfluß nehmen. Marktmacht definiert Eucken folglich als eine endogene ökonomische Größe; sie wirkt „nicht außerhalb des Preismechanismus, sondern innerhalb und durch ihn“<sup>328</sup>. Folgt man dieser Definition Euckens, so ist die funktionelle Einkommensverteilung abhängig von den Grenzproduktivitäten der Produktionsfaktoren und von der Marktform, während Vermögen als exogene Größe keinen Einfluß auf den am Markt sich vollziehenden Verteilungsprozess nehmen kann.

Diese von Eucken vertretene These vernachlässigt die vom Eigentum eines Unternehmens oder vom privaten Vermögensbesitz eines Anbieters von Arbeitsleistung ausgehende Veränderung seiner Marktstellung zu einem bestimmten Zeitpunkt. So wird ein Unternehmen, das über eine vergleichsweise hohe Eigenkapitalquote verfügt, nicht nur leichter und günstiger Kredite erhalten, sondern beispielsweise auch seine Vertriebsaktivitäten den jeweiligen Marktlagen eher anpassen können. Auch das individuelle Arbeitsangebot wird durch privaten Besitz insoweit verändert, als Arbeitsleistung nicht unter allen Umständen angeboten wird.<sup>329</sup> Aus Vermögensbesitz entstehen damit latente

---

<sup>327</sup> M. E. Streit (1988), S. 45.

<sup>328</sup> E. Preiser (1959), Distribution I, in: Handbuch der Sozialwissenschaften", 2. Band, Göttingen, S. 624.

<sup>329</sup> Vgl. H.-J. Seraphim (1963), S. 89f.

Machtpositionen, die für den Nachfrager oder Anbieter die Marktlage<sup>330</sup> dahingehend verändern, daß ungünstige Marktsituationen nicht unbedingt wahrgenommen werden müssen. Die Besitzposition ist vergleichbar einer bevorrechteten Stellung und Besitz bildet insoweit eine eigenständige Kategorie ökonomischer Macht, die neben der Marktform preis- und einkommensbestimmend wirkt und somit - entgegen der Annahme Euckens - Einfluß auf die Verteilung der Faktoreinkommen nehmen kann.

Die Besitzposition wirkt nach Darstellung von Erich Preiser nicht unmittelbar auf den funktionellen Verteilungsprozess ein, sondern als „Medium“, das die Elastizität des Angebots und der Nachfrage verändert - unabhängig von einer atomistischen oder monopolistischen Marktform.<sup>331</sup> Eucken hatte demgegenüber die Marktform als „Fundament der Macht“ betrachtet, wobei die bestehenden Angebots- und Nachfrageelastizitäten eine gegebene Marktposition allenfalls stärken oder schwächen.<sup>332</sup> Die Bedeutung sozioökonomischer Machtpositionen, wie die der Besitzmacht, und deren Auswirkungen auf Marktprozesse kann Eucken durch die Marktmorphologie nicht erklären. Diese Auslassung sollte Ansatzpunkt werden für die theoretische Weiterentwicklung der Beziehungen zwischen Vermögensbesitz, Marktstellung und originärer Einkommensverteilung, wie sie u. a. Erich Preiser zeitgleich zu der Entwicklung des ordoliberalen Konzeptes vorgenommen hat.

Die eigenständige Wirkung einer Besitzposition auf die Verteilung der Faktoreinkommen, ist - und so positioniert Preiser seine Quasimonopoltheorie - einzig relevant für den Arbeitsmarkt.<sup>333</sup> Dieser Markt weist im Modell von Preiser spezifische Bedingungen auf, nämlich die Besitzlosigkeit des Arbeiters und die damit notwendige Sicherung seiner Existenz allein durch das Angebot seiner Arbeitsleistung. Dieses Charakteristikum des Arbeitsmarktes, die ungleiche Chancenverteilung auf Angebots- und Nachfrageseite als Folge einer einseitigen Vermögensverteilung, prägt die Gestalt der Angebotskurve für Arbeit. Je größer die Dringlichkeit des Arbeitsangebotes ist, desto starrer verläuft die

---

<sup>330</sup> Marktlage definiert Preiser als einen situativen Begriff, als „flüchtige Erscheinung“ einer unter vielen möglichen Angebots/Nachfragekonstellationen, während die Marktform sich nicht ständig oder kurzfristig ändert. Vgl. E. Preiser (1948), Besitz und Macht in der Distributionstheorie, in: E. Salin (Hrsg.), Synopsis, Festgabe für A. Weber, Heidelberg, S. 341. Eucken dagegen geht implizit von einer Übereinstimmung des situativen Marktgeschehens und der Marktform aus.

<sup>331</sup> E. Preiser (1948), S. 337.

<sup>332</sup> E. Preiser (1948), S. 340, Fußnote 1.

<sup>333</sup> Vgl. E. Preiser (1948), S. 355. Auf den beschränkten Erkenntniswert der preistheoretischen Analyse der Einkommensverteilung, die sich mit den Einflußgrößen der Einkommensbildung auseinandersetzt, und deren Ergänzungsbedürftigkeit durch eine dynamische Makro-Analyse weist Preiser selbst hin. Vgl. E. Preiser (1959), S. 628.



entsprechende Angebotskurve und desto unabhängiger ist das Angebot vom Lohnsatz; Arbeitsleistung wird aus Gründen der Existenzsicherung um jeden Preis angeboten. Unter diesen Umständen nimmt der über Besitz verfügende Nachfrager nach Arbeitsleistung unabhängig von der Marktform eine quasi-monopolistische Machtposition ein, die einem Nachfragemonopol vergleichbar ist, im Gegensatz dazu aber an der Entlohnung des Arbeiters nach dem Grenzprodukt nichts ändert und sich dennoch auf die funktionelle Verteilung auswirkt.<sup>334</sup>

Sein Modell hat Preiser statisch angelegt, um die Analyse der Wirkungen von Besitzmacht von zufälligen Schwankungen der Marktlage freizuhalten und um zu zeigen, daß allein die Gestalt der Angebotskurve für Arbeitsleistung über den Lohnsatz entscheidet. Eine geringe Elastizität des Arbeitsangebotes führt demnach zu einem geringeren Lohnsatz als - bei gleichbleibender Nachfrage nach Arbeitsleistung - ein elastischeres Angebot. Vermehrte Elastizität wird durch die Auflösung des Quasimonopols, mithin eine gleichmäßigere Besitzverteilung zwischen Nachfragern und Anbietern am Arbeitsmarkt, erreichbar. Diese Verbesserung der individuellen Ausgangslage verändert gleichzeitig die Seltenheitsverhältnisse des Faktors Arbeit: Arbeitsleistung wird nun, da der Arbeiter über eine zweite Einkommensquelle verfügt, in geringerem Maße angeboten.<sup>335</sup> Mit steigender Grenzproduktivität der Arbeit steigt der Lohnsatz; die funktionelle Verteilung verschiebt sich zu Gunsten des Faktors Arbeit, während die, die „nur besitzen“, Einkommenseinbußen hinnehmen müssen. Zwar sinkt mit steigender Elastizität des Arbeitsangebotes die Beschäftigung und damit das Sozialprodukt, dafür steigt aber die Lohnquote und die verfügbare Freizeit der Arbeiter - sofern die nun besitzenden Arbeiter ihr ursprüngliches Arbeitsangebot einschränken.<sup>336</sup>

---

<sup>334</sup> E. Preiser (1948), S. 344 und auch S. 355.

<sup>335</sup> Vgl. H.-J. Seraphim (1963), S. 91.

<sup>336</sup> E. Preiser (1948), S. 348. Ob das individuelle Arbeitsangebot auch langfristig eingeschränkt wird und inwieweit dieses individuelle Verhalten sich auch makroökonomisch durchsetzt, bleibt allerdings fraglich. So ist es durchaus denkbar, daß Arbeitskräfte-reserven mobilisiert werden oder menschliche Arbeitskraft substituiert wird. Vgl. A. Woll (1990), Allgemeine Volkswirtschaftslehre, 10. überarbeitete und ergänzte Auflage, München, S. 242f. Külp schränkt Preisers Überlegungen durch folgende Hinweise ein: 1. Löhne werden über Tarifverhandlungen vereinbart; 2. die Höhe des Arbeitslosengeldes übersteigt in aller Regel das Zusatzeinkommen aus Vermögen. Die Arbeitslosenversicherung leistet demzufolge einen höheren Beitrag zur Elastizität des Arbeitsangebotes. Vgl. B. Külp, Der Einfluß der Vermögensbildung auf die Einkommensverteilung, in: W. Ehrlicher, D. Simmert, Der volkswirtschaftliche Sparprozess, Beihefte zu Kredit und Kapital, Heft 9, Berlin 1985, S. 326

Arbeitsleistung ist somit - so Preiser - keine nach Art und Umfang gegebene Größe, wie es die Grenzproduktivitätstheorie unterstellt, sondern Arbeitsleistung wird auch in Abhängigkeit von der persönlichen Lage, eben in Abhängigkeit von den vorhandenen Möglichkeiten zur Existenzsicherung neben dem Lohneinkommen, starr oder vergleichsweise elastisch angeboten: „Es kommt also in der Tat auf die relative Seltenheit der Produktionsfaktoren an, und die Korrektur, die sich die Grenzproduktivitätstheorie gefallen lassen muß, besteht allein darin, daß diese Seltenheit nicht ein natürliches, sondern ein soziales Phänomen ist. Sie hängt ab von der Besitzverteilung und so stabil wie dieses Datum der sozialen Ordnung ist, so stabil ist auch die von ihr abhängige Einkommensverteilung.“<sup>337</sup>

Der Besitzverteilung hat nach den Überlegungen von Preiser auf lange Sicht weit mehr Bedeutung für die funktionelle und auch für die personelle Einkommensverteilung als eine Marktform, die lediglich „örtlich und für eine gewisse Zeitdauer auch auf dem Gesamtmarkt die Verteilung zu beeinflussen vermag“ und die dann aber von Wettbewerbsprozessen unter entsprechenden Bedingungen in Richtung des Machtvakuumms vollständiger Konkurrenz und der „natürlichen Verteilung“<sup>338</sup> zurückgeführt werden kann. Wirtschaftliche Macht kann neben der monopolistischen Verzerrung der Marktform auch aus der von Eucken unterschätzten Besitzmacht entstehen - und diese setzt am Arbeitsmarkt die gegebenen Seltenheitsverhältnisse nicht nur vorübergehend außer Kraft, sondern beeinflusst die relative Knappheit des Arbeitsangebotes als solches und auf Dauer. Die Vermögensverteilung entscheidet folglich über die Quoten, in die das Sozialprodukt sich langfristig teilt, sie entscheidet über die individuelle Position, die der einzelne am Arbeitsmarkt einnimmt, über seine Stellung als Konsument und seine Möglichkeiten zur Vermögensbildung und zum Erwerb von Bildung und beruflicher Qualifikation: Vermögensbesitz und Lebenschancen sind unter marktwirtschaftlichen Bedingungen interdependente Größen.

Die Korrektur einer einseitigen Besitzverteilung zu Gunsten einer breiten Vermögensstreuung erhält damit neben den Aspekten der Vorsorge und Sicherung, die Eucken hervorhob, noch weitere wesentliche Funktionen innerhalb der Wettbewerbsordnung. So werden die Funktionsfähigkeit und die Intensität des Wettbewerbs gestärkt durch die Beseitigung sozioökonomischer Machtpositionen und durch die Angleichung der wirtschaftlichen Ausgangs-

---

<sup>337</sup> E. Preiser (1948), S. 350. Preiser geht im übrigen davon aus, daß die Einkommensverteilung „im großen und ganzen den Grenzproduktivitäten entspricht“. S. 339.

<sup>338</sup> E. Preiser (1948), S. 340. Unter „natürlicher Verteilung“ versteht Preiser die Verteilung nach den Grenzproduktivitäten der Produktionsfaktoren unter den Bedingungen eines gegebenen Faktorvorrates und der Marktform vollständiger Konkurrenz.

bedingungen und Lebenschancen der Menschen - einer Angleichung, die auch ein allgemein zugängliches Erziehungs- und Ausbildungssystem voraussetzt.

Auf die Notwendigkeit, individuell ungleiche materielle und immaterielle Lebenschancen in einer Wettbewerbsordnung anzugleichen und damit Freiheitsmittel gleichmäßiger zu verteilen, haben insbesondere die Neoliberalen Röpke und Rüstow hingewiesen. Sind Vermögensunterschiede nicht als Folge von Leistungsunterschieden, sondern ohne eigenes Zutun entstanden, so wird das Ideal sozialer Gerechtigkeit verletzt, da Vermögen weniger Befähigte bevorzugt. Soziale Gerechtigkeit wird hier als eine „bestimmte Art von sozialer Gleichheit“ verstanden. Wilhelm Röpke<sup>339</sup> plädierte deshalb für die „weitgehende *Diffusion des Eigentums*“, für die Entproletarisierung und den Ausgleich krasser Besitzunterschiede „vor allem durch eine scharfe Erbschaftsbesteuerung“. Alexander Rüstow<sup>340</sup> forderte neben der „Bildungsgerechtigkeit“ die Abschaffung eines nach feudalen Gesichtspunkten gestalteten Erbrechts, um die Marktwirtschaftsgesellschaft nicht zur „*Reichtums-Herrschaft*“ werden zu lassen; für Großbetriebe erwog er eine „genossenschaftliche Betriebsform“, um das Problem der Vermögens- und Machtkonzentration zu lösen.

## 2.4 Umsetzung und Realität der Sozialen Marktwirtschaft

Die von der Freiburger Schule um Eucken und den Neoliberalen entwickelten theoretischen Leitlinien bildeten noch keine vollständige und in sich geschlossene Konzeption einer „Sozialen Marktwirtschaft“. Deshalb konnte sie im Anschluß an die Währungsreform vom 21.6.1948 und der drei Tage später gesetzlich verankerten Entscheidung für den freien Wettbewerb auch nicht unmittelbar politisch umgesetzt werden. Die konzeptionellen Vorleistungen dieser Ökonomen mußten zu einem Gesamtkonzept ineinandergefügt und mit Blick auf die gegebenen politischen und wirtschaftlichen Voraussetzungen sowie die sozialen Belange erweitert werden. Die politische Leistung einer wirtschaftlichen Neuordnung Deutschlands ist vor allem Ludwig Erhard und Alfred Müller-Armack zuzuschreiben, die den wirtschaftspolitisch schwierigen Weg hin zu einer funktionsfähigen Marktwirtschaft in den Jahren 1948 bis 1953 ebneten.

---

<sup>339</sup> W. Röpke (1979), S. 363 (Hervorhebung auch im Original).

<sup>340</sup> A. Rüstow (1949), Zwischen Kapitalismus und Kommunismus, in: Ordo, Band 2, 1949, S. 152 (Hervorhebung auch im Original). Auch von Hayek sprach sich für eine Verminderung der durch das Erbrecht bedingten ungleichen Startbedingungen aus. Vgl. F. A. von Hayek (1971), S. 136.

Die zentralen Fragen, die bereits in diesen Anfangsjahren der Sozialen Marktwirtschaft aufgeworfen wurden und zu einer kritischen Auseinandersetzung über den sozialen Anspruch des Konzeptes führten, befassten sich mit der Schieflage der realisierten Vermögensverteilung, den von der Vermögenskonzentration ausgehenden Gefahren für eine freiheitliche Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung sowie den dafür bestehenden Lösungsmöglichkeiten. Diese Problemkreise leiteten in Verbindung mit der Forderung nach einer „demokratischen“ Gestaltung der Wirtschaft die zweite Sozialisierungsdebatte<sup>341</sup> ein, in deren Mittelpunkt bald die Forderung nach Mitbestimmung stand. Die Überlegungen der ordoliberalen und neoliberalen Ökonomen wurden im Zuge dieser Auseinandersetzung vertieft durch den Dialog mit Institutionen, wie dem Wissenschaftlichen Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft, und ergänzt durch Beiträge von sozialliberalen Wissenschaftlern, wie Erich Preiser, und Vertretern der katholischen Soziallehre, wie Wilfried Schreiber und Oswald von Nell-Breuning, die die sozialen Komponenten des Konzeptes verstärkten und die Sichtweise des arbeitenden Menschen in der Marktwirtschaft sowie die vermögenspolitische Positionierung der Sozialen Marktwirtschaft nachhaltig beeinflussten.<sup>342</sup>

#### **2.4.1 Die Frage der Vermögensverteilung und der Vermögensbildung**

Der Wissenschaftliche Beirat legte in seinem im Jahr 1950 erstellten Gutachten „Struktur- und konjunkturpolitische Fragen der Einkommensverteilung“ dar: „Zu einer sozialen Marktwirtschaft gehört eine befriedigende Einkommens- und Vermögensverteilung. Alle wirtschaftspolitischen Maßnahmen müssen diesem Erfordernis Rechnung tragen.“<sup>343</sup> Als „unbefriedigend“ wurde deshalb die ungleiche Vermögensverteilung, die bereits wenige Jahre nach der Währungsreform erkennbar wurde, bezeichnet, zumal diese nicht leistungsbedingt war und deshalb dem Erfordernis möglichst gleichverteilter Ausgangsbedingungen in der Wettbewerbsordnung widersprach. Die ursprüngliche Annahme Müller-Armacks, daß „nach der Währungsreform mit einer erheblich ausgeglicheneren Einkommensverteilung zu rechnen“<sup>344</sup> sei,

---

<sup>341</sup> Vgl. H.-D. Ortlieb (1950), S. 201ff.

<sup>342</sup> Vgl. H. Lampert/ A. Bossert (1987), Die Soziale Marktwirtschaft - eine theoretisch unzulänglich fundierte ordnungspolitische Konzeption?, in: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 32. Jahr, Tübingen, S. 112.

<sup>343</sup> Wissenschaftlicher Beirat beim Bundeswirtschaftsministerium (1950), Gutachten „Struktur- und konjunkturpolitische Fragen der Einkommensverteilung“, abgedruckt in: O. von Nell-Breuning (1956), Wirtschaft und Gesellschaft heute. 1. Grundfragen, Freiburg, S. 429ff. Veröffentlicht wurde das Gutachten erst im Jahr 1953.

<sup>344</sup> A. Müller-Armack (1981), S. 103.

hatte sich nicht erfüllt; die tatsächliche Vermögensverteilung stand zu Beginn der fünfziger Jahre dem konzeptionellen und politischen Anspruch einer sozial gestalteten Marktwirtschaft entgegen.

Eingeleitet wurde diese einseitige Entwicklung der Vermögensverteilung durch die Währungsreform, die sich auf einen möglichst raschen Abbau des Kaufkraftüberhangs konzentrierte und angesichts der schlechten Versorgungslage und der Notwendigkeit eines raschen Produktionsanstieges den geldpolitischen Korrekturen den Vorzug gab. Die Währungsreform erfasste ausschließlich den Geldumlauf und das Geldvermögen; ursprüngliche Pläne für eine Verbindung von Währungsreform und Lastenausgleich wurden von den westlichen Militärregierungen nicht realisiert, sondern der Lastenausgleich in die Zuständigkeit der deutschen Gesetzgebung verwiesen. Das Lastenausgleichsgesetz, das Sachvermögenswerte belastete, wurde erst im Jahr 1952 verabschiedet.

Steuerlich begünstigt wurde bereits ab 1948 die Geldvermögensbildung in Form von Sparverträgen.<sup>345</sup> Die steuerliche Abzugsfähigkeit von Sparleistungen auf Kapitalansammlungsverträgen konnten bei dem niedrigen Lohnniveau vor allem die einkommensstärkeren und vermögenden Bevölkerungsschichten nutzen; die progressiven Steuersätze ließen zusätzlich noch überproportionale Steuervorteile entstehen. In gleicher Richtung wirkte sich die steuerliche Förderung der Investitionstätigkeit und die hohe Selbstfinanzierungsquote der Unternehmen aus gestiegenen Preisen und Gewinnen aus - sie ließen in den Jahren nach der Währungsreform zusätzlich die Vermögen der ohnehin schon Begüterten wachsen.<sup>346</sup>

Als „einer der ersten“<sup>347</sup>, so der Wortführer der Katholischen Soziallehre Oswald von Nell-Breuning, forderte der Wissenschaftliche Beirat in seinem Gutachten, die neugeschaffenen Vermögenswerte mindestens teilweise denen zuzuführen, die diese Werte durch ihre Arbeit geschaffen haben. Über eine Erhöhung der Lohnquote, aber unter Vermeidung einer Lohn-Preis-Spirale sollte das Einkommen der Arbeitnehmer zu Lasten der Gewinne steigen, diese Einkommenserhöhung aber nicht für Konsumzwecke verwendet, sondern über einen Sparprozess der Arbeitnehmer der volkswirtschaftlich notwendigen

---

<sup>345</sup> Vgl. W. J. Mückl (1975), Vermögenspolitische Konzepte in der Bundesrepublik, Göttingen, S. 33.

<sup>346</sup> Vgl. H. Sauer mann (1961), Währungsreformen, in: Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, Band 11, Tübingen, S. 458f.

<sup>347</sup> O. von Nell-Breuning (1956), S. 425 und 429. Nell-Breuning gehörte zu den 17 Mitgliedern des Wissenschaftlichen Beirats bei der Verwaltung für Wirtschaft, des späteren Bundesministeriums für Wirtschaft.

Kapitalbildung zugeführt werden. Entsprechende Möglichkeiten zur Kapitalanlage - auch in Form einer Beteiligung am Produktivvermögen durch Kleinaktien - sollten dem Gutachten zufolge den Sparwillen in der Bevölkerung fördern.

Diesen „evolutionären“ Weg, auf dem nicht das bestehende Vermögen, sondern der Vermögenszuwachs umverteilt und so die Einkommensverteilung langfristig verändert werden sollte, vertrat auch von Nell-Breuning. Die gesellschaftliche und gesamtwirtschaftliche Notwendigkeit einer Vermögensbildung auf breiter Basis trennte von Nell-Breuning klar von ihren mikroökonomisch möglichen Gestaltungsformen. Insoweit stellten Pläne für eine Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer und für eine Partnerschaft im Unternehmen, die sich nur für einen Teil der Arbeitnehmer verwirklichen lassen, aus seiner Sicht Teillösungen im Rahmen eines umfassenden Vermögensbildungskonzeptes dar. Gleichfalls distanzierte er sich ausdrücklich von den damaligen Überlegungen von Parteien und Gewerkschaften, die sich in ihren Forderungen auf die Umverteilung der bestehenden Vermögenswerte, auf die Überführung der Gewinne an den Staat oder die Allgemeinheit konzentrierten, und auch in der Sozialisierung von Unternehmen sowie in der überbetrieblichen Mitbestimmung den Weg zu einer kollektiven Lösung der Verteilungs- und Machtfrage sahen.

Eine individuell ausgerichtete Vermögensbildung in breiten Kreisen der Bevölkerung betrachtete Oswald von Nell-Breuning als die makroökonomische Aufgabe, die es im Rahmen der Wettbewerbsordnung zu lösen galt, um der Klassenschichtung nach Besitz und Nichtbesitz ein Ende zu setzen. Auf welchem Weg eine solche Korrektur der Vermögensverteilung verwirklicht werden könnte, hatte er durch die u.a. von ihm erarbeitete These gezeigt, daß die Einkommensverteilung auch ein Resultat der Einkommensverwendung der privaten Haushalte ist: Je mehr nämlich die Arbeitnehmer sparen, desto niedriger sind die Einkommen der Unternehmerhaushalte. Demzufolge kann eine Verteilungskorrektur nicht nur über eine Umverteilung der bestehenden Vermögenswerte, sondern im Zeitverlauf auch durch eine Verhaltensänderung breiter Bevölkerungskreise eintreten. Dieser Verteilungseffekt bleibt allerdings nur dann bestehen, wenn die Vermögensbildung in Händen des Arbeitnehmers von Dauer ist, sie also nicht für den Erwerb von privat genutzten Sach- oder Gebrauchsgütern ausgegeben und damit wieder zu Unternehmereinkommen wird.

Prinzipiell gibt es für diesen Vermögensbildungsprozess zwei Ansatzpunkte: Entweder werden die Arbeitnehmer durch Sparförderungsmaßnahmen zu verstärktem freiwilligen Sparen angehalten oder den Arbeitnehmern wird eine

Sparpflicht auferlegt. Obwohl in der Zeit des Wiederaufbaus das Erfordernis bestand, die Höhe der volkswirtschaftlichen Kapitalbildung auch bei einer Umstrukturierung des gesellschaftlichen Sparprozesses aufrechtzuerhalten, distanzierte sich von Nell-Breuning von allen Überlegungen dieser Zeit, die ein Zwangssparen der Arbeitnehmer etwa in Form eines Investivlohns zum Inhalt hatten: Frei und eigenverantwortlich sollten die Sparwilligen darüber entscheiden können, ob, in welcher Höhe, in welcher Anlageform und für welche Zeitdauer sie sparen wollen.<sup>348</sup> Durch eine entsprechende Aufklärungsarbeit sollte den Arbeitnehmern die verteilungskorrigierende Wirkung ihrer Sparleistung und die gesamtwirtschaftliche Notwendigkeit einer ausreichenden Kapitalbildung vermittelt werden.

Unter dem Einfluß der christlichen Soziallehren<sup>349</sup> entstanden zu Beginn der fünfziger Jahre zahlreiche Anregungen und Pläne für die mögliche Gestaltung der breiten Vermögensbildung. Alle prinzipiellen Möglichkeiten der Vermögensbildungspolitik - neben der Umverteilung durch Steuern und Transferleistungen sind dies Sparförderung, Investivlohnregelungen und Gewinnbeteiligung<sup>350</sup> - wurden diskutiert mit dem Ziel, der bestehenden einseitigen Vermögensverteilung entgegenzuwirken und so die soziale Qualität der marktwirtschaftlichen Ordnung in der Bundesrepublik Deutschland zu verbessern.

#### **2.4.2 Die Diskussion über Mitbestimmung contra Mitarbeiterbeteiligung**

Trotz aller Appelle, die zu Beginn der fünfziger Jahre für eine Ergänzung lohnpolitischer Strategien durch vermögenspolitische Schritte plädierten, standen die Gewerkschaften den Überlegungen zu einer Vermögensbildung in Händen der Arbeitnehmer eher ablehnend gegenüber; die davon ausgehenden Verteilungswirkungen stuften sie als gering ein. Angesichts der Vermögens- und Machtkonzentrationen, die nach Einführung der Sozialen Marktwirtschaft fortbestanden oder sich neu gebildet hatten, erhoben die Gewerkschaften die Forderung nach umfassender Mitsprache der Arbeitnehmer. Ihr Interesse richtete sich auf die Durchsetzung der überbetrieblichen und betrieblichen Mitbestimmung.

---

<sup>348</sup> Vergl. dazu O. von Nell-Breuning (1956), S. 434 und S. 440f.

<sup>349</sup> Vgl. A. Oberhauser (o. J.), Die wirtschaftlichen Auswirkungen und Grenzen des Investivlohnes, Paderborn, S. 11

<sup>350</sup> Vgl. W. J. Mückl (1975), S. 4ff. und S. 33.

Die Partizipationsforderung, die der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) in seinem Münchner Programm zur Neuordnung der deutschen Wirtschaft formulierte, lautete: „Mitbestimmung der organisierten Arbeitnehmer in allen personellen, wirtschaftlichen und sozialen Fragen der Wirtschaftsführung und Wirtschaftsgestaltung“<sup>351</sup>. Die Mitbestimmung in allen Bereichen des Wirtschaftslebens, der Unternehmenspolitik und der Arbeitsbedingungen wurde als notwendiger Schritt angesehen, um neben dem politischen Bereich auch die Wirtschaft nach „demokratischen Prinzipien“ zu gestalten. Mitbestimmung sollte zur „Gleichberechtigung von Arbeit und Kapital“<sup>352</sup> führen und so den Gegensatz zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern in eine Sozialpartnerschaft wandeln. Marx hatte zwei Kernpunkte der sozialen Frage aufgezeigt, nämlich die Besitzlosigkeit der Arbeitnehmer und die - ursächlich damit verbundene - mangelnde Mitsprache der Arbeitenden im gesellschaftlichen Produktionsprozess. Er wollte mit seinem Lösungskonzept beide Mißstände *uno actu* beseitigen. Der Eigentumsfrage und damit auch der Forderung nach Sozialisierung von Unternehmen oder ganzen Wirtschaftszweigen wurde im Verlauf der nach dem zweiten Weltkrieg geführten Mitbestimmungsdiskussion allerdings bald nicht mehr grundsätzliche, sondern nurmehr spezifische Bedeutung, so zur Lösung von Monopolproblemen, zugemessen; insoweit wurde die Mitbestimmungsforderung, wie sie in den ersten Jahren der marktwirtschaftlichen Ordnung in der Bundesrepublik erhoben wurde, zu einem „Sozialisierungersatz“<sup>353</sup>. Die gleichberechtigte Mitsprache von Arbeitnehmern und damit eine Neugestaltung der wirtschaftlichen Machtrelationen zwischen Arbeit und Kapital war Ziel der gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderung, nicht aber eine Veränderung der bestehenden Eigentumsverhältnisse.

Die überbetriebliche Mitbestimmungsforderung der Gewerkschaften stellte in ihrem Kern die von Neo- und Ordoliberalen vertretene Effizienz der Marktsteuerung und die Eignung einer staatlichen Monopolkontrolle zur Lösung des wirtschaftlichen Machtproblems in Frage. Auch von wissenschaftlicher Seite wurden Einwände vorgebracht gegen die ausschließliche Betonung ordnungspolitischer Prinzipien und gegen die Vernachlässigung des prozesspolitischen Instrumentariums zur Konjunktursteuerung und zur Durchsetzung „sozialer Gerechtigkeit“. Wirtschaftspolitische Mittelwege zwischen dem neoliberalen Konzept und dem auf zentralistischem Dirigismus beruhenden sozialistischen

---

<sup>351</sup> H.-U. Niedenhoff (1992), S. 19.

<sup>352</sup> Vgl. F. Deppe, G. Fülberth, J. Harrer (Hrsg.) (1989), S. 475. So im Münchener Programm, das anlässlich des Gründungskongresses des DGB im Jahr 1949 verabschiedet wurde.

<sup>353</sup> K. Schiller (1953), Aufgaben und Versuche. Zur neuen Ordnung von Wirtschaft und Gesellschaft, Hamburg, S. 158.



Entwurf wurden deshalb vor allem von Vertretern des demokratischen Sozialismus entworfen und diese „gelenkte“ oder „geplante“ Marktwirtschaft als eine Form der sozialökonomischen Neuordnung verstanden, die - anders als das liberale Konzept - soziale Belange und Mitsprache in den wirtschaftspolitischen Ansatz integriere und deshalb lösen könne.<sup>354</sup> Ökonomen wie Heinz-Dietrich Ortlieb und Karl Schiller, die für eine entsprechende Korrektur der marktwirtschaftlichen Ordnung plädierten, warnten allerdings auch vor einer Radikalisierung der gewerkschaftlichen Forderungen nach umfassender Mitbestimmung, ebenso vor der Gefahr einer pluralistischen Wirtschaftsplanung durch das Nebeneinander von Staat und Mitbestimmungsgremien und, nicht zuletzt, vor einem Machtkampf der Gewerkschaften auf politischer und betrieblicher Ebene, der die angestrebte Sozialpartnerschaft verhindern könnte. Auch im einzelnen Betrieb sah Ortlieb durchaus Grenzen der Mitbestimmung, „die sich aus organisatorischen und menschlichen Zwangsläufigkeiten ergeben. Diese Grenzen sind dort gegeben, wo eine kollektive Willensbildung und Verantwortung die zweckmäßige Erledigung organisatorischer Aufgaben gefährdet.“<sup>355</sup> Diese Notwendigkeit einer Betriebshierarchie hatte nicht nur Marx verkannt, sondern berücksichtigten nach Auffassung von Ortlieb auch die Gewerkschaften nur unzureichend in der Mitbestimmungsdiskussion.<sup>356</sup>

Aus ordoliberaler Sicht setzte sich Franz Böhm mit der Mitbestimmungsdiskussion, mit den wirtschaftsdemokratischen Ansätzen, deren programmatische Ausformung sich wesentlich an Fritz Naphtali und dessen im Jahr 1928 veröffentlichte Schrift orientierte, und auch mit den Entwürfen für eine „gemischte Marktwirtschaft“ auseinander. Aus Platzgründen soll auf seine prinzipielle Erörterung der Mitbestimmung, ihrer Folgen und Grenzen bei Wahrung der Grundvoraussetzungen für das Funktionieren eines marktwirtschaftlichen Systems und des Grades der Veränderungsfähigkeit einer Wettbewerbsordnung durch Mischung mit staatlichen oder von wirtschaftsdemokratischen Instanzen beschlossenen Planungselementen nicht näher eingegangen werden.<sup>357</sup>

---

<sup>354</sup> Vgl. K. Schiller (1953), S. 144ff. sowie H.-D. Ortlieb (1952), Der Kampf um Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung, in: H.-D. Ortlieb (Hrsg.) (1954), Wege zum sozialen Frieden, Stuttgart, Düsseldorf, S. 21ff.

<sup>355</sup> H.-D. Ortlieb (1952), S. 25.

<sup>356</sup> Auch den Gewerkschaften nahestehende Persönlichkeiten äußerten sich zurückhaltend zu einer wirtschaftlichen Mitbestimmung der Betriebsräte. Vgl. H.-D. Ortlieb (1950), S. 254, Fußnote 46

<sup>357</sup> Vgl. F. Böhm (1951); Kritisch setzt sich Backhaus mit den Thesen von Böhm auseinander, vgl. J. Backhaus (1979), Ökonomik der partizipativen Unternehmung, Band I, Tübingen, S. 73ff.

Formen überbetrieblicher Mitbestimmung wie die Bremische Wirtschaftskammer<sup>358</sup> waren noch vor Gründung der Bundesrepublik Deutschland in einigen Länderverfassungen festgelegt worden. Wirtschaftliche Mitbestimmung im Sinne einer „demokratischen“ Teilhabe oder eine überbetriebliche Kontrolle über das wirtschaftliche Geschehen vernachlässigte, so ein wesentlicher Kritikpunkt von Franz Böhm, das eigentliche Korrektiv, das die Wettbewerbsordnung vorsieht, nämlich die Kontrolle durch den Verbraucher, der am Markt sein Votum abgibt und dadurch den ökonomischen Ablauf steuert. Gleichzeitig berücksichtige die wirtschaftliche Mitbestimmung nur die Faktoren Arbeit und Kapital und repräsentiere nicht die große Zahl von Verbrauchern, die am Wirtschaftsleben beispielsweise als Selbständige oder Rentner teilnehmen. Der demokratische Anspruch der wirtschaftlichen Mitbestimmungsforderung relativierte sich damit für Böhm, zumal eine demokratische Kontrolle der zwischen Staat und Wirtschaft angesiedelten Mitbestimmungsgremien weder auf politischem noch auf staatsrechtlichem oder privatrechtlichem Weg möglich gewesen wäre.

Auch die betrieblichen Mitbestimmungsforderungen beruhten, so Franz Böhm, auf einem kollektiven Rechtstitel „Zugehörigkeit zur Belegschaft“ beziehungsweise „zur Arbeiterschaft schlechthin“.<sup>359</sup> Damit koppele die gewerkschaftlich geforderte Mitbestimmung im Betrieb die Leitung des Unternehmens ab vom Eigentum, der darauf gründenden Verfügungsgewalt und insoweit vom Risiko und von der Haftung. Böhm sah durch die Forderung nach umfassender Mitbestimmung das Prinzip der Privatautonomie und damit einen fundamentalen Gedanken der Privatrechtsordnung und der Wettbewerbsordnung verletzt.<sup>360</sup> Eine privatrechtlich konsequente Lösung bestand für ihn dagegen in der Auflösung bestehender Arbeitsverträge und einer an deren Stelle tretende Beteiligung der Arbeitnehmer am Eigenkapital und damit an der Unternehmensleitung als Mitgesellschafter.

Das Festhalten am „Lohnarbeitsverhältnis“ seitens der Gewerkschaften und der Arbeiterschaft bemängelte auch Oswald von Nell-Breuning: „Das Eigentümliche dabei ist dieses, daß in diesem Kampf um die rechtliche Gleichstellung die Rechtsgestalt des Lohnarbeitsverhältnisses nicht angegriffen, im Gegenteil als außer jeder Erörterung stehend und jedem Zweifel entrückt angesehen und

---

<sup>358</sup> Die Bremische Wirtschaftskammer soll laut Verfassung der Freien Hansestadt Bremen das Gesamtinteresse der Bremischen Wirtschaft vertreten und einen Interessenausgleich zwischen den Sozialpartnern herbeiführen. Vgl. J. Backhaus (1979), S. 19f.

<sup>359</sup> F. Böhm (1951), S. 31.

<sup>360</sup> F. Böhm (1951), S. 101.

behandelt wird.“<sup>361</sup> Die Wunschvorstellungen von Mitbestimmung und Partnerschaft auf betrieblicher Ebene beurteilte von Nell-Breuning als Halbheiten, weil einerseits der weiterhin bestehende Arbeitsvertrag die individuelle Unterordnung des einzelnen Arbeitnehmers unter das Interesse des Eigentümerunternehmers oder Managerunternehmers fortschrieb, andererseits dieser Sachverhalt aber „neutralisiert oder überkompensiert“ werden sollte durch das Gegengewicht einer kollektiven Mitbestimmung der Arbeiterschaft. „Der Weg zur echten wirtschaftlichen Mitbestimmung im Vollsinn des Wortes, zur echten Partnerschaft und damit zur vollen Gleichberechtigung als Wirtschaftsbürger wird erst durch Überwindung des Lohnarbeitsverhältnisses aufgebrochen.“<sup>362</sup>

Lohnarbeitsbetriebe und Partnerschaftsunternehmen, die auf einer Mitwirkung der Beschäftigten durch Arbeitsleistung und Kapitalbeteiligung beruhen, unterscheiden sich für Oswald von Nell-Breuning grundlegend: „Der Lohnarbeitsbetrieb ist *vom* Eigentum *her* aufgebaut, das Partnerschaftsunternehmen dagegen umgekehrt *auf* das Eigentum *hin*.“<sup>363</sup> Die umstrittenen Fragen der wirtschaftlichen Mitbestimmung und ihrer Vereinbarkeit mit dem bestehenden Eigentumsrecht sieht von Nell-Breuning im partnerschaftlichen Unternehmen gelöst, weil die mittelbare oder unmittelbare Beteiligung der Mitarbeiter an der Geschäftsführung auf ihrem Miteigentum am Unternehmen beruht. Diese betriebliche Partnerschaft impliziert eine Änderung der Unternehmensverfassung: die Mitarbeiter werden zu gewinnberechtigten Mitunternehmern. Diese Gewinnanteile - Oswald von Nell-Breuning geht davon aus, daß diese Zusatzeinkommen nicht in den Konsum fließen - können dann auf freiwilliger Basis im Unternehmen investiert, in entsprechenden Investmentfonds oder in einer anderen individuell gewünschten Sparform außerhalb des Unternehmens angelegt werden. Dem Partnerschaftsmodell weist von Nell-Breuning auch psychologische Vorteile gegenüber dem Lohnarbeitsverhältnis zu, da es - im Vergleich zur bloßen Gewinnbeteiligung - den Klassengegensatz zwischen Kapital und Arbeit sofort beseitige, gleichzeitig aber auch einen Umdenkprozess bei dem in ein Partnerschaftsverhältnis eingetretenen Mitarbeiter einleite und sein Verständnis für die Notwendigkeit einer betrieblichen und volkswirtschaftlichen Kapitalbildung fördere. Dieses Gefühl der Mitverantwortung steigere die Verbundenheit mit dem „eigenen“ Unternehmen und führe zu mehr Freude an der eigenen Arbeit, aber auch zu

---

<sup>361</sup> O. von Nell-Breuning (1954), Mitbestimmung und Partnerschaft auf der Ebene von Betrieb und Unternehmen, in: H.-D. Ortlieb (Hrsg.) (1954), Wege zum sozialen Frieden, Stuttgart, Düsseldorf, S. 126.

<sup>362</sup> O. von Nell-Breuning (1954), S. 127.

<sup>363</sup> O. von Nell-Breuning (1954), S. 131 (Hervorhebung auch im Original).

einem besseren Arbeitsergebnis.<sup>364</sup> Dieser „echten Partnerschaft“ zwischen Arbeitnehmer und Unternehmer billigt von Nell-Breuning eine „grundsätzliche soziale Überlegenheit“ gegenüber einem mit gleichen Vorteilen ausgestatteten Lohnarbeitsverhältnis zu.<sup>365</sup>

Die wesentlichen Argumente der Gewerkschaften gegen das Partnerschaftsmodell, nämlich das Entstehen von Betriebsegoismus, der zur Entsolidarisierung der Arbeiterklasse führen könnte, sowie die Verfestigung monopolartiger Unternehmenspositionen als weitere Folge des Zusammengehens von Kapital und Arbeit entkräftet Oswald von Nell-Breuning. Zum einen verbindet er Solidarität nicht mit dem Erhalt der Klassenlage als solcher, sondern sieht den Sinn der Solidarität in der gegenseitigen Hilfe zur Überwindung der Klassenlage, mit anderen Worten, im Eintreten der Arbeitnehmer selbst als auch der Gewerkschaften für die Vermögensbildung als solche. Vorrangige Bedeutung sollten dabei Vermögensanlagen haben, die den persönlichen Wünschen des Arbeitnehmers entsprechen, wie beispielsweise das Wohneigentum; die Beteiligung am Produktivvermögen stelle dann einen zweiten notwendigen Schritt dar.<sup>366</sup> Zum anderen bezeichnet von Nell-Breuning als Ursache für das Entstehen und den Fortbestand von Monopolen nicht die Eigentumsstruktur der betreffenden Unternehmen, sondern die Realität einer entsprechenden Marktverfassung, die nicht den Grundprinzipien einer sozial ausgerichteten Wettbewerbsordnung entspreche.

Das Plädoyer Oswald von Nell-Breunings für die Verbindung von makroökonomischer Vermögensbildung und, wenn möglich, teilhabender Partnerschaft auf betrieblicher Ebene<sup>367</sup> findet sich ansatzweise in Vorschlägen der Katholischen Arbeiterbewegung (KAB) aus dem Jahre 1952 und in den Grundsatzbeschlüssen der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) wieder, die auf gewerkschaftlicher Seite zum "Vorkämpfer für betriebliches Miteigentum"<sup>368</sup> wurde. Die von der DAG im Jahr 1952 formulierten Leitsätze „Miteigentum statt Lohnerhöhung“ sowie „kollektive Ausgestaltung und Wahrnehmung der Eigentumsrechte durch Genossenschaften der

---

<sup>364</sup> Vgl. O. von Nell-Breuning (1954), S. 130ff.

<sup>365</sup> O. von Nell-Breuning (1954), S. 136.

<sup>366</sup> Erste Ansätze für eine auch vermögenspolitische Orientierung der Gewerkschaften vermerkt Nell-Breuning für das Jahr 1952. Vgl. O. von Nell-Breuning (1954), S. 134, Fußnote 3. Ders. (1956), S. 436ff.

<sup>367</sup> Auf die praktischen Schwierigkeiten einer betrieblichen Partnerschaft bei Eigentümerunternehmen hat O. von Nell-Breuning Jahre später hingewiesen. Vgl. O. von Nell-Breuning (1968), Möglichkeiten und Chancen einer Ertragsbeteiligung, in: Wirtschaftsdienst, 48. Jg. (1968), S. 617.

<sup>368</sup> W. Huppert (1954), Betriebliches Miteigentum der Arbeitnehmer, Schriftenreihe des ifo-Institutes für Wirtschaftsforschung Nr. 24, Berlin-München, S. 13 und S. 17.

Arbeitnehmer“ konnten sich allerdings in einem politischen Umfeld, das von der Forderung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) nach umfassender paritätischer Mitbestimmung dominiert wurde, nicht durchsetzen. Nachdem im Mai 1951 bereits das Gesetz über die Montanmitbestimmung in Kraft getreten war, folgte das Betriebsverfassungsgesetz im November 1952.<sup>369</sup>

Das Betriebsverfassungsgesetz legt neben der Bildung von Betriebsräten auch deren innerbetriebliche Rechte und Mitwirkung auf drei Sachgebieten fest, nämlich in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Das soziale und personelle Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates umfasst die Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen und die Mitsprache bei Einstellungen, Entlassungen, Umgruppierungen u.a. Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht sieht die Bildung eines Wirtschaftsausschusses vor, der besondere Informationsrechte in allen wirtschaftlichen Belangen des Unternehmens erhält; die wirtschaftliche Mitsprache des Betriebsrates wurde begrenzt auf grundlegende Änderungen, wie eine Betriebseinschränkung oder die Einführung völlig neuer Arbeitsmethoden.<sup>370</sup> Die im Betriebsverfassungsgesetz verankerte Mitbestimmung des Betriebsrates basiert auf dem unveränderten Fortbestand sowohl des Lohnarbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer als auch der Besitzverhältnisse an den Unternehmen; die Verfügungsrechte der Kapitaleigentümer wurden allerdings eingeschränkt zu Gunsten von Mitspracherechten der Arbeitnehmer.

Auch nach Einführung der gesetzlichen Mitbestimmung wurden Überlegungen für eine Mitbeteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen in den fünfziger Jahren weiter diskutiert - vor allem innerhalb der Christlich-Demokratischen Union (CDU). So schlug Karl Arnold vor, das Miteigentum durch eine fünfzigprozentige Beteiligung der Arbeitgeber an den Sparbeträgen der Arbeitnehmer zu fördern; die Sozialausschüsse der CDU forderten gesetzliche Regelungen für das Miteigentum und wollten damit das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer ergänzt und erweitert wissen.<sup>371</sup>

---

<sup>369</sup> Das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie sieht eine paritätische Besetzung des Aufsichtsrats durch Vertreter der Arbeitnehmer und der Eigentümer sowie ein neutrales elftes Mitglied dieses Gremiums vor.

<sup>370</sup> Vgl. o.V., Die Neuordnung der Betriebsverfassung, in: Der Volkswirt, Nr. 30, 6. Jg. (1952), S. 11ff. Die Aufsichtsräte von Kapitalgesellschaften wurden zu einem Drittel aus Vertretern der Arbeitnehmer, darunter auch betriebsfremden Personen, besetzt.

<sup>371</sup> Die CDU-Sozialausschüsse (CDA) wurden in dieser Frage maßgeblich von der KAB und dem Bund katholischer Unternehmer (BKU) beeinflusst. Vgl. W. Huppert (1954), S. 15, Fußnote 8.

Im Wahljahr 1953 wurde die Forderung nach Miteigentum in das Parteiprogramm der CDU aufgenommen und damit ein politisches Gegenkonzept formuliert zur weiterhin erhobenen Mitbestimmungsforderung, in der die Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD) den DGB unterstützte. Miteigentum wurde als „machtverteilendes Prinzip in der Wirtschaft“ angesehen und damit als ein Prinzip, das ein Teil der CDU-Mitglieder sechs Jahre zuvor noch mit dem Ahlener Programm hatte verwirklichen wollen.<sup>372</sup> Die Entschließung des Hamburger Parteitages der CDU lautete u.a.: „Bei Neubildung von betrieblichem Eigentum sind Arbeiter und Angestellte zu beteiligen. Dadurch erhält die Gleichberechtigung und verantwortliche Mitbestimmung der Arbeitnehmerschaft in der Wirtschaft ihre sichere Fundierung... Verstaatlichung und sozialistisches Gemeineigentum sind keine Lösung der sozialen Frage. Miteigentum am Betrieb ist soziale Tat jenseits von Kapitalismus und Sozialismus und dient der sozialen Ausgestaltung der Marktwirtschaft.“<sup>373</sup>

In den Folgejahren wurden dann - auch außerhalb der CDU - etliche Modelle für den Weg zu einem Miteigentum der Arbeitnehmer ausgearbeitet, es entstanden u.a. der Häussler-Plan, die sogenannte Lex Arndgen, ein Rahmengesetzentwurf, der von den CDU-Sozialausschüssen aufgrund der Direktiven des CDU-Parteitages ausgearbeitet wurde, sowie der vom Leiter des wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften formulierte Gleitze-Plan.<sup>374</sup> Diese Pläne forderten die Mitarbeiterbeteiligung nicht mehr als Alternative zur Mitbestimmung oder als einen von mehreren möglichen Wegen zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, wie dies Böhm und von Nell-Breuning formuliert hatten, sondern als notwendige vermögenspolitische Maßnahme neben der bereits gesetzlich geregelten Mitbestimmung.

### **2.4.3 Vermögensbildung und Beteiligung am Produktivvermögen in der Sozialen Marktwirtschaft**

Die Maßnahmen zur Vermögensbildung und die Mitbestimmung der Arbeitnehmer wurden zusammen mit den sozialen Sicherungssystemen zu wesentlichen Bausteinen der Sozialen Marktwirtschaft; sie füllten die „sozialen Schwachstellen“ aus, die sich in den Anfangsjahren der Marktwirtschaft

---

<sup>372</sup> Das Ahlener Programm wurde von der CDU in der britischen Zone vertreten. Darin war eine Sozialisierung der Grundstoffindustrie, die Entflechtung der Konzerne, eine Monopolkontrolle durch Beteiligung der öffentlichen Hand vorgesehen. Vgl. S. C. Cassier (1960), Der Streit um das Miteigentum der Arbeitnehmer, Frankfurt a. M., S. 12.

<sup>373</sup> Zitiert nach S. C. Cassier (1960), S. 13

<sup>374</sup> Vgl. S. C. Cassier (1960), S. 19ff.

gezeigt hatten. Die Wettbewerbsordnung wurde durch diese sozialen Grundpfeiler den Anliegen des einzelnen Menschen näher gebracht, seinem Bedürfnis nach Sicherheit und nach sozialer Akzeptanz, seinem Anspruch auf Mitentscheidung und Mitgestaltung wurde damit zumindest zu Teilen entsprochen. Mit diesen Maßnahmen wurden auch die auslösenden Momente des Entfremdungsphänomens, das Marx als Charakteristikum der marktwirtschaftlich geordneten Industriewirtschaft und als Ursache für ihre soziale Instabilität gesehen hatte, in der Sozialen Marktwirtschaft mit mehr Nachdruck abgebaut als in den sozialistischen Staaten. Eine Umverteilung wirtschaftlicher Macht wurde so eingeleitet, marktwirtschaftliche „Effizienz mit sozialer Gerechtigkeit versöhnt“<sup>375</sup>. Die Frage der Mitbestimmung der Arbeitnehmer, die Frage der Vermögensbildung und damit verbunden auch die Frage der Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen entwickelten sich im Rahmen der Sozialen Marktwirtschaft allerdings zu eigenständigen Fragenkomplexen, für die nicht ein gemeinsames Lösungskonzept angestrebt, sondern völlig getrennte Lösungswege beschritten oder - wie im Fall der Mitarbeiterbeteiligung - diskutiert wurden.

Dem innerbetrieblichen Spannungsverhältnis zwischen Kapital und Arbeit wirkten die in den Jahren 1972 (Neuregelung der Betriebsverfassung) und 1976 (Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer) vom Gesetzgeber noch erweiterten Regelungen zur Mitbestimmung entgegen, die unter anderem die numerische Parität von Vertretern der Arbeitnehmer und der Kapitaleigentümer im Aufsichtsrat festlegten. Die Fremdbestimmung des Arbeitnehmers in der modernen Unternehmenshierarchie soll durch seine „institutionelle Beteiligung an den Unternehmensentscheidungen“ gemildert werden<sup>376</sup> - so das Bundesverfassungsgericht in seiner Urteilsbegründung aus dem Jahr 1979, mit der die Verfassungsmäßigkeit der Mitbestimmungsgesetze gegenüber den Beschwerde führenden Arbeitgeberverbänden und Unternehmen bestätigt wurde.

Der soziale Konfliktstoff, den die Vermögenslosigkeit weiter Bevölkerungskreise beinhaltet, wurde eingedämmt durch die Eigentumspolitik zur Bildung von Haus- und Grundvermögen sowie Geldvermögen. Eingeleitet wurde der Weg zu einer allgemeinen Vermögensbildung im Jahr 1952 durch das

---

<sup>375</sup> Michel Albert in einem Interview, abgedruckt in Frankfurter Allgemeine Magazin, 20.11.1992, Heft 664, S. 107.

<sup>376</sup> Zitiert nach E. Wenger (1986), Unternehmensverfassung und Arbeitsmarkt: Die Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen im Entscheidungsprozess der Unternehmung, in: H. Leipold und A. Schüller (Hrsg.) (1986), Zur Interdependenz von Unternehmens- und Wirtschaftsordnung, Schriften zum Vergleich von Wirtschaftsordnungen, Band 38, Stuttgart, S. 157.

Wohnungsbau-Prämiengesetz. Die bis zum Jahr 1959 praktizierte steuerliche Abzugsfähigkeit von Sparbeträgen wurde ersetzt durch das Erste Spar-Prämiengesetz, das eine Prämienförderung vorsah für das Kontensparen und das Wertpapiersparen; eine Beteiligung am Produktivvermögen in Form von Aktien oder Investmentzertifikaten wurde durch den Anlagedatavergleichsbescheid ebenfalls begünstigt. Gleichzeitig wurden Aktiengesellschaften steuerliche Vorteile gewährt für den Erwerb von eigenen Aktien und deren Wiederveräußerung zu einem Vorzugskurs als Belegschaftsaktien.

Diesen Gesetzen folgten in den sechziger Jahren weitere staatliche Förderungsmaßnahmen, durch die auch die Bezieher geringer Einkommen zu freiwilliger Ersparnis und zur Beteiligung an der volkswirtschaftlichen Kapitalbildung veranlasst werden sollten.<sup>377</sup> Die Privatisierung staatlicher Unternehmen - sie wurde beeinflusst von der Volkskapitalismus-Bewegung in den Vereinigten Staaten - sollte gezielt zur breiteren Streuung des Produktivvermögens beitragen.<sup>378</sup> Im März 1959 wurde eine Kapitalerhöhung der Preussag AG über die Ausgabe von Volksaktien vorgenommen; der Aktienerwerb zum Vorzugskurs war an Einkommenshöchstgrenzen gebunden, das Stimmrecht der Neuaktionäre wurde beschränkt. Zu ähnlichen Konditionen wurden zwei Jahre später auch Volksaktien bei der teilweisen Privatisierung von Volkswagen und bei einer weiteren Preussag-Tochter ausgegeben. Bei der Ausgabe von VEBA-Volksaktien im Jahr 1965 wurde kein Vorzugskurs mehr gewährt, sondern der Kauf von Aktien durch das Vermögensbildungsgesetz begünstigt. Nach der Privatisierungsaktion sank der VEBA-Kurs - ganz im Gegenteil zur Kursentwicklung der Volkswagen-Aktie - unter den Ausgabekurs der Volksaktie.<sup>379</sup> Durch Stützungskäufe erwarb der Staat einen Teil seiner ursprünglichen Anteile zurück. 15 Prozent der VEBA-Volksaktionäre hatten bis Ende 1965 ihre Anteile bereits wieder verkauft und damit einen Vermögensverlust realisiert. Der Konjunkturunbruch der Jahre 1966/67 verhinderte eine Kurserholung; diese nachteilige Kursentwicklung der VEBA-Aktien war eines der zahlreichen Argumente gegen die weitere Ausgabe von Volksaktien, die in den Folgejahren dann auch unterblieb.<sup>380</sup> Immerhin waren von den Ersterwerbern der Volksaktien im Jahr 1968 noch 45 Prozent Preussag-Aktionäre und 42 Prozent VW-Aktionäre. 1970 besaßen noch 46 Prozent der Ersterwerber Volksaktien von VEBA.<sup>381</sup>

---

<sup>377</sup> Vgl. W. J. Mückl (1975), S. 34.

<sup>378</sup> Vgl. K. Kleps (1982), Lohnpolitische Konzeptionen und Vermögensbildung, Baden-Baden 1982, S. 317.

<sup>379</sup> Vgl. H. Adams (1976): Macht und Vermögen in der Wirtschaft, Köln, S. 54f., K. Kleps (1982), S. 317ff. sowie W. J. Mückl (1975), S. 40.

<sup>380</sup> Vgl. K. Kleps (1982), S. 321f.

<sup>381</sup> Vgl. W. J. Mückl (1975), S. 41.



Ein Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen der Arbeitgeber an die Arbeitnehmer wurde erstmals 1965 von Georg Leber, dem damaligen Vorsitzenden der Gewerkschaft Bau-Stein-Erden, und von Rolf Kasteleiner, Vorsitzender des Verbandes der Bauwirtschaft und gleichzeitig auch des Bundes Katholischer Unternehmer, abgeschlossen; beide waren erklärte Anhänger der katholischen Soziallehre.<sup>382</sup> Der Staat unterstützte diese tarifvertraglichen Investivlöhne durch die Gesetze zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (312-DM-Gesetze), die in den Jahren 1961 und 1965 in Kraft traten. Diese sahen Steuervorteile für die Vermögensbildung fördernde Unternehmen sowie eine pauschale Besteuerung und Sozialabgabenfreiheit für den Lohnempfänger vor, der bereit war, die vermögenswirksamen Leistungen nach dem Sparprämien-, dem Wohnungsbauprämien-gesetz, als Arbeitnehmerdarlehen an den Arbeitgeber oder in anderer Form längerfristig anzulegen; allerdings wurden besserverdienende Arbeitnehmer durch den Pauschalsteuersatz begünstigt.<sup>383</sup>

Mit seiner Untersuchung zur Vermögensverteilung leitete Wilhelm Krelle im Jahr 1968 eine heftig geführte Verteilungsdiskussion in der Bundesrepublik Deutschland ein. Die darin festgestellte einseitige Verteilung des Vermögens und insbesondere des Produktivvermögens gab allen politischen Parteien Anlaß, eine gleichmäßigere Vermögensverteilung als höchste und vordringlichste Aufgabe der staatlichen Sparförderung anzusehen.<sup>384</sup> Das Dritte Vermögensbildungsgesetz (624-DM-Gesetz) brachte dann im Jahr 1970 einen grundlegenden Wandel im vermögenspolitischen Kurs der Bundesrepublik Deutschland. Die Vermögenspolitik konzentrierte sich nunmehr auf Arbeitnehmer der mittleren und unteren Einkommenschichten. Die Verdoppelung der geförderten Sparsumme, eine Sparzulage von 30 Prozent sowie die staatlichen Förderung innerhalb bestimmter Einkommenshöchstgrenzen leitete zahlreiche Tarifvereinbarungen über vermögenswirksame Leistungen ein. Die vermögensbildenden Anlagen durch die Arbeitnehmer erhöhten sich in der Folge beträchtlich. Hatten im Jahr 1969 noch 5,7 Millionen der abhängig Erwerbstätigen die staatliche Sparförderung genutzt, so waren es im Jahr 1975 bereits 15,9 Millionen Arbeitnehmer; der durchschnittliche Anlagebetrag hatte sich im gleichen Zeitraum von 280 DM auf 580 DM erhöht.<sup>385</sup>

---

<sup>382</sup> Vgl. L. Roos (1995), Kein Problem der Verteilungsgerechtigkeit, sondern der Beteiligungsfreiheit. Sozialethische Überlegungen zur Vermögenspolitik, in: Bund Katholischer Unternehmer (Hrsg.), Ausgewählte Vorträge Nr. 28, Juli 1995, S. 4.

<sup>383</sup> Vgl. W. J. Mückl (1975), S. 36f.

<sup>384</sup> Vgl. K. Kleps (1982), S. 335.

<sup>385</sup> Vgl. K. Kleps (1982), S. 338.

Bis zum Jahr 1982 legten die Arbeitnehmer 98 Prozent der vermögenswirksamen Leistungen in den gängigen Formen an, 40 Prozent entfielen auf Sparverträge bei Kreditinstituten, 36 Prozent auf Bausparverträge, 28 Prozent auf Lebensversicherungen und lediglich 2 Prozent auf Anlagen im Produktivvermögen.<sup>386</sup> Die vermögenswirksamen Leistungen hatten als erstes realisiertes Investivlohnkonzept zwar eine breitere Streuung des Geldvermögens, des Wohnungseigentums und eine Verbesserung der Alterssicherung zur Folge, aber keine nennenswerte Wirkung auf die Verteilung des Produktivvermögens. Eine Verlagerung der staatlichen Sparförderung von den präferierten Wegen zur Geldvermögensbildung hin zur Teilhabe der Arbeitnehmer am Produktivvermögen erfolgte daraufhin 1984 mit dem Vierten Vermögensbildungsgesetz, das Beteiligungen am Produktivvermögen bis zu einem Höchstbetrag von 936 DM förderte, während für die übrigen Anlageformen ein unveränderter Höchstbetrag von 614 DM galt. Der Anlagekatalog für Beteiligungen am Produktivvermögen und die steuerliche Förderung wurde im Jahr 1987 durch das Fünfte Vermögensbildungsgesetz noch erweitert. Die Vermögenspolitik hat somit in den achtziger Jahren zumindest Zeichen in Richtung einer breiteren Streuung des Produktivvermögens gesetzt.

<b>Position</b> (in Mrd. DM)	<b>1970</b>	<b>1980</b>	<b>1992</b>
Gesamtvermögen	1.538	4.494	9.492
-Wohnungsvermögen	811	2.402	4.920
-Gebrauchsvermögen	209	617	1.158
-Geldvermögen	518	1.475	3.414
Kredite	207	615	1.215
<b>Reinvermögen</b>	<b>1.331</b>	<b>3.879</b>	<b>8.277</b>

**Tabelle 1: Vermögensbilanz westdeutscher Privathaushalte**  
(Jahresendstände). Quelle: Deutsche Bundesbank<sup>387</sup>

Die hier nur in Umrissen skizzierte Vermögenspolitik der Nachkriegsjahrzehnte und vor allem auch die gestiegenen Realeinkommen haben die Vermögenssituation in der Bundesrepublik Deutschland nachhaltig verändert. Verfügten die privaten Haushalte nach der Währungsreform des Jahres 1948

<sup>386</sup> Vgl. B. Schwetzler (1989), Mitarbeiterbeteiligung und Unternehmensfinanzierung, Wiesbaden, S. 179.

<sup>387</sup> Deutsche Bundesbank (1993), S. 31.

lediglich über ein Geldvermögen in Höhe von 20 Mrd. DM<sup>388</sup>, so weist die Deutsche Bundesbank in ihrer Vermögensbilanz (vergl. Tabelle 1) für die Jahre 1970 bis 1992 aus, daß das Geldvermögen in diesem Zeitraum von 518 Mrd. DM auf 3.414 Mrd DM stieg. Die in Tabelle 1 ausgewiesene Position Geldvermögen beinhaltet nicht die Ansprüche der Arbeitnehmer an die gesetzliche Rentenversicherung und auch nicht die private Beteiligung an Unternehmen<sup>389</sup>; der tatsächliche Vermögensbestand der Privathaushalte in den westlichen Bundesländern liegt somit höher.

<b>Geldanlagen</b> (in Mrd. DM)	<b>1990</b>		<b>1992</b>	
		in %		in %
bei Banken	1.305,4	44,0	1.459,9	42,8
bei Bausparkassen	129,0	4,4	135,1	4,0
bei Versicherungen	639,7	21,6	755,1	22,1
in Wertpapieren	668,3	-	816,3	-
- Rentenwerte	409,8	13,8	492,3	14,4
- Aktien	121,5	4,1	128,0	3,7
- Investmentanteile	137,0	4,6	196,0	5,7
in sonstigen Forderungen*	221,4	7,5	248,4	7,3
<b>Insgesamt</b>	<b>2.963,8</b>	100	<b>3.414,8</b>	100

**Tabelle 2: Geldvermögen westdeutscher Privathaushalte**

(Jahresendstände). \* Ansprüche aus betrieblichen Pensionszusagen.

Quelle: Deutsche Bundesbank<sup>390</sup>

Betrachtet man die Anlagestruktur in Tabelle 2, so legen die Privathaushalte ihre Ersparnisse in erster Linie bei Banken an, es folgt die Anlage in Wertpapieren und die Vermögensanlage bei Versicherungen. Die direkte Geldanlage im Produktivvermögen, nämlich in Form von Aktien oder Investmentanteilen, hat dagegen nur untergeordnete Bedeutung. Ihren Tiefpunkt erreichte diese Form des Miteigentums am Produktivkapital im Jahr 1992: Der Aktienanteil am Vermögensbestand der privaten Haushalte betrug nurmehr 3,7 Prozent; gleichzeitig gewannen allerdings die mit weniger Risiko ausgestatteten Investmentbeteiligungen weit überproportional an Bedeutung. Die vermögens-

<sup>388</sup> Deutsche Bundesbank (1993), Zur Vermögenssituation der privaten Haushalte in Deutschland, in: Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, 45. Jg., Oktober 1993, S. 20.

<sup>389</sup> Mit Ausnahme von Aktiengesellschaften, deren Anteilswerte sind im Geldvermögen enthalten, vgl. Tabelle 2.

<sup>390</sup> Vgl. Deutsche Bundesbank (1993), S. 22.

wirksamen Anlagen in Aktienfonds lagen 1992 bei 2,251 Mrd. DM<sup>391</sup> und hatten lediglich einen Anteil von 1,1% am gesamten Anlagevolumen der privaten Haushalte in Investmentanteilen.

Über die Jahrzehnte hinweg werden Schwerpunktverlagerungen in der Vermögensanlage der Privathaushalte deutlich. Die Gründe dafür sind in einem Wandel der Sparmotive als Folge steigenden Geldvermögens, aber auch in den vermögenspolitischen Maßnahmen des Staates zu suchen.<sup>392</sup> In Tabelle 3 ist beispielsweise die staatlich geförderte Plazierung von Volksaktien in den sechziger Jahren erkennbar; einen höheren Prozentanteil an der Vermögensbildung privater Haushalte konnten Aktien in den folgenden Jahrzehnten nicht mehr erreichen. Deutlich wird auch die Risikoscheu der Deutschen: Die Geldanlage in festverzinslichen Rentenwerten hat seit Beginn der achtziger Jahre zugenommen und hat mittlerweile mehr Bedeutung als das Versicherungssparen.

<b>Geldanlage</b> (in Prozent)	<b>1950/59</b>	<b>1960/69</b>	<b>1970/79</b>	<b>1980/89</b>	<b>1990/92</b>
Banken	59,2	56,5	53,9	38,5	33,2
Bausparkassen	7,8	8,6	7,4	1,4	1,4
Versicherungen	14,4	15,9	16,9	27,6	25,0
in Wertpapieren:	6,7	13,7	14,6	23,1	32,8
- Rentenwerte	4,7	9,5	13,8	22,3	33,3
- Aktien	2,0	4,1	0,8	0,9	- 0,5
sonstige Forderungen	11,9	5,3	7,2	9,3	7,7
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Geldvermögensbildung in % des verfügbaren Einkommens	8,1	11,1	13,5	11,4	13,0

**Tabelle 3: Geldvermögensbildung westdeutscher Privathaushalte**

Quelle: Deutsche Bundesbank<sup>393</sup>

Das Problem der Vermögenslosigkeit weiter Bevölkerungskreise, das die Anfangsjahre der Sozialen Marktwirtschaft in Deutschland kennzeichnete, wurde in den letzten vier Jahrzehnten beseitigt. Diese Aussage gilt auch dann, wenn die vorstehenden Zahlen der Vermögensbilanz, die alle westdeutschen

<sup>391</sup> Vgl. Abschnitt 5.3.

<sup>392</sup> Vgl. Deutsche Bundesbank (1993), S. 24f.

<sup>393</sup> Deutsche Bundesbank (1993), S. 24. Ab dem Jahr 1994 schließen die von der Bundesbank veröffentlichten Zahlen auch die ostdeutschen Haushalte ein.

Haushalte einbeziehen, aufgegliedert werden für die unterschiedlichen sozialen Haushaltsgruppen. Läßt man die Ausstattung der Haushalte mit Wohnungs- und Gebrauchsvermögen<sup>394</sup> außer Betracht, so verfügte, statistisch gesehen, jeder westdeutsche Haushalt im Jahr 1992 über ein Geldvermögen von 110.000 DM.<sup>395</sup> Nach den Ergebnissen der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) von 1983 bezogen lediglich 6 Prozent der Selbständigen-Haushalte, 4 Prozent der Arbeitnehmer-Haushalte, 23 Prozent der Arbeitslosen-Haushalte und 11 Prozent der Rentner-, Pensionärs- und übrigen Nichterwerbstätigen-Haushalte *keine* Einkünfte aus Geldvermögen.<sup>396</sup> Allerdings zeigen die Haushaltsgruppen in ihren durchschnittlichen Vermögenseinkommen Disparitäten, die auf eine erhebliche Ungleichverteilung der Geldvermögensbestände schließen lassen.

Die ungleiche Verteilung des Geldvermögens besteht vor allem zwischen den sozialen Haushaltsgruppen. Aber auch innerhalb einer Haushaltsgruppe bestehen deutliche Unterschiede in den Vermögenspositionen, die vor allem mit der Einkommenshöhe und der Altersstruktur des Haushalts zu erklären sind.<sup>397</sup> Für das Jahr 1988 wurde über die Einkommens- und Verbrauchsstichprobe ermittelt, daß im Durchschnitt je Haushalt Selbständige (ohne Landwirte) 49.119 DM, Angestellte 26.899 DM und Arbeiter 18.450 DM Geldvermögen besaßen.<sup>398</sup> Für den Gesamtdurchschnitt aller über diese Stichprobe erfassten Haushalte wurde ein Geldvermögen in Höhe von 25.673 DM festgestellt, wobei Haushalte mit hohem Einkommen über 114.308 DM, mit mittlerem Einkommen über 22.583 DM und Haushalte mit niedrigem Einkommen über 8.465 DM verfügten. Vergleicht man diese durchschnittlichen Vermögensbestände dann noch mit dem Durchschnittswert für alle westdeutschen Haushalte, der im Jahr 1992 bei 110.000 DM<sup>399</sup> lag, so werden die erheblichen Vermögensbestände der Haushalte mit über 25.000 DM monatlichem Nettoeinkommen (seit 1993 über 35.000 DM), die in die Einkommens- und Verbrauchsstichprobe nicht einbezogen werden, erkennbar.<sup>400</sup>

---

<sup>394</sup> Vgl. Deutsche Bundesbank (1993), S. 28ff.

<sup>395</sup> Deutsche Bundesbank (1993), S. 22.

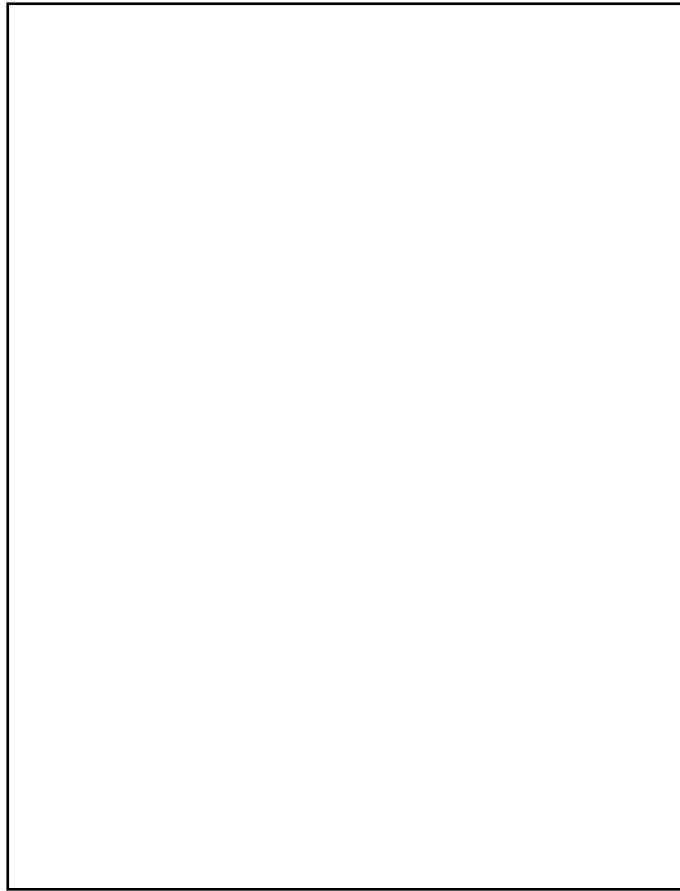
<sup>396</sup> Vgl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (1993), Vierteljahresheft 3/5, 1993, S. 163 (Neuere amtliche Daten sind laut Vermerk nicht verfügbar).

<sup>397</sup> Vgl. H. Schломann/R. Hauser (1992), Die Entwicklung der makroökonomischen Einkommensverteilung und der Verteilung der Geldvermögen in der Bundesrepublik Deutschland, in: B. Köbele/B. Schütt (Hrsg.), Erfolgsbeteiligung, Köln 1992, S. 79.

<sup>398</sup> Vgl. W. Krelle (1993) Wirtschaftswachstum und Vermögensverteilung, in: Beteiligung am Produktiveigentum, hrsg. vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Hannover/Bonn 1993, S. 39.

<sup>399</sup> Eine Vergleichszahl für das Jahr 1988 liegt nicht vor.

<sup>400</sup> Der statistische Nachweis wird dadurch erschwert, daß keine entsprechenden Daten regelmäßig, umfassend und in der notwendigen Detaillierung erhoben werden. Als



**Abbildung 1: Lorenzkurve zur Verteilung Bruttogeldvermögens der privaten Haushalte**

Quelle: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)<sup>401</sup>

In Abbildung 1 ist die Verteilung des Bruttogeldvermögens (= Nettogeldvermögen zuzüglich längerfristige Konsumentenkredite) auf die deutschen Haushalte in Form einer Lorenzkurve dargestellt. 75 Prozent der westdeutschen Haushalte besitzen demnach nur etwa 35 Prozent des über die Einkommens-

---

Zahlenmaterial stehen die aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung abgeleiteten Verteilungsrechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) für soziale Haushaltsgruppen sowie die Einkommens- und Verbrauchsstichproben (EVS) des Statistischen Bundesamtes zur Verfügung. Letztere werden seit 1973 im Fünf-Jahres-Rhythmus erhoben und sind nicht repräsentativ für alle Haushalte: Ausländerhaushalte sowie Haushalte mit einem monatlichen Nettoeinkommen von mehr als 35.000 DM (1993), die eine besonders hohe Vermögensbildung realisieren können, werden nicht durch die EVS, sondern werden, sofern diese Haushalte zur Vermögensteuer veranlagt sind, über die Vermögensteuerstatistik erfasst.

<sup>401</sup> Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (1995), Die Vermögenseinkommen der privaten Haushalte 1994, in: Wochenbericht 25/95 vom 22.6.1995, 62. Jg., S. 439.

und Verbrauchsstichprobe 1993 erfassten Bruttogeldvermögens, während 5 Prozent Haushalte über etwa 25 Prozent des Bruttogeldvermögens verfügen.

Diese Konzentration des Geld- und noch mehr des Produktivvermögens bei einer vergleichsweise geringen Zahl von Haushalten wurde durch verschiedene Untersuchungen bestätigt.<sup>402</sup> Wie bereits im Jahr 1968 basiert Wilhelm Krelle seine Analyse auf die Vermögensteuerstatistik, die wiederum nur die reichsten Haushalte erfaßt, und weist für das Jahr 1986 aus, daß das Betriebsvermögen in Händen natürlicher Personen sich auf 162.163 Haushalte verteilte und sich insgesamt auf 106,32 Mrd. DM belief; 0,21 Prozent dieser Haushalte verfügten über 13,37 Prozent des Betriebsvermögens, 28 Prozent über einen Anteil von 81,77 Prozent. Berücksichtigt man weiterhin, daß 1986 lediglich 727.010 Haushalte zur Vermögenssteuer veranlagt wurden, das sind 2,7 Prozent der damals rund 26.739.000 Haushalte in der Bundesrepublik Deutschland, so wird die Konzentration des Produktivvermögens offensichtlich.

Über die Einkommens- und Verbrauchsstichprobe des Jahres 1983 wurde allerdings auch festgestellt, daß 12,7 Prozent der Arbeitnehmerhaushalte über Eigentum oder eine Beteiligung an gewerblichen Unternehmen verfügen; in dieser Zahl wiederum sind Aktienanteile nicht enthalten, weil sie dem Geldvermögen zugerechnet werden. Eine vergleichbare Auswertung der Stichprobe des Jahres 1988 liegt nicht vor.<sup>403</sup> Deshalb kann auch nicht überprüft werden, welche Verteilungswirkungen die Vermögensbeteiligungsgesetze der achtziger Jahre brachten, die die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen bis heute bevorzugt fördern. Überhaupt kann der statistische Nachweis, in welcher Gesamthöhe die privaten Haushalte Eigentumsansprüche an gewerbliche Unternehmen haben, nur auf der Basis mehrerer Datenquellen geführt werden, die verschiedene Institutionen mit jeweils unterschiedlichen Abgrenzungen bereitstellen. Eine präzise und regelmäßig überprüfbare Aussage zum „Eigentum am Produktivvermögen“ und zu seiner Verteilung auf die privaten Haushalte in Deutschland lassen die amtlichen Daten nicht zu.

---

<sup>402</sup> Vgl. R. Hornung-Draus (1989), Das Vermögen der privaten Haushalte in der Bundesrepublik Deutschland: Bestand, Entwicklung und Verteilung, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Band 206/1, S. 44f., H. Schломann/R. Hauser (1992), S. 91 sowie W. Krelle (1993), S. 39.

<sup>403</sup> Letzte Zahlen zur Beteiligung der privaten Haushalte am Produktivvermögen wurden aufgrund der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe des Jahres 1983 veröffentlicht. Vgl. M. Euler (1986), Private Haushalte mit Eigentum oder Beteiligung an gewerblichen Unternehmen 1973 und 1983, in: Wirtschaft und Statistik 10/1986, S. 836 ff.

Sieht man von diesen statistischen Unzulänglichkeiten in der Vermögensverteilungsrechnung ab, so wird aus vorstehenden Zahlen zur Verteilung der unterschiedlichen Vermögensarten auch der Schluß gezogen<sup>404</sup>, daß die Soziale Marktwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland eines ihrer Ziele, nämlich eine gleichmäßigere Einkommens- und Vermögensverteilung und damit eine Angleichung der Chancen für alle Marktteilnehmer, bislang nicht erreicht habe. Einschränkend zu dieser kritischen Sicht ist allerdings darauf hinzuweisen, daß nach den Berechnungen des DIW die Arbeitnehmer im Jahr 1994 mit 38,2 Prozent an den gesamten Vermögenseinkommen der privaten Haushalte beteiligt waren, weitere 27,5 Prozent flossen an Rentner- und Pensionärshaushalte.<sup>405</sup> Da diese Haushaltsgruppen in aller Regel nicht Anlagen mit besten Renditen halten, kann man annehmen, daß nahezu 70 Prozent des Geldvermögens sich im Eigentum von Arbeitnehmern oder ehemaligen Arbeitnehmern befinden. Bei diesem beachtlichen Vermögensaufbau ist weiterhin zu berücksichtigen, daß in der statistischen Vermögensrechnung die Versorgungsansprüche, die der einzelne Arbeitnehmer bezüglich der gesetzlichen Sicherungssysteme erworben haben, nicht enthalten sind - obwohl sie einen beachtlichen Vermögenswert in Händen der Arbeitnehmer darstellen. Eine heute durchschnittliche Rentenleistung von 2.400 DM pro Monat setzt ein Geldvermögen von 576.000 DM voraus, das mit 5 Prozent jährlich verzinst wird. Gerade dieses soziale Netz aber enthebt die Arbeitnehmer - im Gegensatz zu den Selbständigen - zu großen Teilen der Notwendigkeit, Vermögen für die Risikovorsorge und die Alterssicherung zu bilden. Die Risiko- und Altersvorsorge hat dagegen bei den Selbständigen einen sehr viel höheren Stellenwert: Laut DIW<sup>406</sup> resultiert nahezu die Hälfte der den Selbständigen zufließenden Vermögenseinkommen aus Zinsgutschriften auf Lebensversicherungen.

Trotz dieses immensen Vermögensaufbaus, den die Soziale Marktwirtschaft breitesten Bevölkerungskreisen ermöglichte, wird die Verteilung des Produktivvermögens, das nur eine unter mehreren Vermögensarten darstellt, von verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen als zentraler Gradmesser für eine „sozial gerechte“ Verteilung des Vermögens und für die „soziale Gerechtigkeit“ der Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung schlechthin

---

<sup>404</sup> So äußerte Bruno Köbele, Vorsitzender der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden (IG Bau): „Heute müssen wir feststellen, wie wenig die aktuelle Vermögensverteilung in Westdeutschland dem Leitbild der sozialen Marktwirtschaft entspricht.“ Zitiert nach Mediendienst der IG Bau vom 26.5.1992, S. 2.

<sup>405</sup> Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (1995), S. 441. Eigene Berechnungen.

<sup>406</sup> K.-D. Bedau (1992) Die Vermögenseinkommen der Privaten Haushalte 1991, in: DIW-Wochenbericht 30/92, S. 371.



betrachtet. So gesehen, wurde das von Ludwig Erhard formulierte vermögenspolitische Ziel bislang nicht erreicht:

„Die Konzentration des Produktivvermögens ist kein Kennzeichen der Sozialen Marktwirtschaft und kein Schicksal. Sie kann und muß durch marktwirtschaftliche Ordnungspolitik überwunden werden. Eine Vermögenspolitik der Sozialen Marktwirtschaft beteiligt alle durch Vermögensbesitz an den Unternehmen. Ihr Ziel ist eine Gesellschaft von Teilhabern“.<sup>407</sup>

Die „Gesellschaft von Teilhabern“ soll der Sozialen Marktwirtschaft eine zusätzliche Qualität geben. Das Lösungskonzept Mitarbeiterbeteiligung wurde und wird deshalb immer wieder von politischer, kirchlicher und wissenschaftlicher Seite in die Öffentlichkeit gebracht und die damit erreichbare Bildung von Produktivvermögen in Arbeitnehmerhand als ein „wirtschaftliches, soziales und gesellschaftliches Ziel“<sup>408</sup> betont, das dem konstituierenden Prinzip des Privateigentums im Rahmen der Sozialen Marktwirtschaft entspreche, indem es für die Arbeitnehmer persönliche Freiheitsräume schaffe, ihnen Selbstverwirklichung, wirtschaftliche und gesellschaftliche Mitverantwortung ermögliche und zur inhaltlichen Weiterentwicklung der auf individuelle Freiheit und Chancengleichheit gerichteten Sozialen Marktwirtschaft beitragen könne.

---

<sup>407</sup> Ludwig Erhard, zitiert nach T. Strohm (1993), „Eigentum in Arbeitnehmerhand“ im Lichte der evangelischen Sozialethik, in: Beteiligung am Produktiveigentum, hrsg. vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Hannover/Bonn 1993, S. 121.

<sup>408</sup> Vgl. o.V. (1993), Vermögenspolitische Offensive gefordert, in: Badische Neueste Nachrichten vom 25.10.93, S. 4, o.V. (1994 a), Die Kirchen plädieren für Beteiligungslöhne, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 11.01.94, Nr. 8, S. 11, O. Sievert (1992), Ein Titel auf die Zukunft, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 23.5.1992, Nr. 120, S. 15.

### 3 Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland - ihre konzeptionelle Entwicklung und Ausgestaltung

Die Mitarbeiterbeteiligung ist kein im 20. Jahrhundert gefundener Lösungsansatz zur Beseitigung der Gegensätzlichkeit von Kapital und Arbeit, sondern sie ist, „in kleinen Anfängen, so alt wie der Kapitalismus selbst“.<sup>409</sup> Mitarbeiterbeteiligung wurde bereits gegen Ende des 18. Jahrhunderts in den Vereinigten Staaten eingeführt. Der Schweizer Emigrant Albert Gallatin, Finanzminister unter Jefferson, wollte mit der Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter in seinen Glasfabriken das demokratische Prinzip der politischen Ordnung auf den industriellen Bereich übertragen.<sup>410</sup> Zu Beginn des 19. Jahrhunderts hat dann Saint-Simon in seinen Schriften „De la classe ouvrière“ die betrieblichen, wirtschaftlichen und sozialen Vorteile eines partnerschaftlichen Verhältnisses zwischen Unternehmern und Arbeitern sowie eines dementsprechenden Entlohnungssystems beschrieben, das den Lohn als festen Einkommensteil und eine Gewinnbeteiligung als variablen Einkommensteil für die Arbeitnehmer vorsieht.<sup>411</sup>

#### 3.1 Zur Geschichte der Mitarbeiterbeteiligung

##### 3.1.1 Mitarbeiterbeteiligung im 19. Jahrhundert

In Europa sind neben dem genossenschaftlichen Experiment Robert Owens in New Lanark erste Beispiele von ertragsorientierten Entlohnungssystemen in der Landwirtschaft zu finden. Auf Gut Cöthen bei Breslau wurden die Beschäftigten seit dem Jahr 1824 am Gewinn beteiligt.<sup>412</sup> Ab 1847 versuchte Johann Heinrich von Thünen, das von ihm aufgestellte Gesetz über den „naturgemässen“ Lohn in der Praxis anzuwenden.<sup>413</sup> Auf seinem Gut Tellow

---

<sup>409</sup> R. S. Hartman (1958), Die Partnerschaft von Kapital und Arbeit, Köln und Opladen 1958, S. 25.

<sup>410</sup> Vgl. R. S. Hartman (1958), S. 25.

<sup>411</sup> Vgl. C.-H. de Saint-Simon (1826), S. 309.

<sup>412</sup> Vgl. dazu W. Feilchenfeld (1922), Die Gewinnbeteiligung der Arbeiter und Angestellten in Deutschland, Berlin, S. 2.

<sup>413</sup> V. Böhmert (1878), Die Gewinnbeteiligung: Untersuchungen über Arbeitslohn und Unternehmergewinn, 1. Teil, Leipzig, S. 42.

in Mecklenburg führte er deshalb eine Ertragsbeteiligung für alle Beschäftigten ein. Der individuelle Anteil am netto erwirtschafteten Jahresertrag wurde auf ein Sparguthaben eingezahlt. Die jährlichen Zinsen wurden den Beschäftigten bar ausgehändigt; über das Sparguthaben konnten sie ab ihrem 60. Lebensjahr verfügen. Vorsorge und Alterssicherung lauteten die Ziele der Thünen'schen Anteilswirtschaft.<sup>414</sup>

Die gegenläufigen Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bezüglich des Lohnanteils an der Produktion - eine Gegensätzlichkeit, die vor Marx schon Adam Smith formuliert hatte<sup>415</sup> - wollten einzelne Unternehmer des 19. Jahrhunderts durch ein verändertes Entlohnungssystem beheben, das den Beitrag des Arbeitnehmers zum Unternehmenserfolg mehr als der übliche Zeitlohn berücksichtigte. Die bis in die siebziger Jahre des 19. Jahrhunderts realisierten Beteiligungen der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg hat Victor Böhmert dokumentiert. Im Rahmen seiner Untersuchung definiert er „Gewinnbeteiligung“<sup>416</sup> als eine Stufe eines Entlohnungssystems, bei dem der Zeitlohn die unterste, weil am wenigsten an der Leistung orientierte Stufe bildet. Stundenlohn, Stücklohn sowie zusätzlich gezahlte Prämien und Gratifikationen bilden jeweils weitergehende Entlohnungsstufen, die den Beitrag der Arbeitnehmer zum Produktionsertrag zunehmend berücksichtigen. Die Beteiligung am Unternehmensertrag und mehr noch die Kapitalbeteiligung am Unternehmen stellen die nächsthöheren Stufen dieser Einkommenssystematisierung dar. Sieht man von der Produktionsgenossenschaft als höchstmöglicher Form der Ertragsbeteiligung ab, so stellt die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer wie auch die Kapitalbeteiligung für Böhmert ein „wirksames Mittel zur Erhaltung bzw. Wiederherstellung des socialen Friedens“ dar.<sup>417</sup>

In Industrie und Handwerk verzeichnet Böhmert ab dem Jahr 1842 Unternehmen, die nicht nur einzelne, sondern alle ihre Mitarbeiter am Gewinn und in Einzelfällen auch am Kapital beteiligen. Der Gebäudemalbetrieb Leclair in Paris war das erste vielbeachtete Unternehmen, das Gewinnbeteiligung praktizierte. J. St. Mill beschrieb dieses Modell ausführlich: Ziel Leclaires war es, die Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter zu heben und ihre sozialen Verhältnisse zu verbessern. Leclair erreichte sein Ziel, die betrieb-

---

<sup>414</sup> Vgl. V. Böhmert (1878), 2. Teil, S. 1ff.

<sup>415</sup> Vgl. V. Böhmert (1878), 2. Teil, S. 5.

<sup>416</sup> Den Begriff Gewinnbeteiligung verwendet Böhmert, ohne klar zu unterscheiden zwischen reiner Gewinnbeteiligung und der Ausschüttung von Gewinnanteilen aus einer Kapitalbeteiligung.

<sup>417</sup> V. Böhmert (1878), 1. Teil, S. 15.

liche Ertragssteigerung kompensierte seinen anteiligen Gewinnverzicht.<sup>418</sup> Dem Beispiel Leclaires folgten weitere Unternehmen in Paris. In den folgenden Jahrzehnten entstanden in vielen Ländern Europas Partnerschaften zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern; sie wurden als „industrial partnership“, als „nouveau contrat“ oder als „Arbeitsgesellschaft“ bezeichnet. Bis zum Jahr 1878 sind in Deutschland 54, in der Schweiz 25, in Frankreich 17 und in England 10 Unternehmen mit einer Beteiligung aller Mitarbeiter - vor allem am Gewinn - bekannt.<sup>419</sup> Zu diesen Pionieren der Gewinnbeteiligung gehörte auch die Siemens-Gruppe.<sup>420</sup>

Im Jahr 1867 führte die Messingfabrik Borchert in Berlin erstmalig für Deutschland eine auf Teilhabe am Gewinn und am Kapital basierende Partnerschaft zwischen Beschäftigten und Unternehmer ein. Nach dem Bestreben von Wilhelm Borchert sollten die Mitarbeiter nach und nach alle Kapitalanteile übernehmen, um sich so „aus dem Stand der Arbeitnehmer in den Stand der Arbeitgeber aufzuschwingen“<sup>421</sup>. Die Arbeiter und Angestellten wurden - nach Abzug von Unternehmerlohn, Kapitalverzinsung und Risikoprämie - zu 50 Prozent am Reinertrag des Unternehmens beteiligt, wobei die Bezieher von Zeitlohn besser gestellt wurden als die Bezieher von Stücklohn; die verbleibenden 50 Prozent fielen der Kapitaleseite zu. Ausserdem konnten die Arbeitnehmer auf freiwilliger Basis Kapitalanteile unter deren Wert kaufen. Die Anteilsinhaber bildeten eine innerbetriebliche Genossenschaft und bestellten für diese drei Vorstände, die als Vertrauenspersonen ein Informations- und Beratungsrecht gegenüber dem Unternehmer besaßen. Der Plan zu einer Umwandlung des Unternehmens in eine Genossenschaft wurde später aufgegeben zu Gunsten der Umwandlung in eine Aktiengesellschaft, in welcher der Unternehmer „alleiniger Herr des Geschäfts“ blieb, die Arbeitnehmer aber weiterhin verzinsliche Anteile kaufen konnten, wobei diese Einlagenwerte gegen Verlust durch einen Stiftungsfonds gesichert wurden. Der Modus für die Gewinnverteilung wurde zunächst beibehalten; aufgrund der wirtschaftlichen Lage des Jahres 1872, die durch fast täglich steigende Löhne und hohe Fluktuation gekennzeichnet war, wurde die Beteiligung am Reingewinn dann zu Gunsten der Einführung eines „Generalakkords“ und einer monatlich zu zahlenden „Produktionstantieme“ für alle Mitarbeiter

---

<sup>418</sup> Vgl. J. St. Mill (1921), Grundsätze der politischen Ökonomie, zweite Auflage, hrsg. von H. Waentig, Jena 1921, S. 417f.

<sup>419</sup> Vgl. V. Böhmert (1878), 1. Teil, S. VIII. Zahlreicher waren die Unternehmen, die im Rahmen ihres Entlohnungskonzeptes für leitende Mitarbeiter eine Gewinnbeteiligung durch Prämien oder Tantiemen vorsahen.

<sup>420</sup> Vgl. C. Conrad (1986), Erfolgsbeteiligung und Vermögensbildung bei Siemens (1847-1945), in: Zeitschrift für Unternehmensgeschichte, Beiheft 36, Stuttgart, S. 62ff.

<sup>421</sup> V. Böhmert (1878), 1. Teil, S. 260.

aufgegeben. Den Erfolg der von ihm initiierten betrieblichen Partnerschaft sah Borchert weniger in einer Effizienzsteigerung, die sich nach seiner Erfahrung in Ziffern nicht konstatieren läßt, als vielmehr in der moralischen Wirkung dieser Einrichtung auf die Beschäftigten. „Streiks, sowie gemeinschaftlich gestellte Forderungen der Arbeiter hinsichtlich einer weiteren Verbesserung ihrer Lage oder hinsichtlich ihrer Arbeitszeit und Fabrikordnung“ wurden vermieden, die Fluktuation begrenzt.<sup>422</sup>

Diese ersten Versuche betrieblicher Partnerschaften initiierten im 19. Jahrhundert Unternehmer, die - unabhängig voneinander und in den unterschiedlichsten Branchen tätig - innerhalb ihres Betriebes Voraussetzungen schaffen wollten, um das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu verbessern. Die Beteiligung am Gewinn sollte außerdem das wirtschaftliche Verständnis der Beschäftigten fördern und ihnen die Gemeinsamkeit ihrer Interessen mit denen der Unternehmer verdeutlichen. Daß diese Gemeinsamkeit der Interessen nicht von allen Arbeitnehmern und auch nicht von den sich zur gleichen Zeit in Deutschland formierenden Gewerkschaften und der sozialdemokratischen Partei gesehen wurden, verdeutlicht die Untersuchung von Böhmert. Die gewerkschaftlichen Hauptargumente gegen die Gewinnbeteiligung folgten im wesentlichen der Diktion von Marx, sie lauteten:<sup>423</sup>

1. Gewinnbeteiligung setze eine „geregelte Produktionsweise“ voraus, die konjunkturelle Einflüsse und die negativen Auswirkungen der Konkurrenz ausschalte.
2. Gewinnbeteiligung sei nicht für alle Arbeitnehmer durchführbar.
3. Besser als durch eine Gewinnbeteiligung würden die Arbeitnehmer durch Produktionsgenossenschaften gestellt, da diese den vollen Arbeitsertrag verteilen und nicht nur einen Anteil am Gewinn ausschütteten.
4. Die Aufhebung der Privatwirtschaft bringe den Arbeitnehmern größere Vorteile.

Auch von Unternehmern und Nationalökonomen dieser Zeit wurde die Mitarbeiterbeteiligung und ihr Beitrag zur Lösung der allgegenwärtigen sozialen Probleme kontrovers diskutiert. Die Arbeiterfrage stand im Mittelpunkt der Bonner Konferenz von 1870, an der Unternehmer aus Deutschland, der Schweiz und dem Elsaß teilnahmen. In der Folge dieses Treffens wurde die Gewinnbeteiligung in weiteren Unternehmen eingeführt. Der Congress der Volkswirte setzte die Gewinnbeteiligungsfrage 1872 auf seine Tagesordnung.<sup>424</sup> Ein Gutachten über die Gewinnbeteiligung erstellte der Unternehmer Weigert für den Verein für Socialpolitik; veröffentlicht wurde es im Jahr

---

<sup>422</sup> V. Böhmert (1878), 1. Teil, S. 266.

<sup>423</sup> Vgl. V. Böhmert (1878), 1. Teil, S. 134ff.

<sup>424</sup> Behandelt wurde dieser Punkt allerdings nicht, da der Hauptreferent zu diesem Thema ausfiel. Vgl. V. Böhmert (1878), 1. Teil, S. 58f.

1874. Seine Einwände<sup>425</sup> gegen Anteilssysteme beziehen sich auf die schwierige Abgrenzung von Unternehmer- und Arbeitnehmeranteilen am Gewinn, auf schlechte Geschäftslagen, in denen die notwendige Autorität der Geschäftsleitung durch die Unzufriedenheit der Arbeitnehmer untergraben werden könnte, sowie auf die unterschiedliche Kapitalintensität und Gewinnsituation der einzelnen Unternehmen. Eine erhöhte Unternehmens-effizienz als Folge einer Gewinnbeteiligung beschränkt sich für Weigert auf die Unternehmen, deren Arbeitskosten in Relation zu den Produktionskosten hoch sind; in diesen Fällen kann eine vermehrte Anstrengung der Arbeiter den Gewinn „wesentlich“ erhöhen. Als problematisch dagegen wertet er eine Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer: Das Risiko einer solchen Anlage, ihre geringe Sicherheit und mangelnde Verfügbarkeit für individuelle Vorhaben, dürfe dem Arbeiter nicht zugemutet werden.

Befürworter und Gegner der Mitarbeiterbeteiligung lehnten in den siebziger Jahren des 19. Jahrhunderts eine gesetzliche Regelung ab, weil die Beteiligung, wenn sie überhaupt möglich sei, unternehmensspezifisch gestaltet werden müßte. Im Jahr 1901 wiederholte Victor Böhmert seine Untersuchung. Von den 54 Beteiligungsunternehmen des Jahres 1878 praktizierten noch neun Betriebe eine Beteiligung. Das Modell Borcherts bestand bis zum Jahr 1877, die Beteiligung auf dem Gut J. H. von Thünens wurde bis zum Jahr 1896 weitergeführt. Aus welchen Gründen diese und andere Beteiligungen eingestellt worden waren, konnte Böhmert in der Mehrzahl der Fälle nicht in Erfahrung bringen.<sup>426</sup>

In den neunziger Jahren rückte die Mitarbeiterbeteiligung erneut in das öffentliche Interesse. Das bekannteste Beteiligungsmodell dieses Jahrzehntes wurde die von Ernst Abbe 1889 gegründete Zeiss-Stiftung, die ab dem Geschäftsjahr 1896 eine Gewinnbeteiligung der Beschäftigten in ihren Statuten verankerte. Vorrangig wurde aus dieser Ertragsbeteiligung ein betrieblicher Fonds für zukünftige Pensionen und für Entschädigungen im Falle des Ausscheidens bedient; sollte die verbleibende Gewinnsumme höher sein als 20 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme, so wurden Gewinnanteile an die Beschäftigten ausgeschüttet.<sup>427</sup> Für Ernst Abbe war der Reinertrag eines Unternehmens ein Gradmesser für die allgemeine Wirtschaftslage; die Einkommen der Arbeitnehmer bei Zeiss wollte er durch die ausgeschüttete Gewinnbeteiligung der konjunkturellen Bewegung anpassen, eine betrieblich

---

<sup>425</sup> Vgl. V. Böhmert (1878), 1. Teil, S. 119ff.

<sup>426</sup> Vgl. W. Feilchenfeld (1922), S. 146f. In 16 Unternehmen wurde „wegen schlechter Erfahrungen mit den Arbeitnehmern“ die Beteiligung aufgegeben. S. 155.

<sup>427</sup> Vgl. W. Feilchenfeld (1922), S. 29ff. H. Brandt (1907), Gewinnbeteiligung und Ertragslohn, Dresden, S. 118ff.

garantierte Mindestlohnregelung sollte Einkommen und Arbeitsplätze in schlechten Zeiten sichern. Der individuelle Gewinnanteil wurde in guten Wirtschaftslagen zuzüglich zum Mindestlohn gezahlt; allerdings sollte das Gesamteinkommen eines Zeiss-Mitarbeiters auch unter Einrechnung seines Erfolgsanteils nicht über dem branchenüblichen Lohnniveau liegen.<sup>428</sup>

Im Gegensatz zu Gustav Schmoller, der von der Gewinnbeteiligung „eine tiefgreifende Umgestaltung der sozialen Verhältnisse“ erwartete,<sup>429</sup> war Ernst Abbe kein uneingeschränkter Befürworter der Gewinnbeteiligung, ihre als eine Sozialreform gewertete generelle Einführung lehnte er ab, da sie soziale Gegensätze nicht beseitigen könne.<sup>430</sup> Als wesentlichen Vorteil der Gewinnbeteiligung betrachtete er die Verbesserung des Verhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Hauptmotiv für das Gewinnbeteiligungsmodell der Zeiss-Stiftung waren nicht betriebswirtschaftliche, sondern sozialpolitische Überlegungen. Der bewußte Verzicht auf leistungsbezogene Elemente bei Zeiss trug dazu bei, daß sich die Ausschüttung von Gewinnanteilen weder „in sozialer oder moralischer Hinsicht“ förderlich auswirkte noch konnten ihr günstige Wirkungen auf den Fleiß und die Sorgfalt der Mitarbeiter zugeschrieben werden. Die personelle Stabilität des Unternehmens wurde vielmehr auf die betriebliche Altersvorsorge und weitere Sozialleistungen zurückgeführt, die aus dem Gewinnfonds finanziert wurden.<sup>431</sup>

„Gewinnbeteiligung“ war im 19. Jahrhundert ein Sammelbegriff für die unterschiedlichsten Gestaltungsformen einer betrieblichen Beteiligung. Die Beteiligung der Mitarbeiter am Ertrag und/oder am Kapital wurde sowohl als Vorstufe für genossenschaftliche Unternehmensformen, als leistungsförderndes Prämiensystem, als betriebliche Sozialmaßnahme wie auch als Schritt hin zur Partnerschaft zwischen Arbeit und Kapital verstanden. Angesichts fehlender sozialer Sicherungssysteme hatte die Absicherung und Vorsorge für die Mitarbeiter auf betrieblicher Ebene vorrangige Bedeutung. Die hohe Fluktuation konnte in den Beteiligungsunternehmen reduziert werden, der innerbetriebliche Frieden wurde mehr als in anderen Unternehmen gewahrt; damit wurde gleichzeitig die wirtschaftliche Ausgangsposition des Unternehmens gefestigt. Ab den achtziger Jahren des letzten Jahrhunderts und bis zum Ersten Weltkrieg wurden die bis dahin freiwilligen Sozialleistungen einzelner Betriebe nach und nach auf gesetzliche Sozialversicherungen übertragen.

---

428 Vgl. H. Brandt (1907), S. 124.

429 Vgl. H. Brandt (1907), S. 107.

430 Vgl. H. Brandt (1907), S. 123.

431 Vgl. W. Feilchenfeld (1922), S. 31f.

### 3.1.2 Mitarbeiterbeteiligung in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts

Im 19. Jahrhundert war die Kapitalbeteiligung nur vereinzelt praktiziert worden. Die nach dem Ersten Weltkrieg in Deutschland geführte Sozialisierungsdebatte gab in den zwanziger Jahren einen erneuten Anstoß zu Kapitalbeteiligungen von Arbeitnehmern. Eingeführt wurde sie von namhaften Unternehmen wie den damals zur Stinnes-Gruppe gehörenden Rheinisch-Westfälischen Elektrizitätswerken AG sowie der Friedrich Krupp Aktiengesellschaft.<sup>432</sup> Diese Kapitalbeteiligungen wurden nicht über eine Ertragsbeteiligung der Beschäftigten finanziert, sondern ihre Unternehmenszugehörigkeit berechnete sie zum Erwerb von Anteilsscheinen. Die Kapitalbeteiligungsmodelle waren damit auch eine Finanzierungsquelle für das jeweilige Unternehmen.

Die im Jahr 1922 bei Krupp eingeführte Beteiligung sah die Ausgabe von Vorzugsaktien und den Anteilskauf durch Betriebsangehörige vor. Ein Treuhandverein, dem jeder Vorzugsaktionär als Mitglied angehörte, erwarb und verwaltete die Aktien. Die Zwischenschaltung einer Treuhand sollte einerseits verhindern, daß die Aktien in den freien Handel gelangten, andererseits sollte der Charakter eines Familienunternehmens gewahrt bleiben.<sup>433</sup> Die Kruppsche Treuhand entsendete ein vollberechtigtes Mitglied, das in seiner Stimmausübung an die Weisung der Mitgliederversammlung gebunden war, in den Aufsichtsrat.<sup>434</sup> Der Erfolg dieses Miteigentumsmodells, an dem sich überwiegend Angestellte, weniger Arbeiter beteiligten, währte nur kurz. Die anhaltend hohe Geldentwertung dieser Jahre ließ die Dividenden schwinden, die Kruppsche Treuhand wurde deshalb bereits 1925 wieder aufgelöst.<sup>435</sup> Die Siemens AG behielt die Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter, die im Jahr 1928 erneut eingeführt worden war, bis in den Zweiten Weltkrieg bei.<sup>436</sup>

In den dreißiger und vierziger Jahren finden sich nur wenige Hinweise auf Unternehmen in Deutschland, die eine Gewinn- oder Kapitalbeteiligung umsetzten. „Gewinnbeteiligung“ stand zwar im Parteiprogramm der NSDAP,

---

<sup>432</sup> Vgl. W. Feilchenfeld (1922), S. 118f.

<sup>433</sup> Vgl. V. Stercken/R. Lahr (1992), Erfolgsbeteiligung und Vermögensbildung der Arbeitnehmer bei Krupp von 1811 bis 1945, in: Zeitschrift für Unternehmensgeschichte, Beiheft 71, Stuttgart, S.183.

<sup>434</sup> Vgl. W. Feilchenfeld (1922), S. 119ff.

<sup>435</sup> Vgl. V. Stercken/R. Lahr (1992), S. 185f.

<sup>436</sup> C. Conrad (1986), S. 75.



blieb aber ein „nicht realisiertes Schlagwort“.<sup>437</sup> Eine reine Gewinnbeteiligung der Beschäftigten leitete die Maschinenfabrik Turner AG im Jahr 1938 ein.<sup>438</sup> Das Bauunternehmen Völker in Borken führte 1942 eine Partnerschaft ein, die das soziale Miteinander im Betrieb nach menschlichen Kriterien neu ordnen und das rein ökonomische Verhältnis zwischen Unternehmer und Mitarbeiter beenden wollte.<sup>439</sup> Ansatzpunkt war die individuelle Arbeitsleistung des einzelnen, die nach Ansicht von Robert Völker im Zusammenspiel von Kapital und unternehmerischer Leistung unterbewertet blieb, weil sie nur am Zeitaufwand, nicht aber am persönlichen Verhalten und Handeln des einzelnen Mitarbeiters ausgerichtet war. Im Rahmen einer Persönlichkeitsbeurteilung wurden das mitmenschliche Verhalten, die funktionelle Mitarbeit, die schöpferische Tätigkeit sowie die manuelle Arbeitsleistung jedes gewerblichen Arbeiters nach Punkten eigenverantwortlich innerhalb eines Kreises von Mitarbeitern bewertet. Entsprechend dieser Bewertung wurde dann nur der Tariflohn oder ein entsprechend höherer „Leistungslohn“ gezahlt. Daneben wurden alle Mitarbeiter nach einem recht komplizierten Verfahren, das innerbetriebliche Leistungskomponenten wie auch Marktgewinne berücksichtigte, am Unternehmensertrag beteiligt. Die Ertragsausschüttung erfolgte zur Hälfte in bar; die zweite Hälfte wurde gemäß einer Partnerschaftsvereinbarung zur Bildung von betrieblichem Miteigentum verwendet.

Das bei Völker realisierte Partnerschaftsmodell für ein Miteigentum weitete Gert P. Spindler in seinem Textilunternehmen in Hilden noch aus, er praktizierte ab dem Jahr 1951 die weitestgehende Form der betrieblichen Partnerschaft, das Mitunternehmertum. Für Spindler war das volkswirtschaftliche wie auch das betriebliche Vermögen Ergebnis einer Gemeinschaftsleistung von Arbeitnehmern und Unternehmern.<sup>440</sup> Aus diesem Grundgedanken entwickelte er für sein Unternehmen eine neue Betriebsverfassung auf Basis von Mitunternehmer-Verträgen, die die Betriebsangehörigen im Verhältnis ihres jeweiligen Beitrags zur Gesamtleistung am Ertrag und Kapital des Unternehmens beteiligten und ihnen Mitentscheidungsbefugnis über einen gewählten Wirtschaftsausschuß gaben. Diesem wirtschaftlichen Mitbestimmungsrecht stellte Spindler die Mitverantwortlichkeit für das Unternehmensergebnis gegenüber. Im Falle eines Verlustes hafteten auch die Mitunternehmer; Rücklagen aus den Gewinnanteilen sollten ihre unmittelbare Verlustbeteiligung mindern.

---

<sup>437</sup> W. W. Neumayer (1951), Direkt-Gewinnbeteiligung durch Leistungslohn und Plankostenrechnung, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, erweitertes Sonderheft: Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, Wiesbaden, S. 25.

<sup>438</sup> W. Huppert (1954), S. 62. Weitere Beispiele nennt W. W. Neumayer (1951), S. 27.

<sup>439</sup> R. S. Hartman (1958), S. 192ff.

<sup>440</sup> R. S. Hartman (1958), S. 286ff.

Spindler war überzeugt, daß der ideologisch geführte Klassenkampf sich nicht nur mit materiellen Mitteln, wie Lohnerhöhung oder Gewinnbeteiligung, beenden ließe, sondern vor allem „ die organische Eingliederung des Arbeitnehmers in die menschliche Gesellschaft als gleichberechtigter Partner“<sup>441</sup> voraussetze. Durch das Mitunternehmertum leitete er eine neue Form der Betriebsverfassung ein, die eine umfassende Mitwirkung der Beschäftigten am Betriebsgeschehen vorsah und damit über die Mitarbeiterrechte der ab dem Jahr 1952 geltenden Betriebsverfassungsgesetze hinausreichte. Gert P. Spindler war - neben anderen Unternehmern, die zu dieser Zeit die Mitarbeiterbeteiligung am Erfolg und/oder Kapital in ihren Betrieben einführten - auch Gründungsmitglied der 1950 gebildeten Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. (AGP). Dieser Vereinigung gehören heute rund 500 Unternehmen an, die betriebliche Partnerschaft in einer ihrer mittlerweile vielfältigen Gestaltungsformen praktizieren.

### **3.1.3 Mitarbeiterbeteiligung aus Sicht der christlichen Gesellschaftslehre**

Das Interesse, das der Mitarbeiterbeteiligung zu Beginn der fünfziger Jahre in Deutschland zukam, läßt sich in seinem Ursprung auf unterschiedliche Tendenzen und Fragestellungen dieser Aufbaujahre der Sozialen Marktwirtschaft zurückführen. Zum einen gab es Unternehmen wie Siemens, die die Mitarbeiterbeteiligung bereits seit Jahrzehnten praktizierten und nach Einführung der Wettbewerbsordnung in Deutschland an dieser Unternehmensphilosophie festhielten<sup>442</sup>; zum anderen wurde vor allem aus den Vereinigten Staaten eine Denkrichtung bekannt, die auf dem Prinzip der Partnerschaft von Arbeit und Kapital beruhte und auf die jahrzehntelange erfolgreiche Umsetzung des Profit Sharing bei Unternehmen wie Procter and Gamble sowie Sears Roebuck verweisen konnte.<sup>443</sup> Daneben veranlassten die wiederholten Stellungnahmen der katholischen und protestantischen Kirchen zu Gunsten von Vermögensbildung und betrieblicher Partnerschaft deutsche Unternehmer, in ihren Betrieben die Mitarbeiterbeteiligung einzuführen.<sup>444</sup>

---

<sup>441</sup> G. P. Spindler (1951), Mitunternehmertum, Lüneburg, S. 9

<sup>442</sup> Siemens gewährte im Jahr 1950 eine „Wiederaufbauprämie“ in Form einer Barauschüttung sowie einer Aktienbeteiligung der Mitarbeiter. Im Jahr 1953 verzeichnete Siemens 25.000 Belegschaftsaktionäre, die 2,1 % des Grundkapitals hielten. Vgl. W. Huppert (1954), S. 61.

<sup>443</sup> Vgl. R. S. Hartman (1958), S. 26 und S. 133ff.

<sup>444</sup> So bei den Union-Werken, Aalen. Vgl. O. Blume, I. Heidermann, E. Kuhlmeier (1959), Wirtschaftsorganisatorische Wege zum gemeinsamen Eigentum und zur gemeinsamen

Das nachhaltige Engagement, das Oswald von Nell-Breuning und andere Kirchenvertreter<sup>445</sup> bei der Erörterung der Fragen einer Vermögensbildung zeigten, geht auf eine katholisch-soziale Bewegung zurück, die sich im Verlauf des 19. Jahrhunderts mit den gesellschaftlichen Fragen des Industrialisierungsprozesses befasste und einen Lösungsweg zwischen Marxismus und Liberalismus weisen wollte. Aus diesen Überlegungen entstand die katholische Soziallehre. Im Mittelpunkt dieser kirchlichen Lehre steht der Mensch, auf den die wirtschaftliche und staatliche Ordnung ausgerichtet sein soll. Diese anthropozentrische Ordnung soll dem Menschen ermöglichen, seine Anlagen und Fähigkeiten frei zu entfalten, indem er Initiativen ergreifen, Anstrengungen auf sich nehmen und Leistungen erbringen kann.<sup>446</sup> Um den Mißbrauch dieser individuellen Freiheit und auch Beeinträchtigungen des Gemeinwohls abzuwehren, bedarf es - vergleichbar der ordoliberalen Auffassung - der Rechtsordnung und des Staates.

Der menschlichen Arbeit mißt die katholische Soziallehre - analog zu den Überlegungen von Marx - eine subjektive wie auch eine objektive Bedeutung zu.<sup>447</sup> Die subjektive Dimension besteht in der menschlichen Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung. Ihre objektive Bedeutung erhält die Arbeit durch die Gestaltung der Natur nach den menschlichen Bedürfnissen und durch die Güterherstellung. Zwischen menschlicher Arbeit und Eigentumsrecht sieht die Soziallehre einen engen Zusammenhang: „Wer das Eigentum abschaffen will, der beraubt den Arbeiter der Früchte seiner Arbeit.“<sup>448</sup> Einen Eigentumsanspruch auf den vollen Ertrag der Arbeit, den Marx aus dem Entfremdungsphänomen für die allein „produktive Klasse“ der Arbeiter ableitete, erhebt die katholische Soziallehre nicht, wohl aber auf eine Bezahlung der Lohnarbeit, die den persönlichen Bedürfnissen des Arbeitnehmers gerecht wird und ihm die Bildung von eigenem Vermögen erlaubt. Das Unternehmertum gilt der katholischen Soziallehre als ein „unentbehrlicher Berufsstand“<sup>449</sup>, dem neben

---

Verantwortung der Arbeitnehmer. Forschungsberichte des Landes Nordrhein-Westfalen, Nr. 678, Köln und Opladen, S. 328.

445 Vgl. P. Becher (1993), Die bisherigen Bemühungen für eine produktive Vermögensbildung aus dem katholischen Raum, in: Beteiligung am Produktiveigentum, hrsg. vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Hannover/Bonn 1993, S. 15ff.

446 Vgl. M. Spieker (1986), Wirtschaft im Dienste des Menschen, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 1.11.1986, S. 15.

447 Vgl. M. Spieker (1986), S. 15.

448 L. Roos (1991), Hundert Jahre Sozialenzykliken, in: Die politische Meinung, Monatsschrift zu Fragen der Zeit, Nr. 258, 36. Jg. (1991), S. 68.

449 M. Spieker (1986), S. 15.

einer gerechten Lohnzahlung weitere sittliche Pflichten<sup>450</sup> gegenüber den abhängig Beschäftigten auferlegt werden. Das Privateigentum - auch an den Produktionsmitteln - sichert die eigenverantwortliche Lebensführung und die Handlungsfreiheit von Arbeitnehmern wie auch Unternehmern.

Aus Sicht der katholischen Soziallehre hat das Kapital der Arbeit zu dienen und darf nicht gegen die Arbeit gerichtet werden. Eine Konsequenz daraus ist die Pflicht zur Kapitalerhaltung und Kapitalmehrung<sup>451</sup> - mit anderen Worten, zur Vermögensbildung. Aus den wechselseitigen Abhängigkeiten von Arbeit und Eigentum leitet die Soziallehre die gemeinsame Interessenlage von Arbeitnehmern und Unternehmern ab und plädiert für eine betriebliche Partnerschaft. Bereits 1837 forderte der badische Katholikenführer Franz Josef Ritter von Buß vor dem Badischen Parlament die Gewinnbeteiligung der Arbeiter, um über diesen Lohnzuschlag die Eigentumsbildung zu ermöglichen.<sup>452</sup> Im Jahr 1847, ein Jahr vor Veröffentlichung des Kommunistischen Manifests, wurde von katholischer Seite gefordert, „jeden Arbeiter bei dem Resultat seiner Arbeit und bei dem Gedeihen der Fabrikarbeit direkt zu beteiligen und ihm das Bewußtsein einzuflößen, nicht lediglich für einen Dritten, sondern auch für sich selber gut oder schlecht zu arbeiten“, so daß „Kapital und Arbeit wieder vereinigt würden und man kaum unterscheiden könne, wer Eigentümer des Etablissements sei, ob der Unternehmer oder der Arbeiter“. Weiter wurde argumentiert, der Arbeiter setze „sein Blut und Fleisch ein und verarbeite täglich gleichsam ein Stück seines Lebens; da sei es billig, ihn zum Teilhaber und Miteigentümer zu machen.“<sup>453</sup> Die Aufforderung, den Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit und damit den wesentlichen Aspekt der sozialen Frage des 19. Jahrhunderts durch Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand zu lösen, wurde dann in der ersten Sozialenzyklika „Rerum novarum“ des Jahres 1891 ausgesprochen. Als Mittel „zur Stärkung der Moralfunktion des Eigentums“<sup>454</sup> empfahl die katholische Kirche im Jahr 1931 die betriebliche Partnerschaft. Mit dem „Malvern Manifest“ des Jahres 1941 setzte sich die protestantische Kirche ebenfalls für diese Form der Betriebsverfassung ein.<sup>455</sup>

---

<sup>450</sup> Vgl. L. Roos (1991), S. 69ff.

<sup>451</sup> So L. Roos auf der BKU-Frühjahrstagung, Essen 8./9. Mai 1992. Vgl dazu: O.A. (1992 a), Soziale Marktwirtschaft auf neuen Wegen, in: BKU-Rundbrief Nr. 3/4, 1992, S. 6.

<sup>452</sup> Sozialverbände im Bistum Essen (Hrsg.) (1990), Miteigentum für alle, Produktivvermögen durch Anlagegenossenschaften. Das Modell der Katholischen Sozialverbände im Bistum Essen, S. 4.

<sup>453</sup> Zitiert nach O. Klug (1962), Volkskapitalismus durch Eigentumsstreuung, Stuttgart, S. 15

<sup>454</sup> R. S. Hartman (1958), S. 26f.

<sup>455</sup> R. S. Hartman (1958), S. 26.

Das Eigentum stellt die katholische Soziallehre<sup>456</sup> als unverzichtbare Ausgangsbedingung für eine Wettbewerbsordnung, für die persönliche Würde und Freiheit des Menschen heraus und verweist gleichzeitig - über die ordoliberalen Auffassung hinausgehend - auf die Sozialpflichtigkeit des Eigentums, das dem Eigentümer eine sittliche Verfügungsbefugnis und Verantwortung auferlegt. In ihrer gesellschaftlichen Dimension wird diese Sozialpflichtigkeit verletzt, „wenn die in Kooperation geschaffene Güterfülle sich nicht gerecht auf alle Mitglieder des Volkes verteilt und allen, den einzelnen und den Familien, ein menschenwürdiges Leben und die Teilnahme an den kulturellen Gütern ermöglicht.“<sup>457</sup> Sollte die realisierte Einkommens- und Vermögensverteilung den Grundnormen der Gerechtigkeit und Solidarität widersprechen, so fällt nach Auffassung der katholischen Soziallehre dem Staat die Aufgabe zu, auf die Vermögensbildung Einfluß zu nehmen. Auf diese von der christlichen Gesellschaftslehre betonte Sozialpflichtigkeit des Eigentums wird in Artikel 14, Absatz 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland hingewiesen - der Gebrauch des Eigentums „soll zugleich zum Wohle der Allgemeinheit dienen“<sup>458</sup>. Mit dieser sozialen Bindung des Eigentums durch das Grundgesetz wird auch die kirchliche Forderung nach einer möglichst breiten Streuung des Produktivvermögens im Rahmen der Sozialen Marktwirtschaft begründet. Die gleichmäßigere Verteilung des Produktivvermögens könnte demnach einen entscheidenden Beitrag leisten, um das in Artikel 2 des Grundgesetzes festgeschriebene Recht des einzelnen auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit zu verwirklichen. Persönliche Unabhängigkeit und die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung sind innerhalb einer freiheitlichen Gesellschaftsordnung wesentliche Voraussetzungen, um auch gesellschaftliche Konflikte nicht in Form des Kampfes, sondern in Form des Wettbewerbs austragen zu können.

---

<sup>456</sup> Die evangelische Sozialethik leitet das Privateigentum nicht naturrechtlich ab, sondern lehnt ein theologisch oder sozialphilosophisch begründbares Recht auf Privateigentum ab. Zwar fordert auch die evangelische Kirche eine gerechte soziale Eigentumsordnung, sie legt sich aber - im Gegensatz zur katholischen Kirche - nicht auf eine privatwirtschaftliche Eigentumsordnung fest. Vgl. O. Klug (1962), S. 17.

<sup>457</sup> A. Rauscher (1989), Kritische Anfragen der christlichen Gesellschaftslehre an liberale und sozialistische Ordnungsvorstellungen, in: G. Gutmann/A. Schüller (Hrsg.), Ethik und Ordnungsfragen der Wirtschaft, Monographien der List Gesellschaft e.V., Neue Folge Band 12, Baden-Baden, S. 306.

<sup>458</sup> Deutscher Bundestag (Hrsg.) (1991), Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Bonn, S. 18.

### 3.2 Mitarbeiterbeteiligung als Weg zwischen Marx und Marktwirtschaft

Mit Blick auf die Eigentumsposition kann Mitarbeiterbeteiligung als „Mittelweg“<sup>459</sup> oder als „Dritter Weg“<sup>460</sup> bezeichnet werden zwischen dem sozialistischen Konzept von Marx, das letztlich das Sachkapital in staatliche Verfügungsgewalt brachte, und der „reinen“ Marktwirtschaft, die dazu tendiert, das Produktivvermögen in wenigen Händen zu konzentrieren und Marktmacht zu monopolisieren. Die Produktionsmittel befinden sich bei diesem Mittelweg überwiegend in Privateigentum - auch der Arbeitnehmer. Die Mitarbeiterbeteiligung stellt demgemäß einen Lösungsansatz für die Beseitigung des Gegensatzes zwischen Arbeit und Kapital dar, für den sich auch Vertreter des theoretischen Sozialismus, so Ota Sik, nachdrücklich aussprechen. Den Leitgedanken der christlichen Gesellschaftslehre wie auch des davon beeinflussten Ordoliberalismus<sup>461</sup> entspricht die Mitarbeiterbeteiligung in ganz besonderem Maße, da das prinzipielle Recht auf individuelles Eigentum dadurch verwirklicht und mit der persönlichen Würde und Freiheit des Menschen wie auch mit seiner Eigeninitiative und Eigenverantwortung verbunden wird.

Die Grundthesen von Marx besagen, daß das Privateigentum an den Produktionsmitteln und der Koordinationsmechanismus des Marktes sich nachteilig auf die technologische Innovation, die wirtschaftliche Produktivität, auf den allgemeinen Wohlstand und das gesellschaftliche Leben auswirken; diese Aussagen wurden durch die Ergebnisse der Sozialen Marktwirtschaft in Deutschland widerlegt. Dabei ist zu berücksichtigen, daß der Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit, den Marx unter den liberalistischen Bedingungen des 19. Jahrhunderts konstatierte und beheben wollte, sich wesentlich von dem Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit unterscheidet, der auch nach nahezu fünf Jahrzehnten Sozialer Marktwirtschaft gleichlautend<sup>462</sup> bezeichnet wird, obwohl die sozialen Rahmenbedingungen sich wesentlich gebessert und die wirtschaftlichen Ausgangsdaten sich völlig verändert haben. Dazu zählen:

1. Die Arbeitseinkommen entsprechen längst nicht mehr dem Existenzminimum, sondern ermöglichen den Arbeitnehmerhaushalten eine beacht-

---

<sup>459</sup> H. Adam (1976), Macht und Vermögen in der Wirtschaft, S. 84.

<sup>460</sup> Vgl. O. Sik (1989) Der Weg 3a und 3b. Neue Aussichten für eine Konvergenz der Systeme, hrsg. von der Forschungsgemeinschaft für Nationalökonomie an der Hochschule St. Gallen, S. 8 (Abschiedsvorlesung von Ota Sik).

<sup>461</sup> Vgl. O. Klug (1962), S. 15.

<sup>462</sup> Vgl. das Vorwort von Norbert Blüm, in: H. Müller-Vogg/H. J. Schneider (1985) (1985), Mitarbeiterbeteiligung in der Praxis, Spardorf, S. I.

liche Spartätigkeit. Hinzu kommt die Absicherung gegen die Risiken des Arbeitslebens und eine Altersvorsorge durch gesetzlich verankerte Sozialversicherungssysteme. Neben dieser materiellen Besserstellung sind die Beschäftigten durch ihre gesetzlichen Mitbestimmungsrechte immateriell an einem Teil der Unternehmensentscheidungen beteiligt.

2. Die von Marx prognostizierte Entwicklung hin zu einer Unifizierung des Bedarfs und einer ausschließlich auf Massenprodukte ausgerichteten Produktion ist nicht eingetreten, sondern eine Steigerung der Vielfalt und der Qualität der Produkte als Folge des intensivierten Wettbewerbs und der raschen technologischen Entwicklung. Damit verbunden sind höhere Anforderungen an die Flexibilität und Innovationskraft der Unternehmen sowie an die Qualifikation und Einsatzbereitschaft der Beschäftigten.
3. Trotz der Konzentrationstendenzen in einigen Wirtschaftsbereichen hat sich der Wettbewerb verstärkt und internationalisiert. Die von Marx angenommene Monopolisierung der Gütermärkte wurde so verhindert. Auch sind mittelständische Unternehmen nicht vom Markt verdrängt worden, sondern jeder zweite Arbeitnehmer in der Industrie arbeitete 1992 in Westdeutschland in einem Betrieb zwischen 20 und 500 Beschäftigten.<sup>463</sup> Die Neugründung von kleinen und mittelständischen Unternehmen wird durch das weitere Erstarken des Dienstleistungssektors begünstigt. Auf dem Arbeitsmarkt stellen sich starke Gewerkschaften einer Vormachtstellung der Unternehmen entgegen. Die Aufgabenstellung der Tarifpartner hat sich als Folge der verschärften internationalen Wettbewerbssituation und des davon ausgehenden Kostenanpassungsdrucks auf die inländische Produktion erweitert. Während in den letzten Jahrzehnten Fragen der Lohnerhöhungen, der Arbeitszeitverkürzung und des Ausbaus der tariflichen Zusatzleistungen im Mittelpunkt der Tarifverhandlungen standen, traten mit Beginn der Rezession im Jahr 1993 die Fragen der Wettbewerbsfähigkeit sowie der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen in den Vordergrund der Tarifaufeinandersetzung.
4. Bei genauer Betrachtung wandte sich Marx gegen die Machtfülle, die die personelle Verbindung von Kapitaleigentum und Wahrnehmung von Führungsaufgaben dem Eigentümerunternehmer des 19. Jahrhunderts verlieh. Dagegen stellte die Trennung von Eigentum und Unternehmensleitung, die auch in den im 19. Jahrhundert sich etablierenden Aktiengesellschaften bereits vielfach vollzogen war, für Marx eine akzeptable Form der

---

<sup>463</sup> Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (1994), Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland, Ausgabe 1994, Tabelle 72.

Sozialisierung von Produktivkapital dar, die sich allerdings in einem „anarchischen“ marktwirtschaftlichen Umfeld und damit unter wachstumshemmenden Bedingungen vollzog. Die personelle Trennung von Eigentum und Leitungsfunktion in den Unternehmen ist in den vergangenen Jahrzehnten weiter fortgeschritten, die wirtschaftliche Macht einzelner und damit die Möglichkeiten des Machtmißbrauchs wurden im Zuge dieser Entwicklung eingeschränkt. Macht konzentrierende Hierarchien, die in den Unternehmen aufgebaut worden waren, werden zunehmend aufgegeben zu Gunsten schlanker Organisationsformen, die dem einzelnen Mitarbeiter mehr persönliche Verantwortung und Entscheidungskompetenz geben.

Marx wollte die Arbeitnehmer kollektiv am Produktivvermögen beteiligen; der Ertrag gemeinschaftlicher Arbeit sollte gesellschaftliches Eigentum und nicht Vermögenszuwachs für wenige werden. Im Gleichschritt mit dieser materiellen Besserstellung des Menschen sollte seine Entfremdung in der Lohnarbeit abgelöst werden durch persönliche Mitgestaltung und Mitwirkung bei den ökonomischen und sozialen Vorgängen. Dieser im Kern individualistische Entwurf von Marx scheiterte an seinem Lösungsansatz: „Der einzelne findet seine Individualität nicht dadurch, daß er sie im Kollektiv verliert.“<sup>464</sup>

Die zentrale Bedeutung des Produktivkapitals für den Prozess der Vermögensbildung hatte Marx ebenso erkannt wie den Beitrag, den eine breite Verteilung des Produktivvermögens zum sozialen Frieden leisten kann. Auch die Anhänger der Sozialen Marktwirtschaft sehen in der materiellen und immateriellen Beteiligung der Mitarbeiter ein wesentliches Mittel für den sozialen Frieden, die Identifikation der Arbeitnehmer mit ihrer Arbeit, ihre Motivation, ihren Einsatzwillen und damit auch für eine Steigerung der Produktivität. Allerdings wird hier eine individuelle Lösung gesucht: Möglichst breite Bevölkerungskreise sollen am Produktivvermögen beteiligt und über das persönliche Eigentum und die damit verbundene Verantwortung in die Wettbewerbsordnung integriert werden. Im Vordergrund steht hier nicht die Verteilungsgerechtigkeit, sondern die Beteiligungsfreiheit aller Individuen, die ihnen die „höchstmögliche eigenverantwortliche Beteiligung an allen wirtschaftlichen Prozessen - Produzieren, Konsumieren, Investieren - ermöglicht.“<sup>465</sup> Ihre Durchsetzung ist aus Sicht der katholischen Soziallehre wie auch aus ordoliberalen Sicht unverzichtbare Basis für einen ökonomisch erfolgreichen Einsatz des Produktivkapitals, der dann einen sozialen Ausgleich erforderlich macht und auch ermöglicht.

---

<sup>464</sup> R. S. Hartman (1958), S. 5.

<sup>465</sup> L. Roos (1995), S. 3.



Ihre Anpassungsfähigkeit an geänderte ökonomische Bedingungen, ihr wirtschaftliches und soziales Leistungsvermögen hat die Wettbewerbsordnung bislang beweisen können, obwohl - Kritiker würden sagen, gerade weil - sich die äußerst erfolgreiche Konzeption Soziale Marktwirtschaft in ihrer realen Ausgestaltung immer mehr vom ordoliberalen Konzept entfernt hat. Längst nicht mehr beschränkt sich Sozialpolitik auf die Schaffung langfristig stabiler Rahmenbedingungen, die dem einzelnen eigenverantwortliches Handeln ermöglichen und nach Darstellung Euckens zu den gesamtwirtschaftlichen Ergebnissen führen sollen, die auch gesellschaftlich wünschenswert wären. Sozialpolitik hat in den letzten Jahrzehnten mehr und mehr prozesspolitischen Charakter bekommen; das Umverteilungsziel bestimmt tiefgreifende sozialpolitisch motivierte Interventionen - auch am Arbeitsmarkt.

Die von Walter Eucken genannten Voraussetzungen für die optimale Allokation der Produktionsfaktoren, unter anderem „Wettbewerbslöhne“ und „Mobilität der Arbeitnehmer“, wurden in der Realität der Sozialen Marktwirtschaft nur zu Teilen umgesetzt. Die heutige Tariflandschaft ist gekennzeichnet durch Lohnvereinbarungen, die in konjunkturellen Wechsellagen nicht „automatisch“ für Vollbeschäftigung sorgen - nicht allein, weil sie durch die gesetzlichen Sicherungssysteme und entsprechende Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien nach unten inflexibel sind.<sup>466</sup> Gegen eine stabilitätspolitische Einbindung der Lohnverhandlungen haben sich die Tarifpartner, insbesondere die Gewerkschaften, mit Hinweis auf die Tarifautonomie wiederholt ausgesprochen.<sup>467</sup> Weder die Konzertierte Aktion noch die Lohnformeln<sup>468</sup>, die den Wechselwirkungen zwischen autonomen Lohnvereinbarungen der Tarifparteien, staatlicher Wirtschaftspolitik und wirtschaftspolitischen Zielen Rechnung tragen sollten, beeinflussten längerfristig die Tarifverhandlungen. Seit Beginn der neunziger Jahre wird immer häufiger vom „Lohnkartell“ der Tarifpartner gesprochen, das zur steigenden Sockelarbeitslosigkeit und den düsteren Aussichten am Arbeitsmarkt beiträgt.

Im Grundsatzprogramm des DGB aus dem Jahr 1981<sup>469</sup> bezeichneten sich die Gewerkschaften noch als „Selbsthilfe- und Kampforganisationen“, deren Handlungsbedingungen durch den „Interessengegensatz von Kapital und

---

<sup>466</sup> Vgl. W. Franz, Der Lohn ist keine Wunderwaffe, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 20.05.95, Nr. 117, S. 13.

<sup>467</sup> Vgl. K. Kleps (1982), S. 37 und 131.

<sup>468</sup> Zu diesen Lohnkonzepten zählen die produktivitätsorientierte Lohnpolitik, die vom Sachverständigenrat vorgeschlagene kosten-niveauneutrale Lohnpolitik, das gleichfalls vom Sachverständigenrat entworfene Revisionsklausel-Konzept, das Lohnfondskonzept. Vgl. K. Kleps (1982), S. 130ff.

<sup>469</sup> Zitiert nach F. Deppe, G. Fülberth, J. Harrer (Hrsg.) (1989), S. 686.

Arbeit“ im Rahmen einer „kapitalistischen Wirtschaftsordnung“ festgelegt werden. Die Verhandlungsführung der Gewerkschaften wird bis heute bestimmt durch eine strukturorientierte Lohnpolitik, deren Ziel eine weitere Nivellierung der Löhne ist, sowie durch eine verteilungsorientierte Lohnpolitik, die eine Vergrößerung des Lohnanteils am Bruttosozialprodukt anstrebt. Die „Lohnquote“ betrachten die Gewerkschaften nach wie vor als groben Maßstab für die Tarifrunden, als „ersten Einstieg in die Einkommensentwicklung und -verteilung“<sup>470</sup>. Da die Lohnquote die mittlerweile beträchtlichen Kapitaleinkommen der Arbeitnehmer nicht beinhaltet, wird sie durch diese Argumentation zu einem vordergründigen statistischen Gradmesser für einen Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit gemacht, der in dieser Ausschließlichkeit nicht mehr existiert.

Im Zuge der technologischen Entwicklung, der Spezialisierung der Märkte und der dementsprechenden Qualifizierung der Mitarbeiter verliert die Mobilität der Arbeitnehmer ihre von Walter Eucken betonte Gleichgewichtsfunktion am Arbeitsmarkt. Mit der intensivierten Berufsausbildung der Arbeitnehmer, mit dem Abbau von betrieblichen Hierarchien zu Gunsten schlanker Organisationsformen und der Dezentralisierung von Entscheidungen wächst die persönliche Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen und verstärkt seinen Wunsch nach Leistung und Verantwortungsübernahme. Berufliche Arbeit ist nicht länger nur materielle Grundlage der Existenz, sondern kann als Folge der humanisierten Arbeitsbedingungen zu einem Lebensinhalt werden, der Selbstverwirklichung und Selbstbestätigung ermöglicht. Diesem gewandelten Selbstverständnis vieler Arbeitnehmer entspräche eine Lohnpolitik, die nicht die Interessen von Kapital und Arbeit in den Tarifverhandlungen als Gegensatz fortschreibt, sondern die Gemeinsamkeiten von Leistung des Arbeitnehmers und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens herausstellt und den Arbeitnehmer über eine Beteiligung am Gewinn oder am Kapital auch am Unternehmenserfolg teilhaben läßt.<sup>471</sup>

Mitarbeiterbeteiligung verbindet Lohnpolitik und Vermögensbildung zu einem gemeinsamen Einkommenskonzept, das angesichts der tiefgreifenden sozialen und ökonomischen Veränderungen seit Mitte der achtziger Jahre einen Beitrag leisten könnte zur gesellschaftlichen Neuordnung, zur wirtschaftlichen Weiterentwicklung der Sozialen Marktwirtschaft wie auch zur Flexibilisierung der zunehmend in Frage gestellten Flächentariflandschaft. Noch bilden Größen von

---

<sup>470</sup> Verlautbarung der IG Metall, Vgl. o.V. (1992 b), Auch die bereinigte Lohnquote hat Nachteile, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 04.03.1992, Nr. 54, S. 17.

<sup>471</sup> Vgl. R. Mohn (1993), Mitarbeiter am Produktivkapital beteiligen, in: Die Welt vom 19.01.93, abgedruckt in: Pressenotizen 1992/93 der Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft e.V., S. 1.

gestern wie Gewinn, Kosten, Produktivität, Lohnquote das Maß für Tarifvereinbarungen, die morgen die Beschäftigung sichern und den Wohlstand mehren sollen.<sup>472</sup> Die zahlreichen Vorschläge für eine Mitarbeiterbeteiligung und die Praxisbeispiele von Unternehmen, die in den nachfolgenden Abschnitten vorgestellt werden, enthalten zukunftsweisende Ansätze für eine Neugestaltung der Einkommens- und Vermögensbildung.

### **3.3 Begriffliche und thematische Eingrenzung**

#### **3.3.1 Begriffliche Eingrenzung**

„Mitarbeiterbeteiligung“ ist ein Sammelbegriff für eine Vielzahl von Bezeichnungen wie Miteigentum, Partizipation, betriebliche Partnerschaft, Mitunternehmertum, betriebliche Vermögensbeteiligung, Kapitalbeteiligung, investive Erfolgsbeteiligung, Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter, die eine Erweiterung des bisherigen Lohnarbeitsverhältnisses innerhalb eines Unternehmens benennen und inhaltlich auf die vielfältigen Möglichkeiten zur praktischen Gestaltung einer Mitarbeiterbeteiligung hinweisen. Unter „Mitarbeitern“ werden die abhängig Beschäftigten eines Unternehmens verstanden, dazu zählen Arbeiter und Angestellte ebenso wie leitende Angestellte und Manager.

##### **3.3.1.1 Gesamtwirtschaftlich - einzelwirtschaftlich**

In gesamtwirtschaftlicher Sicht bedeutet Mitarbeiterbeteiligung die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen und/oder seinen Erträgen. Das Produktivvermögen oder auch Produktivkapital umfasst in der volkswirtschaftlichen Vermögensrechnung die Produktionsmittel, die gesamtwirtschaftlich der Erzeugung von Gütern und Dienstleistungen dienen. Dazu zählen zum einen das Vorratsvermögen, somit Lagerbestände von Vor-, Zwischen- und Endprodukten, und zum anderen das Anlagevermögen, das sich zusammensetzt aus Ausrüstungsvermögen und Bauvermögen, dem auch Wohnbauten zugerechnet werden.<sup>473</sup> Die Verteilungsgröße Produktivvermögen umfasst das gewerbliche Nettobetriebsvermögen der Einzel- und Personalunternehmen

---

<sup>472</sup> Vgl. das Vorwort von Gert Dahlmanns, in: O. Sievert (1992), Für Investivlöhne. Plädoyer für ein vernachlässigtes Konzept, Frankfurt, S. 14.

<sup>473</sup> Vgl. E. Dichtl/O. Issing (1987), Vahlens Großes Wirtschaftslexikon, Band 2, München 1987, S. 827. Betrachtet werden jeweils um Abschreibungen korrigierte Nettogrößen.

sowie die Anteile an Kapitalgesellschaften; die eigentumsrechtliche Verteilung der Ansprüche auf das Produktivvermögen steht im Mittelpunkt der vermögenspolitischen Diskussion.<sup>474</sup>

Einzelwirtschaftlich entspricht dem Nettobetriebsvermögen im wesentlichen das Anlage- und Umlaufvermögen, das die Aktivseite der Bilanz eines Unternehmens bildet. Auf der Passivseite werden durch Eigenkapital beziehungsweise Fremdkapital die Eigentumsansprüche auf das Nettobetriebsvermögen ausgewiesen. Die für eine Mitarbeiterbeteiligung relevanten Größen Eigenkapital, Fremdkapital und Gewinn stehen im vereinfachten Bilanzschema (Abbildung 2) auf der Passivseite.

<b>Aktiva</b>	<b>Passiva</b>
<b>Anlagevermögen</b>	<b>Eigenkapital</b>
<b>Umlaufvermögen</b>	<b>Fremdkapital</b>
	<b>Gewinn</b>

**Abbildung 2: Ansatzgrößen für eine materielle Mitarbeiterbeteiligung**  
Quelle: eigene Darstellung

### 3.3.1.2 Materielle - laboristische - immaterielle Beteiligung

Die *materielle* Beteiligung der Mitarbeiter eines Unternehmens kann sich auf das Eigenkapital, das Fremdkapital, den Gewinn oder - in der erweiterten Definition von Guski<sup>475</sup> - auf sämtliche Formen des Erfolgs eines Unternehmens beziehen. Die Erfolgsbeteiligung der Mitarbeiter wird überwiegend als Beteiligung an positiven Ausprägungen der Erfolgsgrößen verstanden, die Verlustbeteiligung wird in der Literatur<sup>476</sup> zumeist nicht angesprochen oder es wird darauf hingewiesen, daß im Verlustfall eine Ausgleichszahlung des Mitarbeiters an das Unternehmen nicht zumutbar ist. Die Beteiligung auch an negativen Ergebnissen wird dagegen im Zusammenhang mit einer gesetzlichen Regelung der Mitarbeiterbeteiligung gefordert. In der Praxis wird das

<sup>474</sup> Vgl. E. Dichtl/O. Issing (1987), S. 392.

<sup>475</sup> Vgl. H.-G. Guski/ H. J. Schneider (1977), Betriebliche Vermögensbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland, Köln, S. 84.

<sup>476</sup> Vgl. B. Schwetzer (1989), S. 6.

Verfahren bei Verlusten des Beteiligungsunternehmens jeweils vertraglich, beispielsweise durch einen betrieblichen Ausgleichsfonds, geregelt.<sup>477</sup>

Die reine Erfolgsbeteiligung von Mitarbeitern basiert auf der Annahme, daß die Lohnzahlung nur teilweise den Produktionsbeitrag des Mitarbeiters abdeckt und ihm deshalb noch Erfolgsanteile zustehen. Die marktwirtschaftliche These von der Entlohnung der Produktionsfaktoren nach ihren Grenzprodukten und die entsprechende Zuweisung des Lohnes an den Faktor Arbeit beziehungsweise des Gewinns an den Faktor Kapital wird damit aufgegeben und ein Marxscher Grundgedanke, daß nämlich Gewinn auch vorenthaltener Lohn ist, wird zu einem der Argumente zu Gunsten der reinen Erfolgsbeteiligung der Mitarbeiter.

Dagegen halten die Befürworter der reinen Kapitalbeteiligung am alleinigen Gewinnanspruch des Faktors Kapital fest.<sup>478</sup> Bei der reinen Kapitalbeteiligung fällt dem Mitarbeiter eine Doppelrolle, nämlich die des Arbeitnehmers und Kapitalgebers, zu. Er erhält aufgrund seines Eigentumsanteils an Eigen- oder Fremdkapital entsprechende Erfolgsanteile. Aus der Verbindung von reiner Erfolgsbeteiligung und reiner Kapitalbeteiligung entsteht die *laboristische* Kapitalbeteiligung, bei der die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter ausschließlich aus ihrer Erfolgsbeteiligung finanziert wird.<sup>479</sup> So kann beispielsweise ein Gewinnanteil in Anteilsscheine umgewandelt werden. Der Gewinnanspruch aufgrund der Mitarbeit und die betriebliche Vermögensbildung werden bei dieser investiven Erfolgsbeteiligung miteinander verknüpft.

Mitarbeiterbeteiligung kann über die materielle Beteiligung des Arbeitnehmers am Erfolg und/oder Kapital des Unternehmens hinausreichen und seine *immaterielle* Beteiligung im Sinne einer gestaltenden Mitsprache bei den innerbetrieblichen Entscheidungsprozessen umfassen. Diese vom Partnerschaftsgedanken geprägte Form der Beteiligung stellt eine bewußte Erweiterung der gesetzlich geregelten Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Mitarbeiter durch das arbeitgebende Unternehmen dar.

---

<sup>477</sup> Vgl. E. Gaugler (1992), Perspektiven der betrieblichen Partnerschaft in den 90er Jahren, in: AGP (Hrsg.), Mitarbeiterbeteiligung im Freistaat Sachsen, Kassel 1992, S. 80.

<sup>478</sup> Vgl. H.-G. Guski/ H. J. Schneider (1977), S. 81.

<sup>479</sup> H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Mitarbeiterbeteiligung. Handbuch für die Praxis, Band 1, Neuwied, Kriftel, Berlin, 2000 Lexikon, S. 24.

### 3.3.1.3 Beteiligungslohn - Investivlohn

Dem Oberbegriff der materiellen Beteiligung sind auch die von O. Sievert<sup>480</sup> verwendeten Bezeichnungen „Beteiligungslohn“ und „Investivlohn“<sup>481</sup> zuzuordnen, die sich inhaltlich den Begriffen Erfolgsbeteiligung beziehungsweise Kapitalbeteiligung weitgehend decken. Ein *Beteiligungslohn* liegt dann vor, wenn der Mitarbeiter zusätzlich zu seinem Lohn am Unternehmenserfolg beteiligt wird. Die Erfolgsbeteiligung kann dem Mitarbeiter als Barlohn ausbezahlt oder auch investiv im arbeitgebenden Unternehmen angelegt werden und damit in der Wirkung einem gewinnabhängigen Investivlohn vergleichbar sein. Die Erfolgsbeteiligung bietet sich für unternehmensspezifische Lösungen an, weil die besonderen Umstände und Erfordernisse des Unternehmens berücksichtigt werden können.

Der Terminus *Investivlohn* bezeichnet die im Vorhinein zwischen den Tarifpartnern vereinbarte Verwendung von Lohnanteilen für die betriebliche, außerbetriebliche oder überbetriebliche Finanzierung von Investitionen mit dem Ziel, die Arbeitnehmer am Produktivkapital zu beteiligen. Ein Investivlohn wird zusätzlich zum üblichen Barlohn gewährt und durch Sperrfristen einer konsumtiven Verwendung durch den Arbeitnehmer entzogen. Investivlohn können die vermögenswirksamen Leistungen, aber auch vergleichbare betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen über einen erfolgsabhängigen oder -unabhängigen Investivlohn genannt werden, wenn deren Verwendung individuelle Vermögensrechte des Arbeitnehmers und daraus resultierende Gewinnansprüche begründet.<sup>482</sup> Der Investivlohnanspruch eines Arbeitnehmers kann auf unterschiedlichen Ebenen<sup>483</sup> vereinbart werden:

1. durch Tarifverträge, die unabdingbar für alle von ihnen erfassten Arbeitnehmer und Unternehmen einen bestimmten Prozentsatz des Bruttolohnes als Investivlohn festschreiben.
2. durch Tarifverträge gemäß 1, die allerdings dem Unternehmen die Möglichkeit einräumen, ein tarifvertraglich vereinbartes Barlohnäquivalent anstelle des Investivlohn zu zahlen.
3. durch Tarifverträge gemäß 1, die insoweit abdingbar sind, als sie Betriebsvereinbarungen zulassen über ein von Unternehmen und Betriebsrat auszuhandelndes Barlohnäquivalent.

---

<sup>480</sup> Vgl. O. Sievert (1992), S. 26ff.

<sup>481</sup> Den Gedanken des Investivlohns stellte im Jahr 1950 erstmals Oswald von Nell-Breuning zur Diskussion. Vgl. P. Becher (1993), S. 22.

<sup>482</sup> Vgl. O. Sievert (1992), S. 19.

<sup>483</sup> O. Sievert (1992), S. 29f.

4. Betriebsvereinbarungen, durch die ein bestimmter Teil des Tariflohnanspruchs in einen Investivlohnanspruch umgewandelt wird; dies setzt eine entsprechende Öffnungsklausel im Tarifvertrag voraus.
5. Betriebsvereinbarungen über Investivlohnansprüche als übertarifliches Arbeitsentgelt.
6. Individuelle Arbeitsverträge über Investivlohnansprüche als übertarifliches Arbeitsentgelt.

Variante 1 und 2 zwingen das einzelne Unternehmen durch einen kollektiven Vertrag, den Arbeitnehmern oder einem Beteiligungsfonds Miteigentumsrechte einzuräumen. Diesem Zwang könnte sich das Unternehmen nur durch seinen Austritt aus dem Arbeitgeberverband entziehen. Variante 3 und 4 lassen im Rahmen der tarifvertraglich auferlegten Investivlohnregelung unternehmensspezifische Vereinbarungen zu. Die übertariflichen Investivlöhne, Varianten 5 und 6, werden beispielsweise bei der Ausgabe von Belegschaftsaktien zu Vorzugspreisen praktiziert.

### 3.3.1.4 Betriebliche - außerbetriebliche - überbetriebliche Beteiligung

Bei einer *direkten betrieblichen* Beteiligung<sup>484</sup> gehören den Mitarbeitern Teile des Kapitals ihres arbeitgebenden Unternehmens. Im Falle einer *indirekten* Beteiligung sind die Mitarbeiter über ihre Anteile an einer Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft am arbeitgebenden Unternehmen beteiligt.

Eine *außerbetriebliche* Beteiligung liegt vor, wenn Mitarbeiter sich direkt über Aktien oder indirekt über einen Investmentfonds an fremden Unternehmen beteiligen. Bei einer *überbetrieblichen* Beteiligung werden die Arbeitnehmer über einen gesetzlich festgeschriebenen Branchenfonds oder einen von den Tarifparteien vereinbarten Tariffonds an mehreren Unternehmen, nicht aber direkt am arbeitgebenden Unternehmen, beteiligt.

### 3.3.2 Thematische Eingrenzung

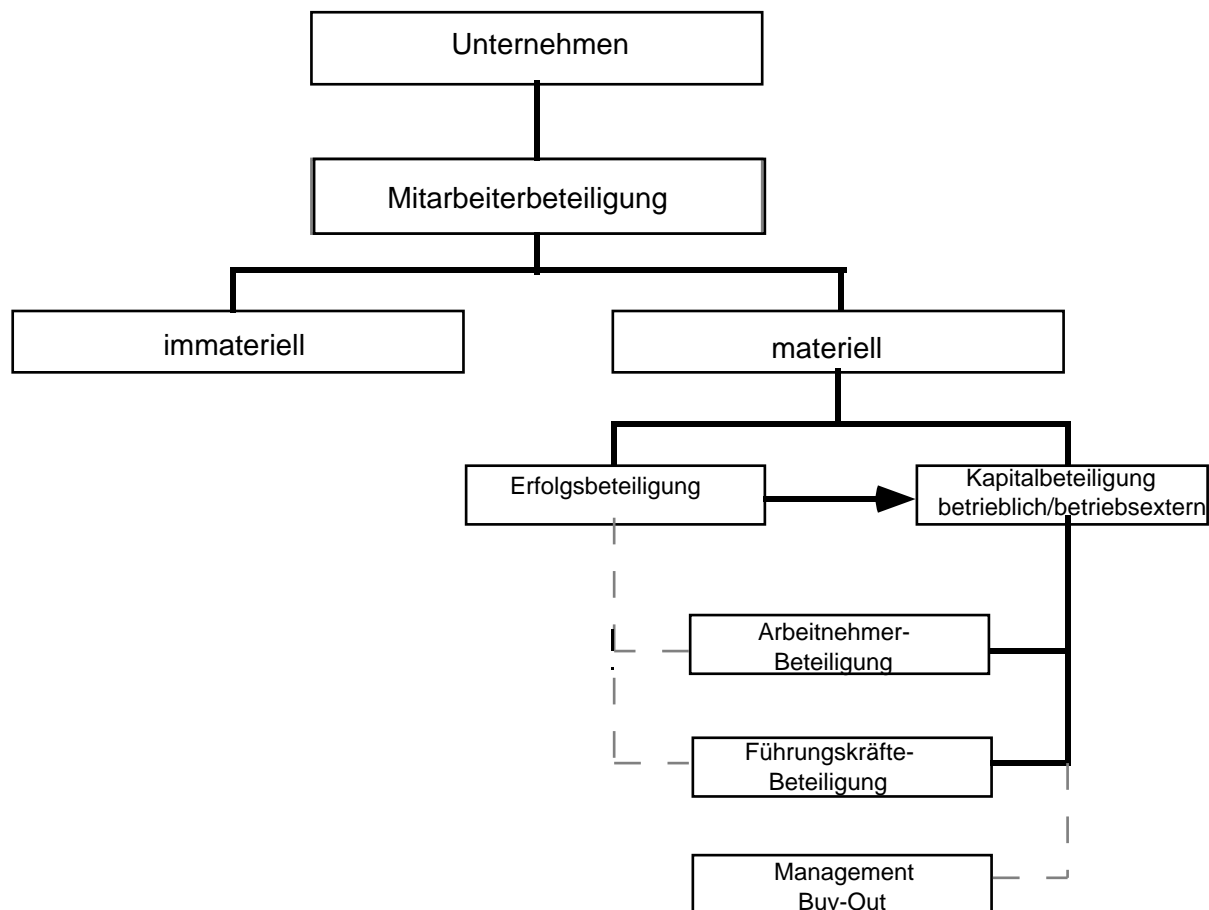
Die vielseitigen Varianten und Ebenen der Mitarbeiterbeteiligung, die seit Beginn der neunziger Jahre in der Öffentlichkeit auch mit Blick auf die besondere Situation in den neuen Bundesländer diskutiert werden, machen eine thematische Eingrenzung der weiteren Abhandlung im Rahmen dieser Arbeit erforderlich. Im Mittelpunkt stehen die Lösungsansätze zur Beseitigung des Gegensatzes zwischen Kapital und Arbeit, wie sie seit dem 19. Jahrhundert in

---

<sup>484</sup> Vgl. K.-R. Wagner (1989), Mitarbeiterbeteiligung im Rahmen eines Buy-Out, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 1, 1500, Ziffer 203.

Deutschland und seit dem Zweiten Weltkrieg in der Bundesrepublik Deutschland diskutiert und praktiziert werden. Als Indikator für den Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit wird die Ungleichverteilung des Produktivvermögens angesehen, die durch eine spezifische Form der Vermögensbildung, nämlich durch die Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenskapital und - über den rein materiellen Ansatz hinausgehend - durch ihre immaterielle Beteiligung gemildert werden kann. Die Erfolgsbeteiligung von Mitarbeitern wird deshalb in die weitere Darstellung ausschließlich unter dem laboristischen Aspekt der Mittelaufbringung für eine Kapitalbeteiligung einbezogen.

In Abbildung 3 sind die prinzipiellen Formen der betrieblichen Mitarbeiterbeteiligung zusammengefaßt:



**Abbildung 3: Formen der Mitarbeiterbeteiligung**

Quelle: K.-R. Wagner<sup>485</sup> mit Änderungen.

<sup>485</sup> K.-R. Wagner (1990), Management Buy-Out - Führungskräfte-Beteiligung - Arbeitnehmer-Beteiligung, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 1, 1500, Ziffer 603.



Mitarbeiterbeteiligung wird im folgenden als Beteiligungskonzept verstanden, das von jedem Mitarbeiter eines Unternehmens, dazu zählen Arbeitnehmer wie auch Führungskräfte, wahrgenommen werden kann. Beim Management Buy-Out übernehmen frühere Führungskräfte Kapitalanteile eines Unternehmens und werden damit selbst zu Unternehmern; diese spezifische Form der Kapitalbeteiligung wird nicht weiter ausgeführt.

Nach diesen Definitionen kann die Mitarbeiterbeteiligung am Produktivvermögen in den nachfolgenden Ausführungen materiell und gegebenenfalls immateriell gestaltet sein; außerdem kann es sich um eine betriebliche, außerbetriebliche oder überbetriebliche Kapitalbeteiligung handeln.

### **3.4 Gestaltungselemente der Kapitalbeteiligung**

#### **3.4.1 Möglichkeiten für einen Einstieg in die Beteiligung**

Für einen Einstieg in die materielle Beteiligung der Arbeitnehmer bestehen drei Möglichkeiten:

1. Der Gesetzgeber schreibt die Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenserfolg oder am Unternehmenskapital gesetzlich vor.
2. Das einzelne Unternehmen bietet auf freiwilliger Basis - das ist die überwiegende Praxis - seinen Mitarbeitern ein Beteiligungsmodell an.
3. Die Tarifpartner, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, einigen sich im Rahmen der Tarifverträge auf Wege, die zur Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer führen.

Die gesetzliche Verfügung einer investiv zu verwendenden Erfolgsbeteiligung der Arbeitnehmer, ob betrieblich oder überbetrieblich, hätte eine unmittelbare Wirkung auf die Verteilung der Gewinneinkommen und könnte längerfristig die Verteilung des Produktivvermögens verändern. Allerdings würde die praktische Umsetzung einer gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligung bald an Grenzen stoßen, von denen hier stichwortartig nur öffentlich-rechtliche Unternehmen sowie „Grenzunternehmen“ genannt sein sollen. Außerdem würde eine solche Zwangsregelung die eigentumsrechtlichen Verfügungsmöglichkeiten sowohl der Alt-Kapitalbesitzer wie auch der Neu-Kapitalbesitzer einschränken.

Unter Wahrung der grundgesetzlichen Eigentumsrechte, Artikel 14, und des Rechtes der Tarifpartner zum autonomen Abschluß von Tarifverträgen, Artikel 9 Absatz 3, hat der Gesetzgeber bislang keinen Gesetzesentwurf für eine Erfolgs- oder Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer vorgelegt. Durch das Erste und Zweite Vermögensbeteiligungsgesetz von 1984 und 1987, gebildet aus Teilen des Vierten und Fünften Vermögensbildungsgesetzes (936-DM-Gesetz) und verbunden mit § 19 a des Einkommensteuergesetzes<sup>486</sup>, hat der Gesetzgeber allerdings günstige Rahmenbedingungen für eine betriebliche oder eine außerbetriebliche Kapitalbeteiligung geschaffen.

Die gesetzliche Förderung der betrieblichen wie auch der außerbetrieblichen Vermögensbildung wird an zwei Bedingungen<sup>487</sup> geknüpft. Zum einen müssen die vermögenswirksamen Leistungen, somit „Geldleistungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer anlegt“, in eine der Anlageformen fließen, die im Anlagenkatalog, § 2 des Vermögensbildungsgesetzes, vorgesehen sind. Zum anderen muß, gemäß § 11, der Arbeitnehmer über die Anlageform seiner vermögenswirksamen Leistung frei entscheiden können.

Das Vermögensbeteiligungsgesetz fördert vorrangig die betriebliche, aber auch die außerbetriebliche Kapitalbeteiligung in Form von Aktien und Investmentanteilen. Bietet ein Unternehmen seinen Mitarbeitern die Möglichkeit zur direkten oder indirekten betrieblichen Kapitalbeteiligung und wählt der einzelne Mitarbeiter diese Anlagenalternative aus, so wird dies im Rahmen des Vermögensbildungsgesetzes bis zu einem Anlagebetrag von 936 DM berücksichtigt; zusätzlich wird eine Sparszulage von 10 Prozent bei einem zu versteuernden Jahreseinkommen von maximal 27.000/54.000 DM für Ledige/Verheiratete gewährt.<sup>488</sup> Vermögenswirksame Leistungen werden steuerlich ebenso behandelt wie regulärer Arbeitslohn, sie unterliegen somit der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht. Lediglich die Arbeitnehmersparzulage ist frei von gesetzlichen Abgaben. Nach § 10,2 des Vermögensbildungsgesetzes kann der Arbeitnehmer sich die in einem Tarifvertrag vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen auch bar ausbezahlen lassen; damit entfällt allerdings die gesetzliche Förderung.

---

<sup>486</sup> Vgl. B. Schwetzler (1989), S. 178.

<sup>487</sup> Vgl. H.-J. Juntermanns, (1991), Anwendung des Fünften Vermögensbildungsgesetzes in der Praxis, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 1, 3200, Ziffer 12.

<sup>488</sup> Fünftes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer, Stand 21.7.94. Abgedruckt in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 2, 6700, S. 1-18. Die Sparszulage wurde ab 1.1.94 von 20 Prozent auf 10 Prozent gekürzt.

Das Vermögensbildungsgesetz begünstigt eine Geldleistung des Arbeitgebers an den Mitarbeiter, § 19 a des Einkommensteuergesetzes begünstigt dagegen die Sachleistung des Arbeitgebers, die zu einer direkten oder indirekten betrieblichen Kapitalbeteiligung des Mitarbeiters führt; Vermögensbildungsgesetz und § 19 a des Einkommensteuergesetzes werden in der betrieblichen Beteiligungspraxis auch kombiniert angewendet. Erhält der Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt eine Vermögensbeteiligung am arbeitgebenden Unternehmen, so wird er bis zu einem Betrag von 300 DM<sup>489</sup> von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen befreit; für eine eventuelle Zuzahlung kann der Arbeitnehmer seine vermögenswirksamen Leistungen verwenden. Die steuerliche Vergünstigung nach § 19 a steht allen Arbeitnehmern unabhängig von ihrem Einkommen zu. Das Unternehmen spart durch diese Vermögensübertragung an Mitarbeiter Steuern und den Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung.<sup>490</sup>

Der Einstieg in die betriebliche Kapitalbeteiligung setzt bis heute in der Bundesrepublik Deutschland eine freiwillige Beteiligungsofferte seitens des Unternehmens voraus, das auch die Beteiligungskonditionen weitgehend frei gestalten kann. Grundlage dafür können sowohl einzelvertragliche Vereinbarungen zwischen den Mitarbeitern und dem Unternehmen sein als auch freiwillige Betriebsvereinbarungen zur Vermögensbeteiligung, entsprechend §§ 77 und 88, 3 des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972.<sup>491</sup> Die freiwillige Betriebsvereinbarung, ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Gesamtbelegschaft, wird gewählt, solange tarifvertragliche Regelungen nicht existieren. Die Modalitäten wie auch die Motive für die Unterbreitung eines betriebliches Beteiligungsangebots werden in nachfolgenden Abschnitten erläutert.

Eine dritte Möglichkeit für die Einführung der Mitarbeiterbeteiligung liegt bei Arbeitgebern und Gewerkschaften, die im Rahmen der Tarifautonomie die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer gestalten. Gerade die Tarifparteien haben aus ihren unterschiedlichen Positionen heraus eine deutliche Zurückhaltung in Sachen Mitarbeiterbeteiligung gezeigt, wenn auch einzelne Unternehmer, wie Reinhard Mohn, sich wiederholt für eine tarifliche Ordnung der Produktivvermögensbildung eingesetzt haben.<sup>492</sup> Solche tarifvertraglichen Vereinbarungen könnten bestehen in einem Ausbau der

---

<sup>489</sup> § 19 a des Einkommensteuergesetzes, Stand 21.7.94. Der Förderbetrag hatte bis 31.12.93 500 DM betragen.

<sup>490</sup> H. Leitermeier (1992), Steuerliche Fragen für den Mitarbeiter, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 2, 7200, Ziffer 1ff.

<sup>491</sup> Vgl. K. Esser/K. Faltthäuser (1974), Beteiligungsmodelle, Lüneburg, S. 16.

<sup>492</sup> Mohn, Reinhard (1993), S. 1.

vermögenswirksamen Leistungen, der Einführung eines Investivlohns in seinen verschiedenen Varianten oder in einer investiven Ertragsbeteiligung.

Die Beteiligungspraxis in der Bundesrepublik Deutschland hat sich in ihrer Gestaltung den verbesserten gesetzlichen Voraussetzungen für eine Mitarbeiterbeteiligung angepasst. Die 1984 mit dem Vermögensbeteiligungsgesetz eingeführten steuerlichen und prämierechtlichen Anreize bewirkten, daß neue betriebliche Beteiligungsmodelle entstanden und daß bereits bestehende Modelle aus früheren Jahrzehnten auf die gesetzlichen Vorgaben für Mittelaufbringung, Mittelverwendung und Mittelverfügung abgestimmt wurden.

### **3.4.2 Mittelaufbringung**

Grundsätzlich gibt es für eine Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter drei Finanzierungswege<sup>493</sup>, die auch durch die Vermögensbeteiligungsgesetze der Jahre 1984 und 1987 und/oder § 19 a des Einkommensteuergesetzes begünstigt werden:

1. die ausschließliche Mittelaufbringung von Seiten des Unternehmens über Erfolgsbeteiligung, Sonderzuwendungen oder andere Gratifikationen, Gratis-Belegschaftsaktien,
2. die ausschließliche Mittelaufbringung von Seiten des Mitarbeiters über Eigenleistungen (vermögenswirksame Leistungen, Investivlohn oder eigene Zuzahlungen),
3. die Kombination beider Verfahren, bei der das arbeitgebende Unternehmen und der Mitarbeiter die Mittel für die Beteiligung bereitstellen.

#### **3.4.2.1 Die Mittelaufbringung seitens des Unternehmens**

Die Mitarbeiter erhalten bei einer Mittelaufbringung durch das arbeitgebende Unternehmen zusätzlich zu ihrem Arbeitslohn eine einmalige oder regelmäßige Zuwendung, die aus dem Unternehmenserfolg finanziert wird. Eine einmalige „investive Erfolgsbeteiligung“ dient in der Praxis oftmals als Einstieg in eine

---

<sup>493</sup> Vgl. G. Klötzl (1989), Finanzwirtschaftliche Auswirkungen, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 1, 3430, Ziffer 8.

betriebliche Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter.<sup>494</sup> In Abbildung 4 sind die Grundformen der Erfolgsbeteiligung zusammengefasst.

Die in der ersten und zweiten Spalte dargestellten Möglichkeiten zur Leistungs- und Ertragsbeteiligung der Mitarbeiter werden in der betrieblichen Kapitalbeteiligungspraxis nur vereinzelt angewendet. Die Leistungsbeteiligung orientiert sich ausschließlich an innerbetrieblichen Ergebnissen und eliminiert damit Einflüsse des Absatzmarktes. Die Ertragsbeteiligung berücksichtigt zwar die Marktsituation, trägt aber im Falle der Umsatz- oder Bruttoertragsbeteiligung dem innerbetrieblichen Aufwand nicht genügend Rechnung. Die Wertschöpfungsbeteiligung<sup>495</sup> bezieht den innerbetrieblichen Aufwand zwar ein, nicht aber Positionen wie Unternehmerlohn, Eigenkapitalverzinsung und Risikoprämie. Der Modus, nach dem die Anteile der Produktionsfaktoren Kapital und Arbeit an der Wertschöpfung zu bemessen sind, bleibt dabei offen. Werden die betrieblichen Aufwendungen, die kalkulatorischen Kosten für Unternehmerlohn und Eigenkapitalverzinsung sowie die außerordentlichen Erträge abgezogen, so bildet der verbleibende Nettoertrag eine Verteilungsgröße, die der in der Praxis üblichen Gewinnbeteiligung nahekommt.<sup>496</sup>

<b>Erfolgsbeteiligung</b>		
<b>Leistungsbeteiligung</b>	<b>Ertragsbeteiligung</b>	<b>Gewinnbeteiligung</b>
- Produktionsbeteiligung	- Umsatzbeteiligung, Bruttoertragsbeteiligung	- Bilanzgewinnbeteiligung
- Produktivitätsbeteiligung	- Wertschöpfungsbeteiligung	- Ausschüttungsgewinnbeteiligung
- Kostenersparnisbeteiligung	- Nettoertragsbeteiligung	- Substanzgewinnbeteiligung

**Abbildung 4: Grundformen der Erfolgsbeteiligung**

Quelle: H.-G. Guski/ H. J. Schneider<sup>497</sup>

Eine Gewinnbeteiligung wird, im Gegensatz zur Leistungs- oder Ertragsbeteiligung, nur dann gewährt, wenn das Unternehmen einen Jahresgewinn

<sup>494</sup> Vgl. G. Klötzl (1989), Ziffer 48.

<sup>495</sup> Wertschöpfung wird hier definiert als Differenz zwischen dem um Lagerbestandsveränderungen bereinigten Umsatz und dem Aufwand für die betriebliche Leistung in einer Periode. Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1990), Ziffer 29-32.

<sup>496</sup> Vgl. B. Schwetzler (1989), S. 11.

<sup>497</sup> Vgl. H.-G. Guski/ H. J. Schneider (1990), Gestaltungsfragen der Erfolgs-Beteiligung, in H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 1, 3700, Ziffer 3.

ausweist. Im Vordergrund stehen nicht Leistungs- und Entlohnungsaspekte, wie dies bei einer Leistungs- oder Ertragsbeteiligung der Fall ist, sondern - bei investiver Verwendung der Kapitalbeteiligung - Vermögensbildung und Motivation der Mitarbeiter sowie Finanzierungsziele des Unternehmens. Bei der Ausschüttungsgewinnbeteiligung, die bei Aktiengesellschaften möglich ist, kann der Dividendensatz oder die Dividendensumme Maßstab für die Ausschüttung sein. Bei der Dividendensatzbeteiligung erhalten die Mitarbeiter gleichviele Prozente ihres Lohneinkommens als Erfolgsbeteiligung wie die Kapitaleigner Dividende. Im zweiten Fall wird die Gesamtsumme der Dividenden ganz oder teilweise auch auf die Beschäftigten aufgeteilt; die Dividendensummenbeteiligung ist damit unabhängig von der Lohn- und Gehaltssumme.<sup>498</sup>

Maßgrößen für eine Substanzgewinnbeteiligung sind der ausgewiesene Bilanzgewinn sowie die Veränderung des Unternehmenswertes. Die am Substanzgewinn beteiligten Mitarbeiter sind den Kapitaleignern gleichgestellt. Da die Ermittlung des Unternehmenswertes sich schwierig gestaltet und überdies steuerliche Hemmnisse gegen eine Verbindung von Substanzgewinnbeteiligung und Kapitalbeteiligung sprechen, wurde diese Form der Gewinnbeteiligung bislang nicht realisiert.<sup>499</sup>

Bei der Bilanzgewinnbeteiligung, die nach der Untersuchung von Guski und Schneider im Jahr 1976 dominierte<sup>500</sup>, werden die Mitarbeiter am bilanziell ausgewiesenen Gewinn beteiligt. Herangezogen wird dafür in aller Regel die Steuerbilanz, weil sie gegenüber der Handelsbilanz weniger Bewertungsspielraum bietet und durch die Finanzbehörden geprüft wird. Der Gewinn wird vor Verteilung der Anteile an Kapitaleigner beziehungsweise Mitarbeiter korrigiert. So werden, um den „verteilungsfähigen Gewinn“ zu ermitteln, u.a. bei Kapitalgesellschaften eine Verzinsung des Eigenkapitals und eine Risikoprämie, bei Personengesellschaften ein Unternehmerlohn berücksichtigt.<sup>501</sup> Die verbleibende Gewinngröße wird dann nach einem Gewinnverteilungsschlüssel auf Mitarbeiter und Kapitaleigner aufgeteilt. Guski und Schneider stellten bei ihrer Untersuchung 1976 am häufigsten eine „paritätische Gewinnverteilung“ zwischen den Faktoren Kapital und Arbeit fest. Für die sich anschließende Individualverteilung auf die Mitarbeiter wurden in der überwiegenden Zahl der Beteiligungsunternehmen die

---

<sup>498</sup> Übersteigt die Lohn- und Gehaltssumme das Grundkapital, so entfielen bei der Dividendensatzbeteiligung ein größerer Teil des Gewinns auf die Beschäftigten als auf die Kapitaleigner. Vgl. K. Esser/K. Faltlhauser (1974), S. 30f.

<sup>499</sup> Vgl. K. Esser/K. Faltlhauser (1974), S. 31.

<sup>500</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977), S. 85.

<sup>501</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977), S. 89ff.

Lohnsumme, die Mitarbeiterzahl und/oder die Dauer der Betriebszugehörigkeit als Verteilungskriterien gewählt.<sup>502</sup>

Die Alleinfinanzierung einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung durch den Arbeitgeber und damit die laboristische Beteiligung war bei mittelständischen Beteiligungsunternehmen bis Anfang der achtziger Jahre die Regel. Nach damaliger Einschätzung war die erfolgreiche Umsetzung einer Kapitalbeteiligung davon abhängig, daß das Unternehmen die Hauptlast der Mittelaufbringung übernahm und dem Mitarbeiter möglichst keine Eigenleistungen abverlangt wurden. Diesen Schritt zur Vermögensbeteiligung der Mitarbeiter vollzogen die kleineren und mittleren Unternehmen ohne staatliche Förderung oder steuerliche Vergünstigungen. Dagegen wurde die verbilligte Ausgabe von Belegschaftsaktien seit 1959 erleichtert durch gesetzliche Regelungen und seit den sechziger Jahren durch die Vermögensbildungsgesetze<sup>503</sup>; dennoch machten die Großunternehmen ihr Beteiligungsangebot von einem finanziellen Eigenbeitrag der Mitarbeiter abhängig. Diese Ungleichbehandlung der beteiligungswilligen Unternehmen und der dort beschäftigten Arbeitnehmer beendete das Vermögensbeteiligungsgesetz von 1984, das sowohl die Ausgabe von Belegschaftsaktien wie auch andere Formen der Beteiligung am Produktivvermögen begünstigte. Drei Jahre nach seinem Inkrafttreten finanzierte nur noch jedes vierte Unternehmen die Beteiligung ausschließlich aus eigenen Mitteln. Jedes zweite Unternehmen erwartete bereits 1987 vom Mitarbeiter einen Finanzierungsbeitrag, der mindestens die Hälfte des Kapitalanteils ausmachte.<sup>504</sup> Im Jahr 1993 wurden in einer regionalen Untersuchung<sup>505</sup> nurmehr 14 Prozent alleinfinanzierender Unternehmen festgestellt.

#### 3.4.2.2 Die Mittelaufbringung seitens des Mitarbeiters

Die Vermögensbeteiligungsgesetze der achtziger Jahre haben die Mittelaufbringung für betriebliche Kapitalbeteiligungen strukturell verändert. Die Kapitalbeteiligung ist kein „Geschenk“ des Unternehmens mehr, sondern die Beteiligungsbereitschaft des Mitarbeiters ist seit 1984 aktiv gefordert. Erfolgsbeteiligungen, vermögenswirksame Leistungen oder Lohnanteile können nunmehr Finanzierungsquelle für die Kapitalbeteiligung des Mitarbeiters sein. Die alleinige Mittelaufbringung seitens des Mitarbeiters stellt in der Praxis

---

<sup>502</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977), S. 91.

<sup>503</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977), S. 74

<sup>504</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1987b), Ziffer 89.

<sup>505</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1987b), Ziffer 82ff. und H.-G. Guski/H. J. Schneider (1994), Betriebliche Vermögensbeteiligung in Niedersachsen, Bestandsaufnahme 1993. Anhang 11, Darstellung 10.

allerdings eher eine Ausnahme dar.<sup>506</sup> § 11 des Vermögensbeteiligungsgesetzes sieht vor, daß der Arbeitnehmer auch freiwillig Teile seines Arbeitslohnes vermögenswirksam anlegen kann. Da in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder auch Arbeitsverträgen vermögenswirksame Leistungen üblicherweise vereinbart sind, wird diese gesetzliche Möglichkeit vor allem in den Fällen genutzt, in denen die Lohnzusatzleistung des Arbeitgebers unterhalb der gesetzlichen Höchstgrenze von 936 DM bleibt.

Die gesetzliche Wahlfreiheit bei der vermögenswirksamen Anlage erlaubt dem Mitarbeiter einen Vergleich zwischen den Konditionen, die sich ihm bei einer außerbetrieblichen Anlage oder bei einer betrieblichen Kapitalbeteiligung bieten. Da ein beteiligungsbereites Unternehmen daran interessiert ist, die vermögenswirksamen Leistungen nicht erst in den Kapitalmarkt fließen zu lassen, sondern diese kostenwirksamen Lohnbestandteile unmittelbar in Finanzierungsmittel für das Unternehmen umzuwandeln, muß es dem Mitarbeiter für die vermögenswirksame Anlage als betriebliches Beteiligungskapital Konditionen bieten, die denen des Kapitalmarktes vergleichbar oder besser sind.<sup>507</sup> Aus Sicht des Arbeitnehmers muß die betriebliche Beteiligung in erster Linie seiner persönlichen Zielvorstellung entsprechen; außerdem müssen das Arbeitsplatz- und Vermögensrisiko, das er durch eine betriebliche Kapitalbeteiligung eingeht, durch eine höhere Verzinsung und/oder durch entsprechende Anlage-modalitäten reduziert werden. Die Attraktivität der betrieblichen Anlage kann das arbeitgebende Unternehmen durch eine freiwillige Zuwendung an den Arbeitnehmer, wie dies § 19 a des Einkommensteuergesetzes vorsieht, erhöhen. In der überwiegenden Zahl der aktuellen betrieblichen Beteiligungsmodelle bringt der Mitarbeiter die vom Arbeitgeber gezahlten vermögenswirksamen Leistungen als Eigenleistung ein und finanziert damit seinen Beitrag zu der vom Arbeitgeber verbilligt überlassenen Kapitalbeteiligung.

Im Falle einer tarifvertraglichen Investivlohnregelung ohne Öffnungsklauseln entfielen die Wahlfreiheit, die der Anlagenkatalog des Vermögensbildungsgesetzes bislang dem Arbeitnehmer einräumt, indem er neben Anlagen im Produktivvermögen auch Anlagen im Geldvermögen sowie das Bau- und Versicherungssparen berücksichtigt. Der nicht an den Arbeitnehmer auszahlbare Investivlohn würde vom Unternehmen der dafür tariflich vereinbarten Verwendung für eine Kapitalbeteiligung auf betrieblicher, außerbetrieblicher oder überbetrieblicher Ebene zugeleitet. Der Zwangscharakter, den eine von den

---

<sup>506</sup> In Niedersachsen war dies im Jahr 1993 bei 2 von 23 Unternehmen der Fall. Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1994), Band 1, 4110, Anhang 11, Darstellung 10.

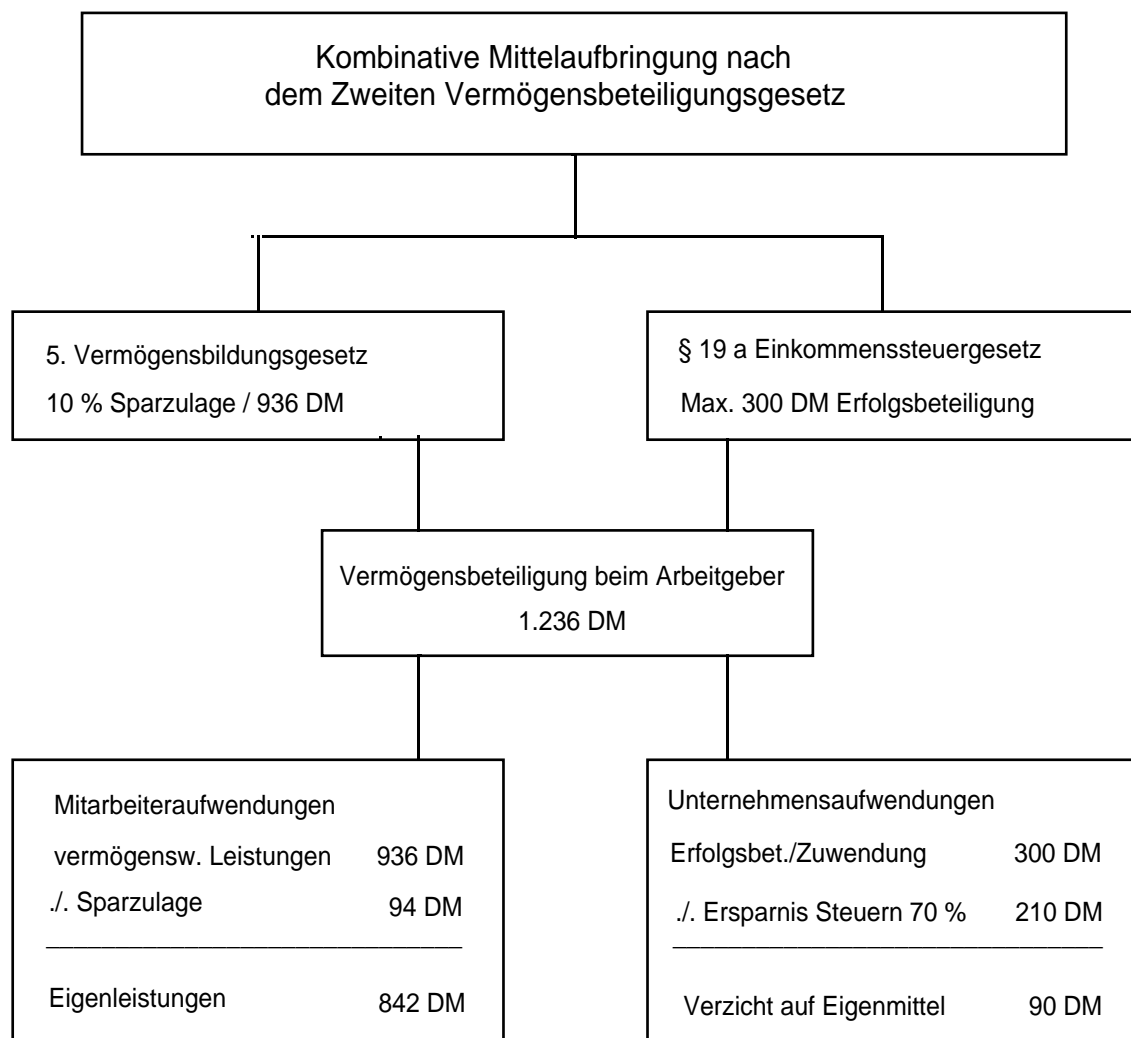
<sup>507</sup> Vgl. G. Klötzl (1989), Ziffer 73-77.



Tarifparteien getroffene Investivlohnregelung für Arbeitnehmer und für Arbeitgeber haben kann, bildet eines der Hauptargumente gegen den Investivlohn.

### 3.4.2.3 Kombinatorische Verfahren

Da einerseits die Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg zum Zweck einer Kapitalbeteiligung über § 19 a des Einkommensteuergesetzes begünstigt wird und andererseits die Verwendung der vermögenswirksamen Leistungen zum Erwerb betrieblicher Beteiligungen möglich ist, überwiegen in den Beteiligungspraxis kombinatorische Verfahren, in denen die Finanzierungsmittel für eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung gemeinsam von Mitarbeiter und Unternehmen aufgebracht werden.<sup>508</sup>



**Abbildung 5: Kombinatorische Mittelaufbringung**

<sup>508</sup> Vgl. H.-G. Guski/ H. J. Schneider (1994), Ziffer 55.

Stand 21.4.94. Quellen: Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung Baden-Württemberg<sup>509</sup>, eigene Berechnungen.

Die praktische Anwendung des Zweiten Vermögensbeteiligungsgesetzes verdeutlicht Abbildung 5; berücksichtigt ist die maximal mögliche Ausschöpfung der staatlichen Förderung durch Arbeitnehmer wie Arbeitgeber. In diesem Beispiel setzt der Mitarbeiter seine vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von 936 DM für den Erwerb einer Vermögensbeteiligung am arbeitgebenden Unternehmen ein. Das Unternehmen wiederum überträgt ihm steuer- und sozialversicherungsfrei einen Beteiligungswert von 300 DM. Durch effektive Eigenleistungen des Mitarbeiters in Höhe von 842 DM und durch Verzicht des Unternehmens auf 90 DM Eigenmittel entsteht ein jährlicher Beteiligungswert von 1.236 DM.<sup>510</sup> Der Arbeitgeber kann die Zuwendung von 300 DM als Betriebsausgabe geltend machen und damit den zu versteuernden Gewinn senken; zusätzlich entfallen die Beiträge zur Sozialversicherung. Durch das Beteiligungskapital spart das Unternehmen auch Kreditkosten, da das Mitarbeiterkapital geringer verzinst wird als ein Bankkredit (Tabelle 4):

<b>Bankkredit</b>	<b>DM</b>	<b>Mitarbeiterkapital</b>	<b>DM</b>
Unternehmensaufwendung zur Finanzierung des Beteiligungskapitals	90	Unternehmenszuwendung nach § 19 a	300
Kreditsumme	1.146	Eigenleistung Mitarbeiter	936
<u>Finanzierungskapital</u>	<u>1.236</u>	<u>Finanzierungskapital</u>	<u>1.236</u>
Zinsen an Bank: 6 x 9 % auf 1.146 DM	619	Zinsen an Mitarbeiter: 6 x 5 % auf 1.236 DM	371
<b>Zinersparnis durch Mitarbeiterkapital:</b>		<b>248 DM</b>	

**Tabelle 4: Kreditkosten und Kosten des Beteiligungskapitals pro Mitarbeiter**

<sup>509</sup> Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung Baden-Württemberg (Hrsg.) (1990), Beteiligung am Produktivkapital - Eine Umfrage, Stuttgart, S. 31. Die gesetzliche Förderung wurde ab 1.1.1994 eingeschränkt: Die Sparzulage hatte bis zu diesem Zeitpunkt 20 %, der Höchstbetrag nach § 19 a des Einkommensteuergesetzes 500 DM betragen.

<sup>510</sup> Hierbei ist zu berücksichtigen, daß die Sparzulage nicht mehr vom Arbeitgeber ausbezahlt wird, sondern erst am Ende der Sperrfrist vom Finanzamt gewährt wird (ab 1.1.94). Vgl. K.-R. Wagner (1995), Renaissance der Mitarbeiterbeteiligung, in: Betriebsberater, Beilage 7 zu Heft 25/1995 vom 22.6.1995.

Quellen: Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung Baden-Württemberg<sup>511</sup>, eigene Berechnungen.

In Tabelle 4 wurde eine Laufzeit des Kredits/der Kapitalbeteiligung von sechs Jahren - entsprechend der Mindestsperrfrist des Vermögensbeteiligungsgesetz - berücksichtigt und ein Bankkreditzins von 9 Prozent gegenüber einer Verzinsung des Mitarbeiterkapitals in Höhe von 5 Prozent angenommen. Die Zinersparnis entspricht demnach nahezu der freiwilligen Zuwendung an den Mitarbeiter, die das Unternehmen sechs Jahre zuvor geleistet hat. Bei voller Ausschöpfung der geltenden gesetzlichen Förderung finanziert sich eine Kapitalbeteiligung aus Sicht des Unternehmens nahezu von selbst.

Der Mitarbeiter erzielt - auch im Vergleich zu anderen Sparformen - mit einer Kapitalbeteiligung eine sehr hohe Rendite. Dies trifft, wie Tabelle 5 zeigt, auch für Arbeitnehmer zu, die keine Sparzulage erhalten, weil ihr jährliches Einkommen 27.000/54.000 DM übersteigt:

<b>Effektivverzinsung bei 6 Jahren Laufzeit:</b>	DM
5 % auf 1.236 DM	61,80
1/6 pro Jahr der steuerfreien Unternehmenszuwendung von 300	50,00
Ertragsanteil pro Jahr	111,80
<b>1. Effektivverzinsung mit Arbeitnehmersparzulage</b> (Ertragsanteil / Eigenleistung 842 DM)	<b>13,3 %</b>
<b>2. Effektivverzinsung ohne Arbeitnehmersparzulage</b> (Ertragsanteil / Eigenleistung 936 DM)	<b>11,9 %</b>

**Tabelle 5: Effektivverzinsung des Mitarbeiterkapitals**

Quellen: Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung Baden-Württemberg<sup>512</sup>, eigene Berechnungen.

Mit dem Vermögensbeteiligungsgesetz wird demnach ein äußerst attraktiver Anreiz für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegeben, in die Kapitalbeteiligung

<sup>511</sup> Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung Baden-Württemberg (Hrsg.) (1990), S. 32.

<sup>512</sup> Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung Baden-Württemberg (Hrsg.) (1990), S. 33.

einzusteigen. § 19 a schränkt die freiwillige Arbeitgeberzuwendung nur dahingehend ein, daß die Verbilligung des Anteilswertes maximal 50 Prozent betragen darf.

§ 19 a des Einkommensteuergesetzes kann auch unabhängig vom Vermögensbildungsgesetz für die Finanzierung betrieblicher und außerbetrieblicher Kapitalbeteiligungen angewendet werden. Die freiwilligen Eigenleistungen des Mitarbeiters werden in diesem Fall durch eine freiwillige Zuwendung des Unternehmens aufgestockt. Dazu ein Beispiel<sup>513</sup>; ein Anteilsschein wird zu einem um 10 Prozent reduzierten Nennwert an den Mitarbeiter abgegeben:

Nennwert	100 DM	Kaufpreis	90 DM	Vorteil	10 DM
	500 DM		450 DM		50 DM
	1.000 DM		900 DM		100 DM

Bis zu einem Gesamtvorteil in Höhe von 300 DM werden Zuschüsse des Unternehmens zu einer Kapitalbeteiligung durch § 19 a befreit von Steuern und der Sozialversicherungspflicht. Seinen maximalen Steuervorteil erreicht der Mitarbeiter in diesem Beispiel, wenn er Nennwerte im Gesamtwert von 3.000 DM erwirbt; seine Eigenleistung von 2.700 DM muß der Mitarbeiter aus versteuertem Einkommen bezahlen. Der Kapitalanteil des Mitarbeiters wächst unter diesen Bedingungen schneller als bei kombinativer Anwendung des Vermögensbeteiligungsgesetzes, wie sie oben in Abbildung 5 gezeigt wird.

### 3.4.3 Mittelverwendung - Gestaltung der Kapitalbeteiligung

#### 3.4.3.1 Direkte und indirekte betriebliche Kapitalbeteiligung

Die Kapitalaufbringung für eine betriebliche Mitarbeiterbeteiligung kann von Unternehmen und Mitarbeitern weitgehend variabel ausgestaltet werden, für die Mittelverwendung sind dagegen die in Handels- und Steuerrecht gemachten Vorschriften zu beachten<sup>514</sup>, auf die hier lediglich hingewiesen werden soll.

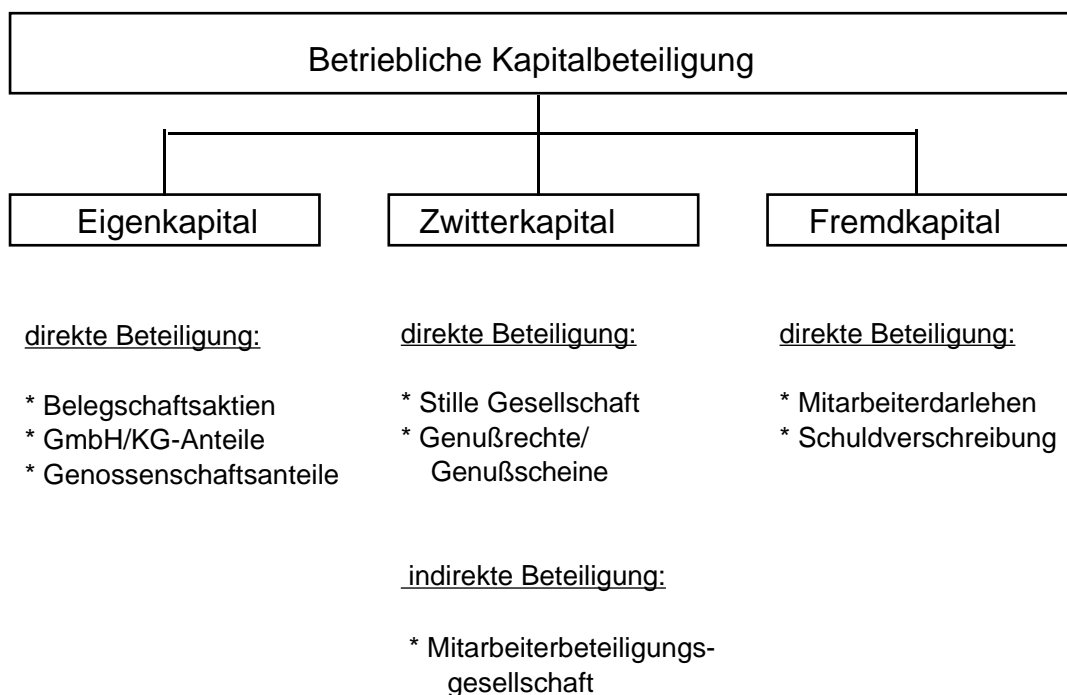
Im Falle einer betrieblichen Kapitalbeteiligung können die Mitarbeiter am Eigenkapital, Fremdkapital oder über „Zwitterkapital“ an ihrem arbeitgebenden Unternehmens beteiligt werden. Bei der direkten Kapitalbeteiligung sind

<sup>513</sup> Vgl. G. Klötzl (o. J.), Anwendung des § 19 a EStG in der Praxis, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 1, 3300, Ziffer 71ff.

<sup>514</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977), S. 126.

die Mitarbeiter über Einzelvertrag gesellschaftsrechtlich oder schuldrechtlich mit ihrem Unternehmen verbunden.<sup>515</sup> Bei der indirekten Beteiligung ist eine Mitarbeiterinstitution, eine Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft oder ein Treuhänder zwischengeschaltet.<sup>516</sup>

In Abbildung 6 sind die Formen einer direkten oder indirekten betrieblichen Beteiligung zusammengefasst. Mit Ausnahme der Beteiligung an einer Kommanditgesellschaft werden diese betrieblichen Beteiligungsmöglichkeiten über das Vermögensbeteiligungsgesetz (Stand 1.1.1994) gefördert.<sup>517</sup>



**Abbildung 6: Möglichkeiten der betrieblichen Kapitalbeteiligung**

Quelle: H. J. Schneider und H.-G. Guski/H. J. Schneider<sup>518</sup>

#### a) Die Eigenkapitalbeteiligung

Eine Beteiligung am Eigenkapital verbessert die Bilanzstruktur des Unternehmens, erhöht seinen Kreditspielraum und stärkt seine Rendite. Die wichtigste Aufgabe des Eigenkapitals liegt in seiner Haftung: Im Falle eines

<sup>515</sup> Vgl. H. J. Schneider (1987), Einführung in die Mitarbeiterbeteiligung, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 1, 3100, Ziffer 57.

<sup>516</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977), S. 100.

<sup>517</sup> H. J. Schneider (1993/94), Kommentar zum Fünften Vermögensbildungsgesetz, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987), 6800, Seite 12ff.

<sup>518</sup> Vgl. H. J. Schneider (1987), Ziffer 52 und H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977), S.126ff.

Verlustes trägt es das Risiko und vermindert die Gefahr der Insolvenz. Eigenkapital ist somit „Risikokapital“, eine hohe Eigenkapitalquote trägt zur wirtschaftlichen Sicherheit des Unternehmens und der Arbeitsplätze bei.

Die Aktiengesellschaft weist die Rechtsform aus, die nach allgemeiner Auffassung in der Literatur unter „betriebswirtschaftlichen und auch partnerschaftlichen Gesichtspunkten“<sup>519</sup> am besten für eine Eigenkapitalbeteiligung der Mitarbeiter geeignet ist:<sup>520</sup>

1. Die Mitarbeiter werden an der Unternehmenssubstanz beteiligt. Sie nehmen über die Dividende am ausgeschütteten und über die Kursentwicklung am einbehaltenen Gewinn teil. Ihr Anteil ist über die Kursentwicklung weitgehend inflationsgesichert. Ihre Haftung beschränkt sich auf den jeweiligen Börsenwert der Aktie vermindert um den finanziellen Vorteil, der beim Aktienerwerb gewährt wurde.
2. Die Mitarbeiter nehmen eine volle gesellschafterliche Position ein, d. h. sie sind am Gewinn und Verlust beteiligt, ohne daß ihnen unternehmerische Qualifikationen abverlangt würden. Die Alteigentümer entscheiden im Falle einer Kapitalerhöhung direkt, im Falle des Erwerbs eigener Aktien über den Aufsichtsrat über die Beteiligungsquote der Mitarbeiter.<sup>521</sup>
3. Die problemlose Übertragung der Aktien gewährleistet eine hohe Fungibilität; gleichzeitig bleibt die Kapitalzuführung dem Unternehmen erhalten.

Nur mit Einschränkungen gelten diese Vorteile im Falle der nicht-börsennotierten Aktiengesellschaften, die vorwiegend im mittelständischen Bereich zu finden sind („Familien-Aktiengesellschaften“). Anstelle der Stammaktien mit uneingeschränktem Stimmrecht kann in kleineren Aktiengesellschaften den Mitarbeitern die stimmrechtslose Vorzugsaktie angeboten werden.<sup>522</sup>

Eine weitere vollgesellschafterliche Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter liegt beim Erwerb von GmbH-Geschäftsanteilen am arbeitgebenden Unternehmen vor. Ihre Umsetzung als Beteiligungsmodell wird erschwert durch die notarielle Beurkundungspflicht des Gesellschaftervertrags wie auch jeder Änderung der Zahl der Gesellschafter und/oder der jeweiligen Einlagenhöhe.

---

<sup>519</sup> H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977), S. 101.

<sup>520</sup> Vgl. B. Schwetzler (1989), S. 150 und Fußnote 60. Schwetzler verzeichnet zahlreiche Literaturquellen, die diese Beurteilung stützen.

<sup>521</sup> Vgl. B. Schwetzler (1989), S. 148ff.

<sup>522</sup> Deren Stimmrecht wird allerdings in Jahren ohne Vorzugsdividende aktiviert. Vgl. B. Schwetzler (1989), S. 147.

Wird der eigentlichen GmbH-Beteiligung eine Kapitalsammelstelle für die Anteile der Mitarbeiter vorgeschaltet, so werden die notariellen Erfordernisse vereinfacht.

Die Kommanditbeteiligung bietet zwar Möglichkeiten für unternehmensspezifische Vertragsgestaltungen, steuerrechtlich aber werden Kommanditisten als Mitunternehmer behandelt. Löhne und Gehälter der beteiligten Mitarbeiter zählen nicht als Betriebsausgaben, sondern unterliegen als ausbezahlte Gewinnvorwegnahmen einer höheren Steuerbelastung; zusätzlich entfallen die steuerlichen Vergünstigungen für Arbeitnehmer wie beispielsweise die Arbeitnehmersparzulage.<sup>523</sup> Die Kommanditbeteiligung der Mitarbeiter hat deshalb keine praktische Bedeutung.<sup>524</sup> Die OHG-Beteiligung ist wegen ihrer noch über die Kommanditbeteiligung hinausgehende Haftungsvorschrift für eine Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter ungeeignet.<sup>525</sup>

Der Erwerb von Genossenschaftsanteilen stellt eine weitere Variante der Eigenkapitalbeteiligung dar, die allerdings voraussetzt, daß das arbeitgebende Unternehmen die Rechtsform einer Genossenschaft hat und daß die Beteiligung der Mitarbeiter an den Genossenschaftszweck (Beispiel: Baugenossenschaft) gebunden ist. Die praktische Umsetzbarkeit ist damit eingeschränkt.<sup>526</sup>

#### b) Die Zwitterkapitalbeteiligung

Eine Mischform zwischen Eigenkapital- und Fremdkapitalbeteiligung sowie den damit verbundenen Mitspracherechten und Haftungspflichten bildet die Beteiligung am „Zwitterkapital“; sie bietet Unternehmen, die in ihrer Bilanz eigenkapitalähnliche Mittel ausweisen wollen, Vorteile. Bei mittelständischen Betrieben ist die stille Gesellschaft eine bevorzugte Form der Mitarbeiterbeteiligung, die allerdings nur gefördert wird, wenn sie nicht zu einer steuerlichen Mitunternehmerschaft führt, wie dies bei einer „atypischen“ stillen Beteiligung durch Substanzbeteiligung und erweiterte Mitbestimmung der Fall ist.<sup>527</sup>

Die im Vermögensbeteiligungsgesetz vorgesehene „typische“ stille Beteiligung wurde im Jahr 1989 auf das arbeitgebende Unternehmen beschränkt; sie ist unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens. Möglich ist sowohl eine direkte stille Beteiligung der Mitarbeiter als auch eine indirekte stille Betei-

---

<sup>523</sup> Vgl. B. Schwetzler (1989), S. 136.

<sup>524</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1987b), Ziffer 74ff.

<sup>525</sup> Vgl. B. Schwetzler (1989), S. 134.

<sup>526</sup> Vgl. H. J. Schneider (1987), Ziffer 54f.

<sup>527</sup> Vgl. H. J. Schneider (1993/94), S. 20 a.

ligung, bei der eine Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft, an der die Mitarbeiter als stille Gesellschafter beteiligt sind, zwischengeschaltet ist. Die Beteiligungsgesellschaft wiederum muß gesellschaftsrechtlich am arbeitgebenden Unternehmen beteiligt sein: Sie „poolt“ die vermögenswirksamen Leistungen der Mitarbeiter und legt sie beim arbeitgebenden Unternehmen an.<sup>528</sup> Im Falle der indirekten stillen Beteiligung werden das Arbeitsverhältnis und die Kapitalbeteiligung eines Mitarbeiters rechtlich getrennt.

Stille Gesellschafter haben Informations- und Kontrollrechte, die in aller Regel durch von ihnen gewählte Vertreter oder durch einen Wirtschaftsprüfer wahrgenommen werden. Die stille Gesellschaft ist die „einzige Gesellschaftsform, bei der die Eigenkapitalbedienung keine Gewinnverwendung, sondern eine Betriebsausgabe darstellt“<sup>529</sup>: Zinsen und Gewinnanteile reduzieren den steuerpflichtigen Gewinn. Gegenüber dem Unternehmen haben die stillen Gesellschafter einen schuldrechtlichen Anspruch, ihre Verlustbeteiligung kann entweder ausgeschlossen oder auf ihre Einlagenhöhe begrenzt werden.

Will ein Beteiligungsunternehmen die Kontrollrechte des stillen Gesellschafters ausschließen, so besteht die Möglichkeit, Genußrechte an die beteiligungsbereiten Mitarbeiter auszugeben und sie so am Gewinn zu beteiligen, ohne daß sie Mitunternehmer werden.<sup>530</sup> Genußrechte stellen - im Gegensatz zu Genußscheinen - nichtverbriefte Forderungen dar. Den Erwerb von Genußrechten mit vermögenswirksamen Leistungen bindet der Gesetzgeber an die Voraussetzung, daß das Genußrecht den Mitarbeiter am Verlust beteiligt oder das arbeitgebende Unternehmen die Rückzahlung nicht zum Nennwert zugesagt. Entfällt diese Zusage, weil sie vom Unternehmen nicht gewollt ist oder von der Belegschaft nicht akzeptiert wird, so kann die Rückzahlbarkeit des Genußrechtes ausgeschlossen werden oder unter Berücksichtigung der Sperrfristen und der Wertentwicklung des Unternehmens zu einem gegebenenfalls niedrigeren Nominalwert erfolgen. Hat das Unternehmen keine Rücknahmeverpflichtung übernommen, so können die Genußrechte beispielsweise an einer „Mitarbeiterbörse“ verkauft werden; dies setzt allerdings voraus, daß die Zahl der verkaufs- und kaufwilligen Mitarbeiter entsprechend groß ist.<sup>531</sup>

Genußrechte werden von kleinen und mittleren Unternehmen für die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter genutzt. Der Genußschein ist dagegen ein

---

<sup>528</sup> Vgl. H. J. Schneider (1993/94), S. 21.

<sup>529</sup> H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977), S. 113.

<sup>530</sup> Vgl. H. J. Schneider (1993/94), S. 24.

<sup>531</sup> Schneider weist darauf hin, daß in der Praxis - mit wenigen Ausnahmen - die Mitarbeiterbörsen nicht funktioniert haben. Vgl. H. J. Schneider (1993/94), S. 24.



Wertpapier, das vor allem von großen börsennotierten Unternehmen ausgegeben wird. Er verbrieft eine Forderung auf Teilhabe am Gewinn und Verlust und damit ein Genußrecht;<sup>532</sup> eine gewinnunabhängige Mindestverzinsung ist im Rahmen der gesetzlichen Regelungen zulässig. Die Ausgabe von Genußscheinen an Mitarbeiter wird wiederum durch das Vermögensbeteiligungsgesetz nur für das arbeitgebende Unternehmen begünstigt.

Der Genußschein unterscheidet sich von der Vorzugsaktie durch das Fehlen sogenannter Mitgliedsrechte, wie sie dem Inhaber von Stammaktien im vollem Umfang oder einem stimmrechtslosen Vorzugsaktionär durch sein Recht, zumindest an der Hauptversammlung teilzunehmen, zukommen. Die Position des über Genußschein beteiligten Mitarbeiters ist einer Gläubigerposition vergleichbar; sie stellt keine „echte“ gesellschafterliche Beteiligung, sondern eine „zweitklassige“ Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital dar.<sup>533</sup>

Eigenkapital- und Zwitterkapitalbeteiligungen beteiligen die Mitarbeiter am Risikokapital und damit am Gewinn und Verlust, wobei die Verlustbeteiligung auf die Höhe des jeweiligen Kapitalanteils beschränkt bleibt, eine darüber hinaus gehende Risikobeteiligung wird ausgeschlossen. Die Beteiligung am haftenden Kapital ist ein zentrales Anliegen der partnerschaftlichen Bestrebungen, die auf ein „gleichberechtigtes Zusammenwirken von Kapital und Arbeit“ ausgerichtet sind und deshalb klar herausstellen, daß einer „Gewinnbeteiligung auch eine Verlustbeteiligung gegenüberstehen muß“.<sup>534</sup>

### c) Die Fremdkapitalbeteiligung

Die Fremdkapitalbeteiligung ist im Vergleich zur Eigenkapitalbeteiligung für das Unternehmen wie auch für den Mitarbeiter unverbindlicher; deshalb werden Mitarbeiterdarlehen und Mitarbeiterschuldverschreibung häufig auch als erste Stufe einer Beteiligung praktiziert. Da Fremdkapitalbeteiligungen keinerlei Kontroll- und Mitspracherechte einräumen, sind mit ihnen psychologische Nachteile verbunden: Die Identifikation des Mitarbeiters mit dem arbeitgebenden Unternehmen wird durch diese Beteiligungsformen weniger gefördert als im Falle seiner gesellschafterlichen Beteiligung.<sup>535</sup> Andererseits ist die Beteiligung am Fremdkapital für den Mitarbeiter leichter verständlich und akzeptabel, da er kein Vermögensrisiko eingeht. Dem Unternehmen wiederum bringt die Fremdkapitalbeteiligung dann Kostenvorteile,

<sup>532</sup> Vgl. H. J. Schneider (1993/94), S. 17ff.

<sup>533</sup> Vgl. H. J. Schneider (1993/94), S. 19f.

<sup>534</sup> H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977), S. 143.

<sup>535</sup> H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977), S. 77.

wenn Bankkredite abgelöst werden können durch zinsgünstigere Mitarbeiterdarlehen. Außerdem wird die Fremdkapitalfinanzierung im Vergleich zur Eigenkapitalfinanzierung bei der Gewerbesteuer begünstigt: Eigenkapital und Gewinn werden voll, langfristiges Fremdkapital und Schuldzinsen dagegen nur zur Hälfte in die Steuerbemessungsgrundlage eingerechnet.<sup>536</sup>

Während die Beteiligung am haftenden Kapital und damit am Risiko als zentraler Gedanke einer „partnerschaftlichen Sicht“ der Mitarbeiterbeteiligung bezeichnet werden kann, vermeiden schuldrechtliche betriebliche Beteiligungen dieses „doppelte Risiko“, das Vermögens- und Arbeitsplatzrisiko, das der Mitarbeiter mit seinem finanziellen Engagement beim arbeitgebenden Unternehmen eingeht, durch entsprechende Anlageformen und/oder Auflagen zur Absicherung. Die Entscheidung, ob den Mitarbeitern eine Beteiligung am Eigenkapital oder am Fremdkapital angeboten werden soll, ist abhängig von der Zielsetzung, die das Unternehmen mit der Beteiligung verbindet.

Im Falle des Mitarbeiterdarlehens, das aus Gründen der Rechtsform häufig bei mittelständischen Unternehmen angewendet wird, werden die Mitarbeiter Darlehensgeber und erhalten dafür eine feste, teilweise auch zusätzlich eine gewinnabhängige Verzinsung („partiarisches Darlehen“). Die Sicherheit der Anlage und ihre Rückzahlung ist nach Ablauf einer Sperrfrist gewährleistet: Gefördert wird das Mitarbeiterdarlehen durch das Vermögensbeteiligungsgesetz, wenn das Darlehen und die Darlehenszinsen über eine Bankbürgschaft oder eine Versicherung gegen das Insolvenzrisiko abgesichert werden.<sup>537</sup> Diese Insolvenzsicherung ist mit Kosten verbunden und wird zudem in vollem Umfang auf die Kreditlinie des Unternehmens angerechnet - der externe Kreditpielraum des beteiligungsbereiten Unternehmens wird dadurch eingeengt.

Der vermögenspolitischen Offensive, die mit dem Vermögensbeteiligungsgesetz in Sachen „Produktivkapital in Arbeitnehmerhand“ und der von der CDU/FDP-Regierungskoalition favorisierten betrieblichen Beteiligung eingeleitet wurde, wird das Mitarbeiterdarlehen inhaltlich nicht gerecht, da es mehr einem Sparbuch gleicht als einer risikobehafteten Produktivkapitalbeteiligung. Allerdings ist diese Beteiligungsform in der Praxis so häufig vertreten, daß der Gesetzgeber diesem Faktum im Anlagekatalog des Gesetzes Rechnung tragen mußte.<sup>538</sup>

---

<sup>536</sup> Vgl. Deutsche Bundesbank (1991), Zur Bedeutung der Aktie als Finanzierungsinstrument, in: Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, 43. Jg., Oktober 1991, S. 28.

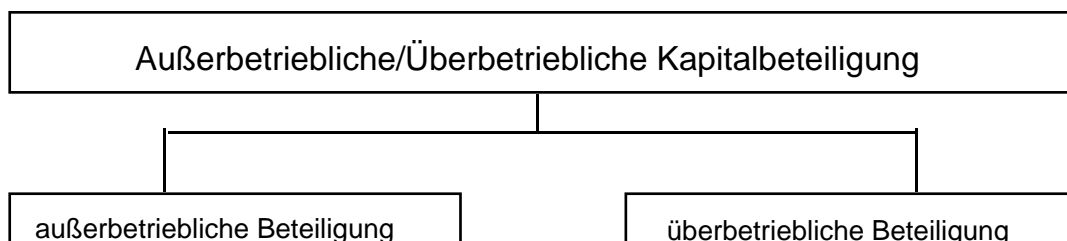
<sup>537</sup> Vgl. H. J. Schneider (1993/94), S. 22.

<sup>538</sup> Das Mitarbeiterdarlehen wurde 1987 mit 27 % am häufigsten von allen Beteiligungsformen eingesetzt. Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1987b), Ziffer 74.

Die Schuldverschreibung ist gleichfalls im Anlagekatalog des Gesetzes aufgeführt. Aktiengesellschaften können an ihre Mitarbeiter Wandelschuldverschreibungen ausgeben, die den Gläubigern ein Umtausch- oder Bezugsrecht auf Aktien einräumen. Gewinnschuldverschreibungen können mit einem gewinnabhängigen, einem festen oder einem gewinnunabhängigen Zins ausgestattet sein; die Einlösung dieser Wertpapiere erfolgt in der Regel zum Nennwert. Wird eine Wandel- oder Gewinnschuldverschreibung als Namensschuldverschreibung des Arbeitgebers herausgegeben, so setzt die gesetzliche Förderung eine Absicherung analog zum Mitarbeiterdarlehen voraus und eliminiert damit das Vermögensrisiko für den Mitarbeiter. Die Schuldverschreibung eignet sich vor allem für große Unternehmen, hat aber nur noch geringe praktische Bedeutung, weil der Genußschein flexibler anwendbar ist.

### 3.4.3.2 Außerbetriebliche und überbetriebliche Kapitalbeteiligung

Neben den innerbetrieblichen Formen der Kapitalbeteiligung sind die betriebsexternen Möglichkeiten für eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen zu nennen. Abbildung 7 gibt einen Überblick:



#### direkte Beteiligung:

- \* Aktien, Genußscheine, Schuldverschreibungen fremder Unternehmen

#### indirekte Beteiligung:

- \* "Fondsmodelle"

#### indirekte Beteiligung:

- \* Investmentfonds
- \* Mitarbeiterfonds
- \* Kapitalbeteiligungsgesellschaften

**Abbildung 7: Betriebsexterne Formen der Kapitalbeteiligung**

Quelle: eigene Darstellung

#### a) außerbetriebliche Kapitalbeteiligung

Die außerbetrieblichen Beteiligungsformen werden über das Vermögensbeteiligungsgesetz gefördert, sofern bestimmte börsenrechtliche Voraussetzungen<sup>539</sup> erfüllt sind. Bei Investmentanteilen an einem Wertpapier-Sondervermögen (Investmentfonds oder betriebliche Mitarbeiterfonds in Aktien fremder Unternehmen) oder an einem Beteiligungs-Sondervermögen (Kapitalbeteiligungsgesellschaften) müssen besondere Vorschriften für die Zusammensetzung des Sondervermögens eingehalten werden.<sup>540</sup> Im Jahr 1987 trat das Gesetz über Unternehmensbeteiligungsgesellschaften in Kraft, das die bestehenden Möglichkeiten für eine Beteiligung am Produktivvermögen ergänzte. Der Unternehmensbeteiligungsgesellschaft, einer Sonderform der Kapitalbeteiligungsgesellschaft, wurde die Rechtsform Aktiengesellschaft gesetzlich vorgeschrieben. Sie soll einerseits mittelständischen Unternehmen einen indirekten Zugang zum Kapitalmarkt ermöglichen, um deren Eigenkapitalbasis zu stärken, und andererseits soll sie - auch mit Blick auf die Umsetzung des Vermögensbeteiligungsgesetzes - den deutschen Markt für Beteiligungen erweitern.<sup>541</sup>

Die Finanzmittel werden bei den betriebsexternen Beteiligungsformen über den Kapitalmarkt plaziert. Damit ist die Beteiligung am Produktivvermögen so anonym gestaltet, daß für den Arbeitnehmer ein Zusammenhang zwischen Arbeitsplatz, vermögens-wirksamer Leistung des Arbeitgebers und seiner Beteiligung am Produktiv-vermögen nicht mehr erkennbar ist. Das Arbeitsplatzrisiko wird zwar bei einer außerbetrieblichen Anlage vermieden, aber eine Wertminderung durch Kursverluste oder durch Inflation kann - wie bei jeder anderen Form der Geldvermögensanlage - eintreten. Trotz ihrer Risiko-behaftung haben Investmentfonds seit ihrer Aufnahme in den Anlagekatalog im Jahr 1987 einen kräftigen Kapitalzustrom von vermögenswirksamen Leistungen verbuchen können (vgl. Abschnitt 5.3.); dagegen haben Mitarbeiterfonds, die im Gegensatz zu den Publikumsfonds nur für die Mitarbeiter eines Unternehmens Kapital sammeln, dieses vorwiegend am Kapitalmarkt anlegen und Anteilsscheine darauf ausgeben, an Bedeutung verloren.<sup>542</sup>

---

<sup>539</sup> Die Wertpapiere müssen zum amtlichen Handel oder zum geregelten Markt zugelassen oder in den Freiverkehr einbezogen sein. Für Investmentfonds sind bestimmte Fondsstrukturen, für Kapitalbeteiligungsgesellschaften Beteiligungsvorgaben ausschlaggebend. Vgl. H. J. Schneider (1993/94), S. 7ff. und 12ff.

<sup>540</sup> Vgl. P. Köhler (1994), 25 Jahre Kapitalbeteiligungsgesellschaften der Sparkassenorganisation, in: Sparkasse, 7/94, S. 293f.

<sup>541</sup> Vgl. K.-H. Fanselow (1995), Mehr Beteiligungsgeschäft über Börsen, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 30.10.1995, Nr. 252, S. B 6.

<sup>542</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977), S. 134ff. sowie H.-G. Guski/H. J. Schneider (1987b), Ziffer 74 und 80.

Betriebliche und außerbetriebliche Kapitalbeteiligungen unterliegen der in § 12 des Vermögensbildungsgesetzes festgeschriebenen Wahlfreiheit, die der Arbeitnehmer hinsichtlich seiner vermögenswirksamen Anlage hat. Individuell ausgerichtet sind sowohl seine Anlageentscheidung wie auch ihre vertragliche Gestaltung mit dem arbeitgebenden Unternehmen, einer Bank oder einer sonstigen vom Arbeitnehmer beauftragten Institution. Der Arbeitnehmer bestimmt gleichzeitig über den Risikograd, den er mit seiner betrieblichen oder außerbetrieblichen Beteiligung am Produktivvermögen eingehen will. Diese Dispositionsfreiheit des Arbeitnehmers kann unter bestimmten Voraussetzungen auch bei „Fondsmodellen“ gegeben sein.

#### b) überbetriebliche Kapitalbeteiligung

Das meistdiskutierte überbetriebliche Beteiligungsmodell ist der „Tariffonds“. Im Rahmen eines Tariffonds müßten sich die Tarifparteien nicht nur über die Mittelaufbringung der vermögenswirksamen Leistungen verständigen, wie dies bisher üblich war, sondern auch über deren Verwendung. Die Mittel für die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer könnten durch die Vereinbarung eines Investivlohnes oder durch eine entsprechende Mittelbereitstellung seitens der Unternehmen finanziert werden. Die vom Unternehmen zu erbringenden Leistungen könnten erfolgsabhängig oder erfolgsunabhängig vereinbart werden, sie könnten in Form von Geldleistungen oder durch Abgabe von Beteiligungswerten erbracht werden.

Diese Mittel werden dann in den vereinbarten Tariffonds eingebracht. Dieses Sondervermögen wird in einer Kapitalanlagegesellschaft oder einer Kapitalbeteiligungsgesellschaft zusammengefasst, die eine „gemeinsame Einrichtung“ der Tarifparteien gemäß § 4 des Tarifvertragsgesetzes bildet und gemeinsam verwaltet wird.<sup>543</sup> Die gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien könnte auch lediglich die Clearing-Funktion ausüben, während die am Markt aktive Kapitalanlage- oder Kapitalbeteiligungsgesellschaft in den Bankenbereich eingliedert ist.<sup>544</sup>

Die mit einem Tariffonds entstehenden Entscheidungskompetenzen erstrecken sich auf die Anlage der übertragenen Geldleistungen und auf die Wahrnehmung der Rechte, die aus übertragenen oder erworbenen Beteiligungen

---

<sup>543</sup> H. Cox (1980), Tariffonds in der Tarif- und Vermögenspolitik, in: Wirtschaftsdienst 1980/I, S. 47.

<sup>544</sup> Vgl. H. Cox (1980), S. 55.

resultieren.<sup>545</sup> Insoweit werden Entscheidungs- und Handlungsspielräume des einzelnen Unternehmens von der betrieblichen auf eine überbetriebliche Ebene verlagert, auf der die Unternehmen dann als Gruppe mitentscheiden. Aus Sicht des Arbeitnehmers ist der Tariffonds einem Investmentfonds vergleichbar; sein Vermögensanspruch wird durch Anteile verbrieft, direkte Mitspracherechte hat er keine. Seine Ansprüche gehen bei einem Arbeitsplatzwechsel nicht verloren, sondern sind übertragbar.

Kann der Arbeitnehmer sich für eine vermögenswirksame Anlage in einem Tariffonds frei entscheiden, so handelt es sich hier um eine Anlagealternative, die mit den anderen Möglichkeiten aus dem Anlagekatalog des Vermögensbeteiligungsgesetzes konkurriert; die gesetzlich geforderte Wahlfreiheit des Arbeitnehmers wäre damit gewährleistet und eine staatliche Förderung nach dem Vermögensbildungsgesetz möglich.<sup>546</sup> Hätte dagegen der Tariffonds für den Arbeitnehmer Zwangscharakter, so müßte für eine staatliche Förderung eine neue gesetzliche Grundlage geschaffen werden.

Kennzeichnend für Tariffondsmodelle ohne Wahlfreiheit, aber mit Einzahlungspflicht für die Arbeitnehmer ist, daß die persönlichen Vorstellungen und Ziele, die ein Arbeitnehmer mit seiner vermögenswirksamen Anlage verknüpfen möchte, ausgeklammert bleiben. Die Arbeitnehmer einer Branche werden bei Vereinbarung eines Tariffonds ohne Wahlfreiheit als „Kollektiv“ verhandelt, das den Vorstellungen der Tarifparteien folgend Produktivvermögen in einer bestimmten Höhe und Form zu bilden hat. Für den Arbeitnehmer ist nicht unmittelbar nachvollziehbar, daß sein Investivlohnanteil ein Leistungsentgelt darstellt, über das er allerdings nur begrenzte Verfügungsrechte besitzt.<sup>547</sup> Tariffonds stehen insoweit den individuell zugeschnittenen Vermögensbildungskonzepten, die die Vermögenspolitik der vergangenen Jahrzehnte in der Bundesrepublik Deutschland prägten, entgegen und werden deshalb den „kollektiven“<sup>548</sup> Vermögensbeteiligungsmodellen zugerechnet.

---

<sup>545</sup> Vgl. E. Boettcher (Mitverf.) (1985), Vermögenspolitik im sozialen Rechtsstaat, Tübingen, S. 85.

<sup>546</sup> Die tarifvertragliche Vereinbarung von Tariffonds könnte der Gesetzgeber erleichtern, indem das Verbot der Lohnverwendungsabrede (§§115 und 117 der Gewerbeordnung) eingeschränkt wird und auch Aktien von Unternehmensbeteiligungsgesellschaften und Anteilsscheine von Investmentgesellschaften, die von den Tarifpartnern gegründet wurden, in den Beteiligungskatalog des Vermögensbildungsgesetzes und in § 19 a des Einkommensteuergesetzes aufgenommen werden. Vgl. o.V. (1995 a), Weiter Meinungsstreit über Tariffonds, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 16.05.95, Nr. 113, S. 22.

<sup>547</sup> Vgl. H. Cox (1980), S. 48.

<sup>548</sup> E. Boettcher (Mitverf.) (1985), S. 126.

### 3.4.4 Mittelverfügung

Die Entscheidung, ob Vermögen gebildet und in welcher Form es angelegt werden soll, überläßt der Gesetzgeber weitgehend dem Individuum; er fördert dessen Entscheidung zu Gunsten einer Vermögensbildung durch Prämien und steuerliche Vergünstigungen, die gerade für die Bezieher niedriger Einkommen, die nur eine geringe Sparbereitschaft haben können, von großer Bedeutung sind. Diese persönliche Entscheidungsfreiheit wird im Rahmen der Vermögensbildungsgesetze wie auch des Vermögensbeteiligungsgesetzes allerdings durch Sperrfristen für die Mittelverfügung eingeschränkt. Begründet werden diese zeitlichen Verfügungsbeschränkungen zum einen mit dem längerfristigen Erhalt des angesparten Vermögens für den Sparer, zum anderen soll im Falle einer Kapitalbeteiligung ein kurzfristiger Liquiditätsentzug für das Unternehmen verhindert werden.

Die in den siebziger Jahren initiierten Kapitalbeteiligungsmodelle sahen relativ lange Sperrfristen von zehn bis zwanzig Jahren vor.<sup>549</sup> Auch diese Praxis änderte sich mit Einführung des Vermögensbeteiligungsgesetzes. § 19 a sieht eine Mindestsperrfrist von sechs Jahren für *jede einzelne* erworbene Kapitalbeteiligung vor; werden kürzere Laufzeiten vereinbart, so entfällt die gesetzliche Förderung. Eine längere Sperrfrist - wie sie aus betriebswirtschaftlicher Sicht eine Beteiligung am Eigenkapital erfordert<sup>550</sup> - kann zwischen Mitarbeiter und Unternehmen vertraglich vereinbart werden. Ziel von § 19 a ist die längerfristige Anlage im Produktivkapital, die nach Ablauf der sechsjährigen Sperrfrist dem Arbeitnehmer ein zusätzliches Einkommen aus Vermögenserträgen zufließen läßt. Diese Regelung unterscheidet sich erheblich von den Sperrfristen laut Vermögensbildungsgesetz, die bei Anlagen im Geldvermögen ein Ansparen von sechs Jahren vorsehen und die Auszahlung des Gesamtbetrages nach einem weiteren Jahr. Die betriebliche Beteiligung nach § 19 a setzt beim Mitarbeiter wie auch beim Unternehmen ein höheres Maß an materieller und ideeller Beteiligungsbereitschaft und an zeitlichem Engagement voraus als die anderen vergleichsweise passiven Anlageformen für vermögenswirksame Leistungen, die in den Schranken gesetzlicher Förderung und tarifvertraglicher Vereinbarungen die Vermögensbildung der Arbeitnehmer einer weiteren Sozialleistung gleichstellen und damit nicht nur ihren Leistungsbezug, sondern auch das ursprünglich avisierte Ziel, den Aufbau von bleibendem Produktivvermögen in Händen der Arbeitnehmer, verdecken.

---

<sup>549</sup> Vgl. H. J. Schneider (1987), Ziffer 68.

<sup>550</sup> Vgl. G. Klötzl (o. J.), Ziffer 34ff.

Eine vorzeitige Verfügung des Arbeitnehmers über das angesparte Vermögen und die angesammelten Erträge ist laut § 19 a nur in Ausnahmefällen, wie Tod, völlige Erwerbsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit, möglich; außerdem muß der vom Staat gewährte geldwerte Vorteil nachversteuert werden.<sup>551</sup> Das Vermögensbildungsgesetz sieht vergleichbare Regelungen vor.

Neben diesen zeitlichen Verfügungsbeschränkungen sind auch die finanziellen Verfügungsmöglichkeiten über die Beteiligungsrechte nach Ablauf der gesetzlichen oder freiwillig vereinbarten Sperrfristen zu beachten. Für die Veräußerung von Beteiligungen an Kapitalgesellschaften bestehen keine weiteren Einschränkungen, der beteiligte Arbeitnehmer kann seine Aktien oder seine GmbH-Anteile verkaufen und so die für den Erwerb der Anteile aufgewendeten vermögenswirksamen Leistungen zurückerstattet bekommen. Unproblematisch ist auch der Verkauf von zum Börsenhandel zugelassenen Wertpapieren wie Genußscheinen oder Schuldverschreibungen oder von Investmentanteilen. Im Falle von Genossenschaftsanteilen, stillen Beteiligungen und Arbeitnehmerdarlehen können in die Beteiligungsverträge Vereinbarungen aufgenommen werden, die nicht nur die Festlegungsfrist verlängern, sondern auch die Auszahlung der Einlage über einen längeren Zeitraum staffeln.<sup>552</sup>

Für die Mittelverfügung und Rücknahmemodalitäten im Rahmen von überbetrieblichen Beteiligungskonzepten wurden bislang keine „abschließenden Vorstellungen“<sup>553</sup> entwickelt. Die Überlegungen<sup>554</sup> hierzu reichen von Sperrfristen, die den Vorschriften des Vermögensbildungsgesetzes entsprechen, bis hin zu Lösungen, die eine Liquidierung des angesparten Vermögens und seiner Erträge zu dem Zeitpunkt vorsehen, zu dem der Arbeitnehmer aus dem Berufsleben ausscheidet.

### **3.4.5 Kapitalbeteiligung und Mitbestimmung**

Mittelaufbringung, Mittelverwendung und Mittelverfügung stellen die materiellen Gestaltungselemente der Kapitalbeteiligung dar. Die im Rahmen der Mittelverwendung gewählte Rechtsform des Mitarbeiterkapitals entscheidet über die Mitwirkungsrechte, die dem Mitarbeiter aus seiner Beteiligung am Unternehmen entstehen.

---

<sup>551</sup> Vgl. G. Klötzl (o. J.), Ziffer 38ff.

<sup>552</sup> Vgl. E. Boettcher (Mitverf.) (1985), S. 68f.

<sup>553</sup> E. Boettcher (Mitverf.) (1985), S. 70.

<sup>554</sup> Vgl. K. Kleps (1982), S. 270ff.



Diese eigentumsrechtlich begründete „Mitbestimmung“ ist klar zu trennen von der arbeitsrechtlichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer, die durch Betriebsverfassungsgesetz und Mitbestimmungsgesetz geregelt wird. Eine Kumulierung beider Mitspracherechte, die zur Majorität der Mitarbeiter im Beteiligungsunternehmen und damit zur maßgeblichen Einschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit führen könnte, ist bei der bisherigen Beteiligungspraxis, die Beteiligungen am Zwitterkapital oder am Fremdkapital einer Eigenkapitalbeteiligung vorzieht, ausgeschlossen.

Das Betriebsverfassungsgesetz, das für die meisten Unternehmen in Deutschland Gültigkeit hat, billigt dem Arbeitnehmer und dem von ihm gewählten Betriebsrat Informationsrechte und auf die Arbeitsbedingungen begrenzte Gestaltungsrechte zu. Dagegen unterliegen dem Mitbestimmungsgesetz nur etwa 650 Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit, das sind Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien, Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Genossenschaften, da sie mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigen. Das hier geltende Mitbestimmungsrecht reicht über die Rechte des Betriebsrates hinaus, weil die Arbeitnehmer im Aufsichtsrat vertreten sind und damit an der Unternehmensleitung teilhaben.<sup>555</sup> In einer Aktiengesellschaft werden eigentumsrechtliche und arbeitsrechtliche Mitbestimmungsrechte kumuliert, wenn die Belegschaft auch am Aktienkapital beteiligt wird. Hier könnte die unternehmerische Entscheidungsfreiheit eingeschränkt werden, wenn durch die Wahl eines zusätzlichen Arbeitnehmervertreters in den paritätisch besetzten Aufsichtsrat die Arbeitnehmer die Stimmenmehrheit erhielten.<sup>556</sup> Aufgrund der geringen Kapitalanteile der Arbeitnehmer am Grundkapital - vgl. Abschnitt 5.1.3. - ist diese Situation allerdings eher unwahrscheinlich. Werden weniger als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigt, so stellen die Arbeitnehmer nur ein Drittel des Aufsichtsrates; eine „Überparität“ kann hier nicht entstehen.

Das Initiativrecht für eine Kapitalbeteiligung und das Gestaltungsrecht hinsichtlich Laufzeiten, Kündigungsfristen, Verteilungsschlüssel für den Gewinn u.a. liegt bei den Unternehmen; die Beteiligung kann somit auf die ganz konkreten Bedürfnisse des Unternehmens und die jeweils gegebenen Vorstellungen und Zielsetzungen der Beteiligten zugeschnitten werden. Den unternehmensrechtlichen Mitwirkungsgrad bestimmen die beteiligungsbereiten Unternehmen durch ihre Wahl einer demgemäßen Kapitalbeteiligungsform. Dabei können die gesetzlichen Grundsatzregelungen für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer freiwillig überschritten und den beteiligten Mitarbeitern

---

<sup>555</sup> Vgl. H. Lampert (1990), S. 244f.

<sup>556</sup> Vgl. B. Schwetzler (1989), S. 148ff. und Fußnote 52: Die bestehenden Mehrheitsverhältnisse werden in praxi durch die Belegschaftsaktionäre nicht in Frage gestellt.

weiterreichende Mitspracherechte, zum Beispiel im Rahmen eines betrieblichen Partnerschaftsausschusses, eingeräumt werden.

Einer vom Unternehmen gewollten immateriellen Mitarbeiterbeteiligung kommen ethische Aspekte zu, die über den rein materiellen Ansatz hinausreichen und die Gegensätzlichkeit der Interessen von Kapital und Arbeit auch ideell zu beseitigen suchen. Eduard Gaugler rechnet dieser „mentalener Mitarbeiterbeteiligung“<sup>557</sup> fünf Bereiche zu, die hier nur mit Stichworten erläutert werden sollen:

1. Mitarbeiterinformation (Elemente des Partnerschaftskonzeptes, Unternehmensziele und -philosophie, wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens und des Marktes),
2. Mitarbeiterbeteiligung an Problemlösungen (betriebliches Vorschlagswesen, Projektmanagement, Qualitätszirkel),
3. Partizipative Führungskonzepte (Zielvereinbarungen mit Mitarbeitern, Erfolgsbeteiligung),
4. Dezentralisierung der Unternehmensführung (Konzepte zur Arbeitsstrukturierung wie job enlargement, teilautonome Arbeitsgruppen),
5. Personalentwicklung (betriebliche Förderung der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter)

Die immaterielle Mitarbeiterbeteiligung wird damit zu einem prägenden Element für die Unternehmensverfassung und die innerbetriebliche Organisation. Ihre grundlegende Bedeutung für die Überwindung von Interessengegensätzen zwischen Mitarbeitern und Unternehmen, aber auch für die Motivation der Mitarbeiter stellen die Unternehmen heraus, die betriebliche Partnerschaft durch materielle *und* immaterielle Beteiligung praktizieren. Von diesem erweiterten Verständnis der Mitarbeiterbeteiligung geht auch die AGP aus, wenn sie definiert: „Betriebliche Partnerschaft ist eine vertraglich vereinbarte Form der Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeitern. Sie soll allen Beteiligten ein Höchstmaß an Selbstentfaltung ermöglichen und durch verschiedene Formen der Mitwirkung und Mitbestimmung bei entsprechender Mitverantwortung einer Fremdbestimmung entgegenwirken. Notwendiger Bestandteil dieser Partnerschaft ist die Beteiligung der Mit-

---

<sup>557</sup> Vgl. E. Gaugler (1992), S. 82ff.

arbeiter am gemeinsam erwirtschafteten Erfolg, am Kapital des Unternehmens oder an beidem.“<sup>558</sup>

### **3.5 Zur Begründung der Kapitalbeteiligung**

Die Vielzahl der Möglichkeiten für die finanzielle Ausgestaltung einer Kapitalbeteiligung und das damit verbundene Spektrum der Mitwirkungsrechte für den Mitarbeiter haben lediglich instrumentalen Charakter. Bestimmend für den inhaltlichen Entwurf und die konkrete Umsetzung eines Beteiligungsmodells sind gesellschaftspolitische und einzelwirtschaftliche Zielsetzungen, die von einzelnen gesellschaftlichen Gruppen oder den Beteiligungsunternehmen als Beweggründe für eine Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer genannt werden, sowie die Gewichtung der Einzelziele im jeweiligen Zielsystem der Mitarbeiterbeteiligung.

#### **3.5.1 Gesellschaftspolitische Ziele**

##### a) sozialpolitische Motive

An erster Stelle der sozialpolitischen Motive für eine Kapital- und Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer steht das Anliegen, den strukturellen Interessengegensatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf betrieblicher wie auch auf gesellschaftlicher Ebene zu vermindern und, wenn möglich, das Denken in besitzenden und nichtbesitzenden Klassen zu beseitigen. Der soziale Friede soll durch den Abbau unerwünschter Vermögenskonzentrationen gewahrt und stabilisiert werden. Die Vermögensbeteiligung will den Arbeitnehmern die Akzeptanz der Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung Soziale Marktwirtschaft erleichtern, die auf dem wechselseitigen Bezug von individueller Freiheit und Privateigentum an den Produktionsmitteln gründet. Die Integration der Arbeitnehmer in diese freiheitliche Wirtschaftsordnung soll intensiviert werden, indem sie am Produktionskapital und den daraus fließenden Erträgen teilhaben; ihr wirtschaftliches Interesse und Verständnis sollen auf diesem Weg vertieft werden. Da dem Produktivkapital und seiner breiten Streuung eine besondere Bedeutung für Wettbewerb und Chancengleichheit im Rahmen der Marktwirtschaft zukommt, kann die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter auch einen Beitrag leisten zur Weiterentwicklung der Sozialen Marktwirtschaft.

---

<sup>558</sup> Zitiert nach E. Gaugler (1992), S. 75.

Als zweites sozialpolitisches Motiv ist die Verbesserung der individuellen wirtschaftlichen Existenzgrundlage zu nennen.<sup>559</sup> Wie jede andere Form der Vermögensbildung erweitert auch die Beteiligung am Produktivvermögen durch die zufließenden Kapitalerträge den persönlichen Handlungsspielraum. Außerdem trägt die Kapitalbeteiligung zusätzlich zu den sozialen Sicherungssystemen zur Verbesserung der wirtschaftlichen Existenzgrundlage der Arbeitnehmer bei, da sie dem einzelnen Rückhalt bietet gegen wirtschaftliche Risiken, wie Arbeitslosigkeit oder sinkende Reallöhne, und gegen persönliche Risiken, wie Krankheit, Invalidität oder Alter.

#### b) vermögenspolitische Motive

Die staatliche Förderung der Produktivvermögensbildung bestimmter Bevölkerungskreise ist gleichzeitig auch Vermögensverteilungspolitik. Das vermögenspolitische Ziel der Kapitalbeteiligung lautet, die Verteilung des Produktivvermögens und die Verteilung der Vermögenserträge im Sinne einer sozial ausgerichteten Marktwirtschaft zu verändern. Am neu gebildeten Kapitalvermögen und seinen Erträgen sollen durch Förderung des individuellen Sparens auch die gesellschaftlichen Gruppen teilhaben können, die aufgrund ihrer geringen Sparfähigkeit von dieser Vermögensart bisher ausgeschlossen blieben oder bei ihrem Vermögensaufbau wenig Interesse zeigten für den Erwerb von Anteilen am Produktivvermögen. Diese Zielformulierung bejaht den leistungsorientierten Verteilungsprozess der Faktoreinkommen grundsätzlich; auf Dauer soll aber durch die dafür notwendigen Korrekturen eine „befriedigende“<sup>560</sup> Einkommens- und Vermögensverteilung erreicht werden.

#### c) verteilungspolitische Motive

Die verteilungspolitische Begründung der Mitarbeiterbeteiligung setzt andere Schwerpunkte als die vermögenspolitische Zielsetzung. Die gegebene Verteilung des Geld- und vor allem des Produktivvermögens in der Sozialen Marktwirtschaft ist nach dieser Auffassung ungleich und damit ungerecht. Die besondere Bedeutung des Produktivvermögens wird hier in den Dispositionsrechten über den Einsatz menschlicher Arbeitskraft und damit in der wirtschaftlichen Macht gesehen, die von dieser Vermögensart ausgeht. Die Arbeitnehmer, die nach dieser vor allem von den Gewerkschaften vertretenen Auffassung die Grundlagen der volkswirtschaftlichen Kapitalbildung erarbeitet haben, bleiben von den Vermögenszuwächsen und den daraus resultierenden

---

<sup>559</sup> E. Boettcher (Mitverf.) (1985), S. 65.

<sup>560</sup> O. Sievert (1992), Vorwort Gert Dahlmanns, S. 2.

Gewinn- und Zinseinkommen ausgeschlossen.<sup>561</sup> Da in dieser Sichtweise eine auf das individuelle Sparen und damit auf einen Konsumverzicht der Arbeitnehmer gerichtete Vermögensbildungspolitik nicht geeignet ist, die Vermögensverteilung nachhaltig zu verändern<sup>562</sup>, soll das verteilungspolitische Ziel einer breiteren Streuung des Produktivvermögenszuwachses nicht über die herkömmliche Vermögensbildungspolitik, sondern am ehesten über eine Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer oder eine Gewinnabgabe der Unternehmen erreicht werden, die dann in eine überbetriebliche Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer mündet.

Beiden Zielrichtungen, der vermögenspolitischen wie auch der verteilungspolitischen, ist gemeinsam, daß durch die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer die Investitionsmöglichkeiten der Wirtschaft nicht geschwächt, sondern gleich bleiben oder gestärkt werden sollen, um Wachstumseinbußen und Beschäftigungsabbau zu vermeiden. Entsprechende Sperrfristen sollen verhindern, daß der Verteilungseffekt der Kapitalbeteiligung durch eine vorzeitige Auflösung des Vermögensbestandes zunichte gemacht wird.

#### d) wirtschaftspolitische Motive

Die sozial- und verteilungspolitischen Zielsetzungen, die die Diskussion um die Mitarbeiterbeteiligung in den siebziger Jahren prägten, wurden in den achtziger Jahren ergänzt durch wirtschaftspolitische Ziele, die heute als gewichtige Argumente zu Gunsten einer Kapitalbeteiligung genannt werden. So sollen angesichts deutlich gesunkener Eigenkapitalquoten<sup>563</sup> die Kapitalausstattung und die Finanzierungsmöglichkeiten der mittelständischen Unternehmen verbessert werden, um ihre Krisenanfälligkeit zu vermindern und ihre Wettbewerbsfähigkeit und Innovationsmöglichkeiten zu stärken. Die Beschäftigung und der Unternehmensstandort Deutschland könnten - unter anderem - durch die Produktivkapitalbeteiligung gesichert werden.<sup>564</sup> Gleichzeitig sollen die Wachstumskräfte der Wirtschaft durch die vermehrte Motivation der Arbeitnehmer positive Impulse erhalten.

Die Kapitalbeteiligung erschließt den Arbeitnehmern eine neue Einkommensquelle. Neben das kontraktbestimmte Einkommen aus Arbeit tritt nun eine

---

<sup>561</sup> Vgl. MedienDienst der IG Bau-Steine-Erden (1992) vom 26.5.1992, S. 2.

<sup>562</sup> Vgl. H. Adam (1976), S. 53.

<sup>563</sup> Deutsche Bundesbank (1991), Zur Bedeutung der Aktie als Finanzierungsinstrument, in: Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, 43. Jg., Oktober 1991, S. 23.

<sup>564</sup> Dieter Spöri fordert eine solche vermögenspolitische Offensive. Vgl. o.V. (1993), Vermögenspolitische Offensive gefordert, in: Badische Neueste Nachrichten vom 25.10.93, Nr. 247, S. 4.

erfolgsabhängige Einkommensgröße; die Arbeitnehmereinkommen folgen insoweit der konjunkturellen Entwicklung. Durch diese begrenzte Flexibilisierung der Arbeitnehmereinkommen kann ein Beitrag zum Wachstums- und Beschäftigungsziel geleistet werden, indem das Arbeitsplatzrisiko teilweise in ein Einkommensrisiko umgewandelt wird<sup>565</sup>, gegen das der einzelne sich wiederum durch individuelles Sparen absichern kann. Zum anderen eröffnet sich den Tarifpartnern durch die Kapital- und Gewinnbeteiligung die Chance, eingefahrene tarifpolitische Gleise zu verlassen und neue lohnpolitische Ziele zu formulieren, die sich nicht auf Nominalloohnerhöhungen beschränken, sondern die Einkommens- und Vermögensposition der Arbeitnehmer gleichzeitig zu verbessern suchen.

### 3.5.2 Unternehmenspolitische Ziele

In den Betrieben, in denen die Mitarbeiterbeteiligung praktiziert wird, sind naturgemäß die Motive und Erwartungen hinsichtlich einer Kapitalbeteiligung konkreter formuliert als auf gesamtwirtschaftlicher Ebene; hier ist die Sicherung und Steigerung der wirtschaftlichen Existenz und Effizienz des Unternehmens oberstes Ziel der Kapitalbeteiligung.<sup>566</sup> Fünf Zielbereiche können unterschieden werden:<sup>567</sup>

1. leistungswirtschaftliche Ziele: Die Kapitalbeteiligung erhöht das Verständnis der Mitarbeiter für wirtschaftliche Vorgänge, sensibilisiert sie für die unternehmensspezifischen Probleme und Fragestellungen, steigert ihre Motivation und trägt so zu mehr Leistungsbereitschaft und zu mehr Kosten- und Qualitätsbewußstein bei. Durch diese Einstellungs- und Verhaltensänderung der Mitarbeiter sollen die betriebliche Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit verbessert sowie die Arbeitsplätze gesichert werden.
2. finanzwirtschaftliche Ziele: Die Liquidität des Unternehmens und seine Finanzierungsmöglichkeiten sollen durch die Übertragung von Beteiligungswerten an die Mitarbeiter auf eine breitere Basis gestellt werden.
3. personalwirtschaftliche Ziele: Die Fluktuation der Mitarbeiter soll durch ihre stärkere finanzielle und persönliche Bindung an das Unternehmen verringert werden. Gleichzeitig erwartet man, daß die Attraktivität des

---

<sup>565</sup> Vgl. O. Sievert (1992), S. 18f.

<sup>566</sup> Vgl. E. Gaugler (1992), S. 77.

<sup>567</sup> Vgl. B. Schwetzler (1989), S. 18f. Schwetzler unterscheidet vier Zielbereiche.

Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt durch die Mitarbeiterbeteiligung erhöht wird.

4. imagebezogene Ziele: Durch die Beteiligung der Mitarbeiter soll das äußere Erscheinungsbild des Unternehmens positiv beeinflusst werden. Das Vertrauen der Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter wie auch der Öffentlichkeit in die Leistungsfähigkeit des Unternehmens und in seinen sozialen Anspruch sollen damit gestärkt werden.

In Unternehmen, die sich der betrieblichen Partnerschaft verschrieben haben, tritt neben diese ökonomischen Ziele das Anliegen, die Persönlichkeit der im Betrieb tätigen Menschen zu fördern und zu entfalten,<sup>568</sup> und damit ein weiterer Zielbereich der Mitarbeiterbeteiligung:

5. partnerschaftliche Betriebsgestaltung als Ziel: Das Gefühl der „Entfremdung“ soll dem Mitarbeiter genommen werden durch seine aktive Einbindung in das Betriebsgeschehen und seine finanzielle Teilhabe am Unternehmenserfolg. Durch persönliche Mitsprache und Übernahme von Verantwortung wird ihm die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und Selbstbestätigung gegeben.

Dieses immaterielle Ziel einer Kapital- und Gewinnbeteiligung ist in der Literatur<sup>569</sup> aber auch im Rahmen von vermögenspolitisch oder verteilungspolitisch ausgerichteten Vorschlägen<sup>570</sup> für die Mitarbeiterbeteiligung vielfach nicht verzeichnet. Gerade diese immaterielle Zielsetzung der Mitarbeiterbeteiligung will aber wesentlich dazu beitragen, daß das traditionelle Rollenverständnis von Arbeitnehmern und Arbeitgebern überwunden wird. Eine Verhaltensänderung wie auch eine Veränderung des Bewußtseins beider Seiten soll erreicht werden, der Lohnempfänger soll zum Miteigentümer und Mitverantwortlichen „entfaltet“<sup>571</sup> und damit sein Empfinden individueller Entfremdung und sozialer Gegensätzlichkeit in der Arbeitswelt gemildert werden.

---

<sup>568</sup> Vgl. E. Gaugler (1992), S. 77.

<sup>569</sup> Vgl. H.-U. Haas (1975), Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer, in: E. Gaugler (Hrsg.) (1975), Handwörterbuch des Personalwesens, Stuttgart, Sp. 1102 f. sowie B. Schwetzler (1989), S. 18f.

<sup>570</sup> Vgl. IG Bau-Steine-Erden (1992), Leistungs- und erfolgsorientierte Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand. Grundlagen und Prinzipien eines Tarifmodells, Frankfurt, S. 3f., sowie das Vorwort von Norbert Blüm, in: H. Müller-Vogg/H. J. Schneider (1985), S. I.

<sup>571</sup> O. Sievert (1992), Vorwort Gert Dahlmanns, S. 12.

Die jeweilige Gewichtung der unternehmenspolitischen Ziele ist unter anderem abhängig von der wirtschaftlichen Situation des Beteiligungsunternehmens und von seiner Größe. So verbinden kleinere und mittlere Betriebe eher finanzwirtschaftliche Zielsetzungen mit der Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter, da der Kapitalmarkt ihnen verschlossen bleibt. Großunternehmen, die leichteren Zugang zum Kapitalmarkt haben, stufen deshalb die Vermögensbeteiligung eher als weitere betriebliche Sozialleistung ein.<sup>572</sup> Auch das partnerschaftliche Ziel hat für Großunternehmen, die der erweiterten Mitbestimmung unterliegen, allenfalls nachrangige Bedeutung, während einige mittelständische Beteiligungsunternehmen gerade diese Zielsetzung hervorheben, indem sie Mitarbeitergremien wirtschaftliche Mitspracherechte einräumen.

### 3.5.3. Individuelle Ziele

In den öffentlich diskutierten Konzepten für eine Kapitalbeteiligung stehen die erläuterten gesamtwirtschaftlichen und unternehmenspolitischen Motive im Vordergrund, der Arbeitnehmer als Zielperson dieser Beteiligungsvorschläge und seine individuellen Zielvorstellungen bleiben meist unerwähnt. Gerade diese persönliche Einstellung des Arbeitnehmers, die Erwartungen und Risiken, die er mit diesem finanziellen Engagement verbindet, bestimmen aber seine Entscheidung für oder wider eine Kapitalbeteiligung.

Für den Arbeitnehmer ist die Kapitalbeteiligung zunächst einmal eine Möglichkeit der Vermögensbildung neben dem Sparen bei Banken, Versicherungen und Bausparkassen, die ihm ein zusätzliches Einkommen verschafft. Sie reduziert seine Lohnabhängigkeit und trägt - wie jede andere Sparform - zu seiner individuellen Existenzsicherung bei. Die Vorteilhaftigkeit der einen oder anderen Geldanlage mißt er allerdings nicht nur an deren Verzinsung und Risiko, sondern auch an den persönlichen Verfügungsmöglichkeiten, seinen Lebensumständen und Zukunftsvorstellungen. Demnach entscheidet sich der einzelne für eine Anlage im Produktivvermögen dann leichter, wenn ein Grundstock an Geldvermögen bereits vorhanden ist und/oder eine Kapitalbeteiligung ihm vergleichbare materielle und vielleicht darüberhinaus zusätzliche immaterielle Vorteile bietet.

Zu diesen nicht quantifizierbaren Vorteilen, die der Arbeitnehmer von einer finanziellen Beteiligung am Unternehmen erwartet, gehören einer Umfrage

---

<sup>572</sup> Im Jahr 1977 lag das Finanzierungsziel für mittlere Unternehmen auf Rang fünf, für große Unternehmen auf Rang sieben, im Jahr 1993 auf Rang 2 der unternehmerischen Motive für eine betriebliche Vermögensbeteiligung. Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977), S. 32 sowie H.-G. Guski/ H. J. Schneider (1994), Anhang 2, Darstellung 1.



zufolge durchaus auch der Wunsch nach aktiver Teilhabe am betrieblichen Geschehen, einer engeren Bindung an das Unternehmen, nach Sicherung des Arbeitsplatzes, nach Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg, nach persönlicher Identifikation mit dem Betrieb und der Arbeit als solcher.<sup>573</sup>

Die Ausprägung dieser persönlichen Motive ist auch abhängig von der konkreten Gestaltung eines Beteiligungsmodells. Bei außerbetrieblicher oder überbetrieblicher Verwendung des Beteiligungskapitals schwinden die persönlichen Bezugsmomente und damit die immateriellen Ziele, die ein Arbeitnehmer mit einer Kapitalbeteiligung am arbeitgebenden Unternehmen verbinden kann; im Vordergrund steht hier die Bildung von Produktivvermögen, die nach materiellen Gesichtspunkten gemessen und deren Rentabilität mit der anderer Anlagemöglichkeiten verglichen wird. Auch die Aktienbeteiligung an einem Großunternehmen wird der Arbeitnehmer weniger aus partnerschaftlichen als vielmehr aus finanziellen Erwägungen eingehen<sup>574</sup>; die im Vergleich zum mittleren oder kleinen Unternehmen komplexe Betriebsstruktur erfordert hier einen zusätzlichen Maßnahmenkatalog, um eine Individualisierung und Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen mit Blick auf eine Unternehmenskultur durchzusetzen, die aus dem Lohnarbeitsverhältnis ein mehr partnerschaftlich orientiertes Verhältnis zwischen Eigentümern, Management und Mitarbeitern entstehen läßt.

---

<sup>573</sup> Vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung Baden-Württemberg (Hrsg.) (1990), S. 26 und S. 68.

<sup>574</sup> Vgl. W. Baake (1994), Siemens AG - Betriebliche Vermögensbildung - Mitarbeiter-Beteiligung durch Kauf von Siemens-Aktien zum Vorzugspreis, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), 10 100, Ziffer 54ff.

## 4 Konzepte für eine Kapitalbeteiligung

Die umfangreichen Zielkataloge, die die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen mit der Beteiligung der Arbeitnehmer an dem in der Wirtschaft arbeitenden Kapital verfolgen, unterscheiden sich durch die jeweils abweichende Gewichtung der Teilziele. So legen Arbeitgeberverbände, Vertreter der katholischen Soziallehre wie auch die CDU/CSU und FDP den Hauptakzent in ihren Vorschlägen auf die Freiwilligkeit der Beteiligung für Arbeitnehmer und Unternehmen sowie auf die Individualität der Vermögensbildung; das vermögenspolitische Ziel bestimmt hier wesentlich Inhalt und Gestaltung der vorgelegten Beteiligungskonzepte. Dagegen betonen Gewerkschaften und SPD den Vorrang der verteilungspolitischen Zielsetzung; demgemäß schlagen sie für die Mittelaufbringung und Mittelverwendung kollektive Beteiligungsformen vor.

Diese vor allem in Fragen einer betrieblichen oder überbetrieblichen Kapitalverwendung konträren Positionen werden seit den siebziger Jahren eingenommen, ohne daß eine bedeutende Annäherung in den ökonomischen, aber auch ideologisch gefärbten Argumenten für oder wider eine Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer eingetreten wäre. Der anhaltende Dissens ist auch eine der Ursachen dafür, daß die Beteiligung am Produktivvermögen bis heute in Deutschland keine Massenbewegung wurde, obwohl zahlreiche Vorschläge für entsprechende gesetzliche oder tarifvertragliche Investivlohnregelungen bereits in den fünfziger und sechziger Jahren unterbreitet worden waren<sup>575</sup> und obwohl bereits im Jahr 1977 der Erfolg der zahlreichen betrieblichen Beteiligungsmodelle auf freiwilliger Basis öffentlich wurde durch die Untersuchung von Guski und Schneider<sup>576</sup>.

Die eigentliche Auseinandersetzung um eine betriebliche oder überbetriebliche Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen wird seit den siebziger Jahren zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Parteien ausgetragen. Die Stationen dieser Kontroverse, die auch nach Verabschiedung des Ersten Vermögensbeteiligungsgesetzes durch die mehrfachen Änderungen der gesetz-

---

<sup>575</sup> Vgl. A. Oberhauser (1975), Investivlohn, in: E. Gaugler (Hrsg.), Handwörterbuch des Personalwesens, Stuttgart 1975, Sp. 1075ff. Zu nennen sind u.a. die Pläne von Karl Arnold (1953), Erwin Häussler (1954 und 1969), Georg Leber (1964), Fritz Burgbacher (1968).

<sup>576</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977).

lichen Förderrichtlinien immer wieder neu entfacht wurde, sind nachfolgend in Stichworten aufgezeichnet:

**1970** Gesetzentwurf der CDU zur Einführung eines gesetzlichen „Beteiligungslohnes“ (ausgehend vom „Burgbacher-Plan“). Vorgesehen ist ein monatlicher Beteiligungslohn in Höhe von 20 DM, die der Staat durch eine Vermögensbildungszulage in Höhe von 30 Prozent ergänzen sollte.<sup>577</sup>

**1972** „Thesen des DGB zur Vermögensbildung“: Private Großunternehmen sollen Beteiligungswerte oder Barmittel an zentrale Fonds abführen. An Arbeitnehmer unterhalb bestimmter Einkommensgrenzen werden unentgeltlich wertgleiche Fondszertifikate ausgegeben, die - wie die Erträge - einer mindestens zehnjährigen Sperre unterliegen.<sup>578</sup>

**1973/1974** Die Koalitionsparteien SPD und FDP formulieren - in weitgehender Übereinstimmung mit dem DGB - die Grundlinien eines neuen Vermögensbildungsgesetzes, das von Unternehmen ab einer bestimmten Gewinnhöhe Vermögensbeteiligungsabgaben fordert. Weitergeleitet werden diese Abgaben an einen zentralen Fonds, der von einem Gremium verwaltet wird, das sich zu zwei Dritteln aus Arbeitnehmervertretern und zu einem Drittel aus Repräsentanten des öffentlichen Interesses zusammensetzt.<sup>579</sup> Die Mittel sollen dann in dezentrale Fonds fließen und zur Finanzierung von Infrastrukturmaßnahmen dienen.

**1975** Mit dem Initiativantrag der CDU zur Förderung der freiwilligen Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer wird der „Burgbacher-Plan“ aufgegeben.

**1976** Die FDP verwirft ihre überbetrieblichen Forderungen wegen der „technischen, rechtlichen und administrativen Probleme“<sup>580</sup> und folgt dem „Friderichs-Plan“, der vermögenswirksame Tarifvereinbarungen unter Berücksichtigung der jeweiligen branchenspezifischen Besonderheiten und eine betriebliche Vermögenspolitik vorsieht.

**1976** Der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände formuliert ihre „Grundsätze für eine weiterführende Vermögenspolitik“<sup>581</sup>. Ziel ist es, die Tarifverträge in Richtung einer breiteren Beteiligung der Arbeitnehmer am

---

<sup>577</sup> Vgl. K. Kleps (1982), S. 263.

<sup>578</sup> Vgl. K. Kleps (1982), S. 248 und 270.

<sup>579</sup> Vgl. K. Kleps (1982), S. 270f.

<sup>580</sup> Vgl. K. Kleps (1982), S. 262.

<sup>581</sup> Pressedienst der Deutschen Arbeitgeberverbände Nr. 26 vom 8.10.1976.

Produktivkapital auszubauen. Gefordert wird die Freiwilligkeit einer betrieblichen Beteiligung für Arbeitnehmer wie auch Unternehmen, abgelehnt werden überbetriebliche Verwendungsformen.

1977 Der DGB wendet sich gegen eine betriebliche Beteiligung überhaupt und gegen deren steuerliche Förderung speziell.<sup>582</sup> Ein „Reformpaket“ wird ausgearbeitet, das die betrieblichen Investivlohnmodelle einschränken und die staatliche Sparförderung auf Zulagen und untere Einkommensgruppen begrenzen will: Eine nicht tarifvertraglich begründete Sparförderung seitens des Arbeitgebers soll erschwert oder völlig beseitigt werden.<sup>583</sup>

1978 legt die CDU/CSU einen Gesetzentwurf zur gesetzlichen Förderung insbesondere der betrieblichen Beteiligung vor, mit dem die beim Erwerb von Belegschaftsaktien bereits bestehenden Vorteile auf weitere Unternehmensformen ausgedehnt werden sollen. Durch einen gänzlich neuen Förderrahmen sollen die Vorteile aus Beteiligungswerten, die zum Vorzugspreis angeboten werden, bis zu einer Höhe von 2.400 DM je Arbeitnehmer und Jahr pauschal mit 22 Prozent versteuert werden. Die Förderung der Beteiligung wird erstmals von einer Insolvenzsicherung abhängig gemacht.<sup>584</sup>

1978 In seiner Stellungnahme zur CDU/CSU-Initiative stellt der DGB ein Forderungspaket zur Reform der staatlichen Sparförderung vor. Dessen Hauptelemente sind die Beschränkung der Förderung auf untere Einkommensgruppen, Gewährung von Prämien und Zulagen anstelle von Steuervergünstigungen, Widerstand gegen die „Umwidmung“ von Arbeitseinkommen in Vermögenseinkommen, Konzentration der Sparförderung auf Arbeitnehmer und nicht auf andere Bevölkerungskreise, Erschwerung oder Beseitigung einer „lediglich arbeitgeberseitigen Sparförderung“, sofern sie nicht „tarifvertraglich begründet ist“.<sup>585</sup>

1984 Das Vierte Vermögensbildungsgesetz (Erstes Vermögensbeteiligungsgesetz) tritt in Kraft, das im Dezember 1983 wird von der CDU/FDP-Koalition verabschiedet wurde. Neu aufgenommen werden Anlageformen, die eine Beteiligung am arbeitgebenden oder an fremden Unternehmen ermöglichen. Die Förderhöchstgrenze hierfür wird von 624 DM auf 936 DM erhöht, die Sparzulage beträgt 23 Prozent (analog Bausparen), der steuer-

---

<sup>582</sup> Vgl. H.-D. Küller (1979), Reform der betrieblichen Vermögensbeteiligung, in: Wirtschaftsdienst, Heft II, 1979, S. 62.

<sup>583</sup> Vgl. H.-D. Küller (1979), S. 64.

<sup>584</sup> Vgl. H.-G. Guski (1978), Mitarbeiterbeteiligung. Tatsachen, Meinungen, Möglichkeiten, in: Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Schrift 59/60, Köln 1978, S. 39f.

<sup>585</sup> Vgl. H.-D. Küller (1979), S. 64.

begünstigte Vorteil aus verbilligten Kapitalbeteiligungen maximal 300 DM. Weitere Eckpunkte dieser Regelung sind die Wahlfreiheit für Arbeitnehmer, die Einbeziehung unterschiedlicher Unternehmensformen, die Kombination von staatlichen Prämien und steuerlichen Vorteilen.

**1986** Initiativantrag „Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen“ der SPD, der die Bundesregierung aufforderte, einen Gesetzentwurf vorzulegen über Arbeitnehmerbeteiligungsgesellschaften (Tariffonds).<sup>586</sup>

**1987** Durch das zweite Vermögensbeteiligungsgesetz wird der Anlagenkatalog erweitert; u.a. werden Kapitalanlagegesellschaften und Kapitalbeteiligungsgesellschaften, nicht aber Tariffonds aufgenommen. Auf 500 DM wird die Förderung über § 19 a angehoben.

**1990** Das Fünfte Vermögensbildungsgesetz legt den Förderrahmen einheitlich für alle Anlageformen auf 936 DM fest und verbessert gleichzeitig die Förderung von Kapitalbeteiligungen gegenüber anderen Anlageformen: Sparzulage 20 Prozent (Bausparen 10 Prozent, andere 0 Prozent).

**1994** Die Förderung von Kapitalbeteiligungen wird gekürzt: Die Sparzulage beträgt nurmehr 10 Prozent, steuerfrei ist über § 19 a ein Höchstbetrag von 300 DM.

**1995** Der Entwurf des Jahressteuergesetzes 1996 sieht die Einführung von Tariffonds vor; dieser Entwurf scheitert am Widerstand der Arbeitgeber- und Unternehmerverbände wie auch der Gewerkschaften.

**1996** Mit Punkt 23 des im Januar von der Bundesregierung vorgelegten, 50 Punkte umfassenden „Aktionsprogramms für Investitionen und Arbeitsplätze“ sollen Anreize für die tarifliche Vereinbarung investiver Lohnkomponenten geschaffen werden. Der Höchstbetrag der staatlichen Förderung soll auf 1.200 DM, die Einkommensgrenzen auf 50.000/100.000 DM angehoben werden.

Dieser Überblick läßt die Grundpositionen erkennen, die Arbeitgeber, Gewerkschaften und Parteien in den vergangenen zwei Jahrzehnten eingenommen haben und bis heute einnehmen. Da die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen nur über einen Konsens der Tarifvertragsparteien in dieser Frage und durch die Unterstützung des Gesetzgebers mehr Bedeutung erlangen könnte, werden die vermögenspolitischen Überlegungen und Vor-

---

<sup>586</sup> Vgl. H.-G. Guski/H.J. Schneider (o.J.) Politische Stellungnahmen, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), 1100, Ziffer 501f.

schläge dieser gesellschaftlichen Gruppen im nächsten Abschnitt näher betrachtet. Beteiligungsmodelle, die vor und im Verlauf der siebziger Jahre vorgeschlagen wurden und die Einstellung der vermögenspolitisch aktiven Institutionen bis heute beeinflussen, werden nachfolgend nur in Stichworten erläutert, da diese Pläne in der Literatur bereits ausführlich kommentiert wurden.

## 4.1 Kapitalbeteiligung aus Sicht der Tarifparteien

### 4.1.1 Arbeitgeberverbände

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat sich seit den fünfziger Jahren für die Vermögensbildung der Arbeitnehmer eingesetzt.<sup>587</sup> Zu Beginn der siebziger Jahre nahm die BDA eine vermögenspolitische Position ein, die sich von der aller Parteien wie auch der Gewerkschaften klar unterschied. Die Tarifierung der vermögenswirksamen Leistungen ab dem Jahr 1968 und die breite Akzeptanz durch die Arbeitnehmer werteten die Arbeitgeber als Erfolg und wollten sie deshalb in den Tarifverträgen weiter ausbauen. Auf Veranlassung einer Mitgliederversammlung im Dezember 1974 sollte die BDA weiterführende Überlegungen zur Vermögenspolitik anstellen. Den dafür gebildeten Präsidialarbeitskreis leitete Hanns Martin Schleyer, damaliger Präsident der BDA, der die Bedeutung der Mitarbeiterbeteiligung für die Zukunft der Sozialen Marktwirtschaft hoch bewertete: „Die Berechtigung des Privateigentums an den Produktionsmitteln wird umso weniger angezweifelt, je weiter verbreitet es in der Bevölkerung ist.“<sup>588</sup> Die in diesem Gremium erarbeiteten „Grundzüge einer weiterführenden tarifvertraglichen Vermögenspolitik“, auch als „Schleyer-Plan“ bezeichnet, wurden 1976 veröffentlicht.

Erklärtes Ziel der Arbeitgeberverbände ist es demnach, den Arbeitnehmern aus gesellschafts-, investitions- und beschäftigungspolitischen Erwägungen verstärkten Zugang zu dem in der Wirtschaft arbeitenden Kapital zu ermöglichen. Erwartet wird ein Beitrag zu Wachstum und Beschäftigungssicherung, wenn die „notwendige überproportionale Investitionsausweitung“ auch durch eine Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer umgesetzt würde, sowie

---

<sup>587</sup> Vgl. F. Spiegelhalter (1957), „Miteigentum“ und „Gewinnbeteiligung“. Kritische Analyse einiger Schlagworte. Schriftenreihe der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Heft 17, Köln, S. 43ff.

<sup>588</sup> Zitiert nach H. Müller-Vogg/H. J. Schneider (1985), S. 3.

ein Beitrag zur betrieblichen Integration und Motivation der Arbeitnehmer.<sup>589</sup> Die erfolgreiche Gestaltung der Vermögensbildung im Rahmen von Tarifverträgen wollen die Arbeitgeber fortsetzen und durch tarifvertraglich neu zu vereinbarende Leistungen, die auf eine Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer gerichtet sind, ausbauen. Der Gesetzgeber soll entsprechende Vereinbarungen der Tarifpartner im Rahmen der Tarifautonomie durch rechtliche Vorschriften und steuerrechtliche Fördermaßnahmen unterstützen.

Dem Schleyer-Plan zufolge sollen die Arbeitnehmer vorrangig am haftenden oder nicht haftenden Kapital des arbeitgebenden Unternehmens beteiligt werden. Neben der betrieblichen Kapitalbeteiligung sollen ihnen außerbetriebliche Anlagealternativen geboten werden. Eine Risikoabsicherung gegen Insolvenz und damit zur Vermeidung des „doppelten Risikos“ könnte nach diesen Überlegungen der Arbeitgeber innerhalb der fünf- bis sechsjährigen Sperrfrist vorgenommen werden und in den Folgejahren entfallen oder sukzessive abgebaut werden. Diese Insolvenzversicherung soll im Umlageverfahren von allen, nicht nur von den Beteiligungsunternehmen finanziert und organisatorisch von einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien getragen werden.<sup>590</sup>

Dieses Angebot tarifvertraglicher Regelungen für eine Kapitalbeteiligung knüpfen die Arbeitgeber an „unverzichtbare Voraussetzungen“<sup>591</sup>.

1. Die betriebliche Beteiligung dürfe weder für das einzelne Unternehmen noch für den Arbeitnehmer Zwangscharakter haben; beide müssen uneingeschränkt und frei darüber entscheiden können, ob ein Beteiligungsangebot unterbreitet beziehungsweise dieses angenommen wird.
2. Die Individualität der Vermögensbildung soll dadurch gewahrt werden, daß die Tarifpartner zwar über die Aufbringung vermögenswirksamer Leistungen verhandeln, nicht aber über deren Verwendung; überbetriebliche Fonds verletzen dieses Prinzip und würden deshalb abgelehnt.

Viele dieser Vorschläge, so die Erweiterung des Beteiligungskataloges über Belegschaftsaktien und Arbeitnehmerdarlehen hinaus sowie das Wahlrecht der

---

<sup>589</sup> Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (1976), Grundzüge einer weiterführenden tarifvertraglichen Vermögenspolitik, interne Schrift des BDA, S. 3 und 5.

<sup>590</sup> Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (1976), S. 8f. Die Vertreter der mittelständischen Branchen, so der Zentralverband des Deutschen Handwerks, widersetzten sich diesen Vorstellungen der BDA; sie fürchteten einen Liquiditätsabfluß. Vgl.: E. Boettcher (Mitverf.) (1985), S.4, Fußnote 8.

<sup>591</sup> Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (1976), S. 5f.

Arbeitnehmer, sind im 1983 verabschiedeten Vermögensbeteiligungsgesetz der CDU-Regierung umgesetzt. Allerdings haben die Arbeitgeberverbände, „die in Tariffragen eher reagieren als agieren“<sup>592</sup>, in den achtziger Jahren das 936-DM-Gesetz nur vereinzelt verhandelt und entsprechende Tarifvereinbarungen getroffen. Übertreffende Bedeutung für die Tarifverhandlungen hatte in diesem Jahrzehnt nicht die Frage einer Vermögensbeteiligung der Arbeitnehmer, sondern die von den Gewerkschaften geforderte Arbeitszeitverkürzung.

Die unter Schleyer formulierten Kernpunkte bestimmen die Grundpositionen der Arbeitgeber<sup>593</sup> in Sachen Kapitalbeteiligung und damit die vermögenspolitische Auseinandersetzung der Tarifparteien bis heute. Im August 1995 forderte Klaus Murmann, Präsident der BDA, einen strategischen „Neuansatz in der Vermögensbildung“.<sup>594</sup> Die breite Beteiligung am Produktivkapital könne nur vorangebracht werden, wenn die Vermögenspolitik neu orientiert und Weichen gestellt würden, damit die allgemeine Vermögensbildung nicht länger zu 50 Prozent in Geldsparverträgen und Versicherungen sowie zu 40 Prozent in Bausparverträgen stattfände. Analog verhielten sich die Anlagenstrukturen der vermögenswirksamen Leistungen, von denen mittlerweile 10 Prozent (nach 2 Prozent zu Beginn der achtziger Jahre) zu Beteiligungen der Arbeitnehmer am Produktivkapital führten.

Der Erwerb von Kapitalbeteiligungen muß nach Auffassung des BDA für die Privathaushalte attraktiver werden durch veränderte steuer- und vermögenspolitische Rahmenbedingungen. So sollen auf indirektem Weg die Anlagenstrukturen sich in die gesellschaftspolitisch erwünschte und wirtschaftspolitisch sinnvolle Richtung bewegen und so den individuellen Vermögenszielen der Haushalte Rechnung tragen: „Der freiheitlich verfaßte Staat muß aber die Vorlieben weiter Kreise der Bevölkerung für das Geld-, Bau- und Vorsorge-sparen wie auch ihre zumeist nur geringe Bereitschaft respektieren, das mit dem Eigentum am Produktivvermögen verbundene Risiko zu übernehmen. In der Vermögenspolitik muß die Freiwilligkeit der Anlage Vorrang haben.“<sup>595</sup>

---

<sup>592</sup> H. Müller-Vogg/H. J. Schneider (1985), S. 3.

<sup>593</sup> Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (1988), Betriebliche Vermögensbeteiligung: Gestaltungsmöglichkeiten der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung - ihre Vorteile und Probleme. Dokumentation der Fachtagung der BDA, Bergisch-Gladbach, S. 10f.

<sup>594</sup> Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (1995), Vorschläge für eine zielgerichtete Förderung von Beteiligungen am Produktivvermögen, in: PDA Pressedienst Nr. 23 vom 24.8.1995.

<sup>595</sup> Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (1995), S. 2.



Die BDA sieht folgende Ansatzpunkte<sup>596</sup> für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen von Kapitalbeteiligungen:

1. Reform der Unternehmensbesteuerung: Die im internationalen Vergleich hohe steuerliche Belastung des Eigenkapitals in Deutschland sei Ursache für geringe Renditen und gleichzeitig Grund für das geringe Angebot an Beteiligungsmöglichkeiten seitens der Unternehmen. Dies gelte für die hohe Gesamtbelastung der Unternehmenserträge wie auch für die steuerliche Diskriminierung des Eigenkapitals gegenüber dem Fremdkapital.<sup>597</sup> Notwendig sei deshalb - unter vermögenspolitischen wie unter standortpolitischen Gesichtspunkten - eine Reform der Unternehmensbesteuerung, die zur vermehrten Rentabilität des Eigenkapitals führe und es nicht höher belaste als Fremdkapital.
  
2. Neubestimmung der Förderprioritäten und zielgerichteter Einsatz des vermögenspolitischen Instrumentariums: Trotz seines hohen politischen Stellenwerts habe der Erwerb von Beteiligungen gegenüber anderen Formen der Vermögensbildung, insbesondere gegenüber dem Bausparen, keineswegs Vorrang. Deshalb sollten für die Kapitalbeteiligung die gesetzlichen Lenkungsmechanismen - dazu gehören der Kreis der Förderadressaten, die Höhe der jeweiligen Förderung, die maßgeblichen Einkommensgrenzen und die Ausgestaltung des Förderinstrumentariums - mindestens analog, am besten aber mit einem Fördergefälle zu anderen Formen der Vermögensbildung ausgestattet werden.<sup>598</sup> Dies könnte im Rahmen eines eigenständigen Fördergesetzes für Beteiligungen am Produktivvermögen („Beteiligungsförderungsgesetz“) erfolgen, das sich - wie bereits Wohnungsbauprämien-gesetz und die steuerliche Förderung des Versicherungsparens - an alle Bürger und nicht nur an Arbeitnehmer wendet. Die gesetzliche Förderung sollte unter sozialpolitischen Gesichtspunkten über einkommensabhängige Prämien und/oder über eine steuerliche Abzugsfähigkeit von Sonderausgaben geregelt werden.

Das Fünfte Vermögensbildungsgesetz und zugleich Zweite Vermögensbeteiligungsgesetz bliebe nach Vorstellung der BDA weiterhin die rechtliche

---

<sup>596</sup> Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (1995), S. 3ff.

<sup>597</sup> Das Vermögen einer Kapitalgesellschaft wird doppelt, nämlich auf Ebene der juristischen Person und auf Ebene des zur Vermögenssteuer veranlagten Anteilseigners versteuert. Die Gewerbesteuer auf Ertrag und Kapital benachteiligt das Eigenkapital insofern, als Eigenkapital und Gewinn voll, das langfristige Fremdkapital und die Schuldzinsen nur zur Hälfte in die Bemessungsgrundlage einbezogen werden. Vgl. Deutsche Bundesbank (1991), S. 27f.

<sup>598</sup> Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (1995), S. 4.

Grundlage für vermögenswirksame Leistungen, die in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen vom Arbeitgeber zugesichert werden. Der Anlagekatalog soll bestehen bleiben und Anlagen im Produktivvermögen sowie das Sparen bei Banken, Versicherungen und Bausparkassen vorsehen. Gleichzeitig soll der Steuerfreibetrag des § 19 a wieder auf die bis zum Jahr 1993 geltende Höchstgrenze von 500 DM angehoben werden, um die Modalitäten für betriebliche Beteiligungsmodelle zu verbessern.<sup>599</sup>

Der Neuansatz, den die Arbeitgeber im Jahr 1995 für die Vermögensbildung forderten, zielt auf eine Gleichstellung der Beteiligungsförderung mit anderen Formen der Vermögensbildung, die bislang durch bessere Renditen, höhere gesetzliche Prämiensätze oder steuerliche Abzugsmöglichkeiten größere Vorteile bieten als der Erwerb von Beteiligungen. Die bisherige Sparförderung soll zu einer beschäftigungssichernden Investitionsförderung umgebaut und damit die Produktivvermögensbildung für alle Bürger, nicht nur für Arbeitnehmer, attraktiv werden, indem sie mit mindestens gleichen Konditionen ausgestattet wird und damit eine wirkliche Alternative zum Bau- und Versicherungssparen bietet.

Das von den Arbeitgebern befürwortete allgemeine Fördergesetz für Beteiligungen würde für Arbeitnehmer die bisherige Unterstützung des Beteiligungserwerbs im Rahmen des Vermögensbeteiligungsgesetzes ausweiten. Zur Arbeitnehmersparzulage sowie der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Zuwendung seitens des Unternehmens kämen nun Prämien- oder Steuervorteile, die eigene Zuzahlungen des Arbeitnehmers auch dann begünstigen, wenn die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers die Höchstgrenze von 936 DM bereits erreichen.

Die Arbeitgeber bestätigten im Jahr 1995 mit diesen Vorschlägen in wesentlichen Punkten ihr bisheriges Beteiligungskonzept. Die Individualität der Vermögensbildung, Freiwilligkeit auf Seiten des Unternehmens wie auch des Arbeitnehmers, betriebliche oder - wenn dies nicht möglich ist - außerbetriebliche Beteiligungen sowie die Beschränkung der Tarifvereinbarungen auf Fragen der Mittelaufbringung sind nach wie vor die zentralen Ausgangspunkte für die vermögenspolitischen Überlegungen der Arbeitgeber. Der Zusammenhang zwischen Einkommens- und Vermögenspolitik, den die Arbeitgeber bereits in den siebziger Jahren bei der Mittelaufbringung so eng wie möglich gestalten wollten, wird auch in ihrem aktuellen Konzept hervorgehoben. Das darin - wenngleich nur implizit - wiederholte Angebot an die Gewerkschaften, den Ausbau der vermögenswirksamen Leistungen auf 936

---

<sup>599</sup> Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (1995), S. 5.

DM und die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer zum Gegenstand von Tarifverhandlungen zu machen, findet auf Seiten der Gewerkschaften unterschiedliche Resonanz.

Der Verhandlungsspielraum, der den Tarifparteien für den Ausbau der vermögenswirksamen Leistungen - ungeachtet der geforderten gesetzlichen Neuregelungen - verbleibt, ist beachtlich: Im Jahr 1991 nutzten lediglich 91 Tarifverträge den erweiterten Förderrahmen des Zweiten Vermögensbeteiligungsgesetzes. Die überwiegende Zahl dieser Vereinbarungen wurde - entsprechend §§ 77 und 88 des Betriebsverfassungsgesetzes - direkt zwischen Unternehmen und Gewerkschaften getroffen. Auf Tarifbereichsebene hatten die Tarifpartner bis dahin nur 38 Flächenverträge mit einer vermögenswirksamen Leistung von mehr als 624 DM abgeschlossen.<sup>600</sup> Bis März 1994 kamen fünf weitere Tarifbereiche hinzu, die den vermögenswirksamen Höchstbetrag von 936 DM voll ausschöpften. In den westdeutschen Tarifbereichen erhielten im Jahr 1994 damit 1,8 Millionen Arbeitnehmer, dies sind etwa 10 Prozent der tariflich eingestuften Arbeitnehmer, diesen Höchstbetrag an vermögenswirksamen Leistungen.<sup>601</sup>

#### 4.1.2 Gewerkschaften

Die Einstellung der Gewerkschaften zur Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer war in der Vergangenheit und ist noch heute uneinheitlich. Das Spektrum reicht von der grundsätzlichen Absage an alle Formen betrieblicher Beteiligungen, wie sie der DGB als Dachorganisation der Industriegewerkschaften und die IG Metall in der Vergangenheit wiederholt formuliert hatten, bis hin zu ihrer bedingten Akzeptanz und zur Formulierung von tarifvertraglichen Modellvorschlägen, wie sie in den letzten Jahren von der DAG, der IG Bau-Steine-Erden, der IG Chemie und den christlichen Gewerkschaften vorgelegt wurden.

---

<sup>600</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Tarifverträge mit 624 DM übersteigenden vermögenswirksamen Leistungen - Stand April 1991, abgedruckt in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 2, 6930. Zum Vergleich: Im Jahr 1994 wurden in Deutschland 7.953 neue Tarifverträge abgeschlossen, 3.376 Unternehmensverträge sowie 4577 Flächentarife. Vgl. o.V. (1995 b), 7.953 neue Tarifverträge abgeschlossen, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 22.9.1995, Nr. 221, S. 20.

<sup>601</sup> Vgl. H.-G. Guski (1994), Quo vadis Vermögenspolitik? in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 1, 1500, Ziffer 8.

#### 4.1.2.1 Der Deutsche Gewerkschaftsbund

Der DGB befürwortet seit Beginn der sechziger Jahre überbetriebliche Beteiligungen der Arbeitnehmer auf tarifvertraglicher Basis. Diese Haltung geht ursprünglich auf Bruno Gleitze zurück, der als Direktor des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Gewerkschaften im Jahr 1957 ein Modell für eine überbetriebliche Gewinnbeteiligung vorgelegt hatte. Mit Blick auf die nach dem Zweiten Weltkrieg sich fortsetzende Kapitalkonzentration wollte er die Großunternehmen verpflichten, einen Teil ihres Vermögenszuwachses als „Sozialkapital“ an überbetriebliche, miteinander konkurrierende Sozialfonds zu übertragen, um so die damals hohe Selbstfinanzierung „gesellschaftspolitisch zu neutralisieren“<sup>602</sup>. Dieses Ziel war nach Meinung Gleitzes nicht durch Lohnerhöhungen erreichbar, weil höhere Einkommen zu höherem Konsum führten und damit die Vermögenskonzentration förderten. Das Sozialkapital sollte als Anteilseigentum oder als verzinsliches Fremdkapital in den Unternehmen verbleiben, um deren Investitionskraft nicht zu schwächen. Die Arbeitnehmer sollten unentgeltlich Fondsanteile erhalten, über die sie nach Sperrfristen hätten verfügen können. Für Klein- und Mittelbetriebe, die ein hohes Maß an Selbstfinanzierung auswiesen, sah das Modell die Einführung freiwilliger betrieblicher Beteiligungsmodelle durch steuerliche Anreize vor.<sup>603</sup> Den Gleitze-Plan wurde, obwohl er gewerkschaftsintern umstritten war, 1961 in den Forderungskatalog des DGB zu Fragen der Vermögensverteilung aufgenommen.

Die im November 1971 vom Bundesvorstand veröffentlichten „Thesen des DGB zur Vermögensbildung“ wurden im Juni 1972 vom Bundeskongress des DGB verabschiedet. Zusätzlich zu den Regelungen des Vermögensbildungsgesetzes wurde die gesetzliche Beteiligung der Arbeitnehmer an den Unternehmensgewinnen ab einer bestimmten Gewinnhöhe gefordert, die in Form von Beteiligungswerten, Schuldverpflichtungen oder Barmitteln an dezentral gegliederte, aber nicht miteinander konkurrierende Fonds abzugeben wären. Alle Arbeitnehmer sollten bis zu einem Einkommen von 24.000/48.000 DM wertgleiche und verzinsliche Zertifikate erhalten; die Frage der Sperrfristen, „ewige“ oder begrenzte, blieb zunächst offen.<sup>604</sup>

Bedenken gegen diesen DGB-Beschluß äußerte vor allem die IG Metall, die weiterhin darauf bestand, mit einer „aktiven“ Lohnpolitik und nicht durch Vermögensbildungspolitik die Verteilungsrelationen zu Gunsten der

---

<sup>602</sup> S. Cassier (1960), Der Streit um das Miteigentum der Arbeitnehmer, Frankfurt a. M., S. 32.

<sup>603</sup> Vgl. K. Kleps (1982), S. 243ff.

<sup>604</sup> Vgl. K. Kleps (1982), S. 248f.

Arbeitnehmer zu verändern.<sup>605</sup> Der Bundesausschuß des DGB billigte das Beteiligungsmodell 1973 dann mit knapper Mehrheit und fügte Forderungen nach mehr Mitbestimmung, einer sozialen Steuerreform, nach Verstaatlichung von Schlüsselindustrien und nach staatlicher Investitionslenkung hinzu. Die Sperrfristen sollten begrenzt, Gewinne aus Unternehmensbeteiligungen nicht an die Arbeitnehmer ausgeschüttet, sondern zur Finanzierung von öffentlichen Infrastrukturmaßnahmen verwendet werden. Orientierungsgrößen für die DGB-Forderung nach Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen waren nicht die individuelle Vermögensbildung und Einkommensverbesserung, sondern die „zunehmende Konzentration des Produktivvermögens und die damit verbundene Zusammenballung wirtschaftlicher Macht. Der DGB sieht hierin eine drohende Gefahr für die wirtschaftliche, gesellschaftliche und politische Entwicklung der Bundesrepublik.“<sup>606</sup> Die primär verteilungspolitische Zielsetzung, die der DGB-Bundesausschuss mit einer überbetrieblichen Beteiligung der Arbeitnehmer verfolgte, und ihr Instrument, „kollektive Vermögensbildung“ für die Arbeitnehmerschaft wurden damit festgeschrieben.

In den Jahren der Diskussion über das Pro und Contra betrieblicher Beteiligungen erhöhte sich die Zahl der freiwillig von Unternehmen angebotenen Kapitalbeteiligungen beträchtlich. Die im Sommer 1977 vom Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) und der Gesellschaft für wirtschaftliche Zusammenarbeit (GIZ) veröffentlichte empirische Untersuchung von Guski und Schneider gab erstmals einen Überblick über die in der Bundesrepublik praktizierten betrieblichen Beteiligungsmodelle. Die Ergebnisse dieser von den Arbeitgeberverbänden initiierten Bestandsaufnahme wurden von Seiten der Gewerkschaft in Frage gestellt.<sup>607</sup> Immerhin führte die nunmehr Jahre andauernde Auseinandersetzung über eine Vermögensbeteiligung zu einer Neuorientierung von Einzelgewerkschaften in dieser Frage, die den Bundesvorstand des DGB 1977 veranlasste, die vermögenspolitische „Marschroute“ festzulegen. Die „große Lösung“, die gesetzliche Gewinnbeteiligungsabgabe und Bildung von überbetrieblichen Branchenfonds, wurde demnach „als gegenwärtig nicht realisierbar“ angesehen, nicht aber „aus der Programmatik des DGB gestrichen“.<sup>608</sup> Als Alternative wurden nun überbetriebliche Mitarbeiterbeteiligungen auf tarifvertraglicher Basis angestrebt. Daneben sollte das Volumen der bestehenden Sparförderung zu Gunsten von Beziehern geringer Einkommen umgeschichtet werden. Betriebliche Investivlohnkonzepte und eine steuerliche Förderung betrieblicher Beteiligungsmodelle wurden abgelehnt.

---

<sup>605</sup> Vgl. K. Kleps (1982), S. 249. Zu den Argumenten der IG-Metall vgl. H. Adam (1976), S. 73.

<sup>606</sup> Zitiert nach H.-G. Guski (1978), S. 49.

<sup>607</sup> Vgl. H.-D. Küller (1979), S. 59ff.

<sup>608</sup> H.-D. Küller (1979), S. 60.

Seine Argumente<sup>609</sup> gegen die betriebliche Vermögensbeteiligung und gegen die CDU/CSU-Initiative zu einer gesetzlichen Förderung formulierte der DGB-Bundesvorstand im Herbst 1978:

Organisationspolitisches Argument: „Jede Förderung betrieblicher Vermögensbeteiligungen bedeutet zum gegenwärtigen Zeitpunkt einen großen Schritt in die verkehrte Richtung.“<sup>610</sup>

1. Gesellschaftspolitisches Argument: Das Gesamtvolumen der geförderten und/oder tarifvertraglich vereinbarten Ersparnis verändert sich nicht durch die Aufnahme betrieblicher Beteiligungen in den Anlagekatalog des Vermögensbildungsgesetzes. Die politische Zwecksetzung dieser Forderung, nämlich Schwächung der Gewerkschaften überlagert die ursprünglichen Ziele, neues Vermögen in Arbeitnehmerhand zu schaffen.
2. Finanzpolitisches Argument: Die Förderung betrieblicher Beteiligungen würde zu „erheblichen Steuermindereinnahmen führen.“
3. Sozialpolitisches Argument: Wird sozialabgabepflichtiger Arbeitslohn in abgabebefreiten Vermögenslohn umgewandelt, so sind auch die Sozialversicherungen von Mindereinnahmen betroffen. Außerdem würden die Arbeitgeber dadurch beträchtlich entlastet.
4. Arbeitsrechtliches Argument: Der arbeits- und steuerrechtliche Status des Arbeitnehmers wird durch eine betriebliche Beteiligung „langsam, aber stetig“ ausgehöhlt.
5. Bewertungstechnisches Argument: Etliche Vorschläge zur betrieblichen Beteiligung setzen die Lösung von Bewertungsfragen voraus, die im Zusammenhang mit der überbetrieblichen Gewinnbeteiligungsabgabe als unlösbar bezeichnet wurden.
6. Verfassungsrechtliches Argument: Durch eine Mehrfachförderung (zum Beispiel durch Sparzulage und steuerliche Vorteile) von betrieblichen Investivlohnmodellen werden diese gegenüber anderen Anlageformen bevorzugt. Damit wird die Wahlfreiheit des Anlegers durch übermäßige Förderung einer bestimmten Anlageart eingeschränkt.

---

<sup>609</sup> Vgl. H.-D. Küller (1979), S. 61.

<sup>610</sup> H.-D. Küller (1979), S. 61.

7. Wettbewerbsrechtliches Argument: Durch den weiteren Ausbau der Förderung betrieblicher Beteiligungsmodelle werden vor allem Großbetriebe und Kapitalgesellschaften bevorzugt. Die bereits existierenden Wettbewerbsnachteile von Klein- und Mittelbetrieben werden so verstärkt.

Gleichzeitig entwickelten die Gewerkschaften Abwehrstrategien gegen freiwillige betriebliche Beteiligungsmodelle, die bei Tarifverhandlungen und innerhalb der Unternehmen von den Betriebsräten eingesetzt werden sollten. Für die bestehende Sparförderung, die im Verlauf der vermögenspolitischen Diskussion immer wieder in Frage gestellt wurde und nach Vorstellungen der CDU/CSU in Richtung betrieblicher Beteiligungen verändert werden sollte, entwickelte der DGB 1979 ein „Reformpaket“.<sup>611</sup> Demnach sollte sich die gesetzliche Sparförderung:

- auf die Bezieher niedriger und mittlerer Einkommen beschränken,
- nicht über Steuervergünstigungen, sondern über Prämien erfolgen,
- sich ausschließlich auf die Förderung der Arbeitnehmersparfähigkeit konzentrieren und andere Bevölkerungskreise ausschließen.

Die freiwillige Sparförderung durch den Arbeitgeber sollte, „sofern sie nicht tarifvertraglich begründet ist, erschwert oder völlig beseitigt werden“, indem

- betriebliche Prämien auf staatliche Prämien angerechnet,
- Lohnsteuerfreiheiten und die steuerliche Absetzbarkeit, wie sie für das Unternehmen bei Ausgabe von Belegschaftsaktien bestand, aufgehoben werden.

Durch Reduktion der staatlichen und betrieblichen Sparförderungssysteme wie auch durch Einrichtung überbetrieblicher Beteiligungsmodelle wollte der DGB nach eigener Aussage die Tarifautonomie stärken.

Als Folge der wachsenden Bedeutung von Beteiligungsunternehmen seit Inkrafttreten des Ersten Vermögensbeteiligungsgesetzes und der zunehmenden Akzeptanz betrieblicher Kapitalbeteiligungen durch die Arbeitnehmer ist die Einstellung der DGB-Gewerkschaften zur betrieblichen Kapitalbeteiligung „tendenziell im Wandel begriffen“.<sup>612</sup> Diese Positionsveränderung resultiert zum einem aus dem Unverständnis, mit dem beteiligungswillige Arbeitnehmer einer ablehnenden Haltung seitens der Gewerkschaften oder des Betriebsrates begegneten; zum anderen ging die Initiative zu Beteiligungsmodellen in Einzelfällen von Betriebsräten aus. Dem in den eigenen Reihen gewachsenen Interesse an betrieblichen Beteiligungen konnte sich der DGB nicht länger entziehen - weder durch Hinweis auf gescheiterte betriebliche Beteiligungs-

---

<sup>611</sup> Vgl. H.-D. Küller (1979), S. 64f.

<sup>612</sup> W. Höhnen (1992), Vermögensverteilung und Vermögenspolitik. Zum Stand der Diskussion, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 43. Jg. (1992), S. 419.

modelle noch aufgrund der Ergebnisse von Befragungen zu Umfang und Erfolg von Arbeitnehmerbeteiligungen, die das WSI im Auftrag des DGB durchführte.<sup>613</sup>

Seine seit Beginn der neunziger Jahre erkennbare Akzeptanz betrieblicher Beteiligungen knüpft der DGB an folgende Bedingungen:<sup>614</sup>

1. betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei der Ausgestaltung und Handhabung betrieblicher Beteiligungsmodelle und
2. umfassende gesetzliche Insolvenzversicherung für alle Formen der Kapitalbeteiligung über Bankbürgschaften oder versicherungsrechtliche Lösungen.

Die freiwillige Betriebsvereinbarung (§§ 77 und 88 des Betriebsverfassungsgesetzes), die bislang Basis aller betrieblichen Beteiligungsmodelle war, soll durch die erste Bedingung aufgehoben und betriebliche Kapitalbeteiligung dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung (§ 87, 10) untergeordnet werden. Damit würde dem Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Einräumung und Gestaltung von Kapitalbeteiligungen zugebilligt.

Die zweite vom DGB gesetzte Bedingung will das „doppelte Risiko“ des beteiligten Arbeitnehmers beseitigen. Die gesetzliche Risikosicherung, die für Mitarbeiterdarlehen besteht, soll auf alle Anlageformen der Kapitalbeteiligung ausgedehnt werden. Die Eigenbeiträge der Arbeitnehmer aus vermögenswirksamen Leistungen oder aus Einkommen sollen damit analog zu anderen „risikolosen“ Sparformen, die im Anlagekatalog des Vermögensbildungsgesetzes zur Wahl stehen, abgesichert werden.<sup>615</sup> Die Notwendigkeit einer Risikosicherung wird nicht nur mit dem Insolvenzrisiko begründet, sondern auch mit dem möglichen Verlustrisiko. Auch bei Bestehen eines Beteiligungskontos, das Verluste über einen bestimmten Zeitraum ausgleicht, könnten dem Arbeitnehmer Zinsverluste entstehen, die er bei einer außerbe-

---

<sup>613</sup> Vgl. W. Höhnen (1990), Risikoabsicherung der Mitarbeiter-Beteiligung aus gewerkschaftlicher Sicht, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 1, 1300, Ziffer 503. C. Schäfer (1992), Betriebliche Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer - Verbreitung, Strukturen, Wirkungen, in: B. Köbele, B. Schütt (Hrsg.), Erfolgsbeteiligung. Ein neuer Weg zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, Köln 1992, S. 99-143. Die erste WSI-Umfrage war 1979, die zweite im Jahr 1990 erfolgt.

<sup>614</sup> Vgl. W. Höhnen (1992), S. 420.

<sup>615</sup> Vgl. W. Höhnen (1990); Ziffer 505. Mit dieser Forderung greift der DGB auf entsprechende Überlegungen der BDA wie auch der CDU/CSU-Bundtagsfraktion zurück, die in den siebziger Jahren eine Insolvenzversicherung vorgeschlagen hatten.



trieblichen, „risikolosen“ Geldanlage nicht zu tragen hätte. Aus Sicht des DGB muß deshalb eine Verlustbeteiligung ausgeschlossen oder durch Verbindung mit einer gewinnunabhängigen Mindestverzinsung begrenzt werden. Das „doppelte Risiko“ kann nach Darstellung des DGB völlig ausgeschaltet werden, wenn Unternehmen ihren Mitarbeitern außerbetriebliche Beteiligungen verbilligt anbieten oder die vom DGB nach wie vor favorisierten Tariffonds, die eine günstigere Risikostreuung gewährleisteten, umgesetzt und in die gesetzliche Förderung einbezogen würden.

Trotz dieser vorsichtigen Annäherung an betriebliche Beteiligungsmodelle vertritt der DGB in seinen offiziellen Stellungnahmen<sup>616</sup> weiterhin die Grundpositionen:

1. „die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen muß grundsätzlich tarifvertraglich geregelt werden.
2. Diese tarifvertragliche Beteiligung muß überbetrieblich gestaltbar sein.“

Deshalb begrüßte der DGB auch die im Referentenentwurf des Jahressteuergesetzes 1996 zunächst enthaltene Neuregelung, die vorsah, „daß Tarifverträge zur Begründung überbetrieblicher Vermögensbeteiligungen rechtlich zulässig sind, die Regelungsbefugnis der Tarifparteien sich auch auf Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen zur Gründung von Vermögensbildungsfonds erstreckt, und daß solche Fonds nach den Anlagekatalogen des Fünften Vermögensbildungsgesetzes und des § 19 a des Einkommensteuergesetzes gefördert werden“<sup>617</sup> sollten. Nach diesem Entwurf sollte die Wahlfreiheit des Arbeitnehmers bei der Anlage vermögenswirksamer Leistungen weiterhin bestehen.

Der DGB strebt aber eine gesetzliche Regelung an, die tarifvertragliche Vereinbarungen über die obligatorische Anlage von vermögenswirksamen Leistungen in Tariffonds ermöglicht. Zum einen wird diese DGB-Forderung

---

<sup>616</sup> DGB-Presskonferenz (1995), „Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen“ am 18.10.1995 in Bonn, S. 1. In einem DGB-internen Arbeitspapier werden ein Investivlohn bzw. eine investive Gewinn- oder Ertragsbeteiligung und die betriebliche Beteiligung eher positiv hinsichtlich ihrer möglichen Beschäftigungswirkungen beurteilt. „Aus gewerkschaftlicher Sicht müssen diese jedoch im Interesse einer breiten Vermögens- und Risikostreuung durch überbetriebliche Fondskonstruktionen ergänzt werden.“ Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund (1995), Beschäftigungspolitische Aspekte einer Produktivvermögensbeteiligung der Arbeitnehmer vom 25.09.95, S. 3.

<sup>617</sup> DGB-Bundesvorstand (1995), Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes: Anhörung zum Entwurf eines Jahressteuergesetzes 1996 vom 26. bis 28. April 1995, vom 18.4.1995, S. 2.

mit der Risikostreuung für den Arbeitnehmer bei der Anlage seiner vermögenswirksamen Leistungen begründet, zum anderen mit der Möglichkeit, die Leistungen auf diesem Weg für die Investitionsfinanzierung der abgabepflichtigen Unternehmen nutzbar machen zu können.<sup>618</sup> Das Prinzip der Freiwilligkeit einer Kapitalbeteiligung für das Unternehmen würde mit diesen beiden Bedingungen, unter denen der DGB betriebliche Beteiligungen akzeptieren will, ebenso aufgehoben wie das Prinzip der Wahlfreiheit, das bislang die Arbeitnehmer für ihre vermögensbildenden Anlagen beanspruchen können. Der Gesetzentwurf im Rahmen des Jahressteuergesetzes 1996 scheiterte an der ablehnenden Haltung des DGB gegen eine bloße Einbeziehung der Tariffonds in den - weiterhin freiwilligen - Anlagekatalog des Vermögensbildungsgesetzes und am Widerstand der Unternehmensverbände gegen Tariffonds.

In dem gemeinsamen Positionspapier „Für Wettbewerbsfähigkeit und mehr Beschäftigung“<sup>619</sup>, das Gesamtmetall und IG Metall im April 1994 veröffentlicht haben, werden tarifvertragliche Modelle und Konzepte für die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand auf Grundlage der beiderseitigen Freiwilligkeit von Unternehmen und Arbeitnehmern als „denkbare Ansatzpunkte“<sup>620</sup> bezeichnet, die die Innenfinanzierung beschäftigungswirksamer Investitionen erleichtern könnten. Die bislang von der IG Metall vertretene kategorische Ablehnung einer betrieblichen Vermögensbildung der Arbeitnehmer, die wesentlich auch die Haltung des DGB bestimmte, wird damit aufgeweicht.

Die Stellungnahmen der letzten Jahre zeigen, daß DGB und IG Metall sich in Fragen der Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer zumindest in Richtung der Arbeitgeberverbände bewegt haben. Die nunmehr eingenommenen Positionen sind allerdings nicht einheitlich bestimmt, sondern DGB und IG Metall setzen unterschiedliche argumentative Schwerpunkte. Die einseitige Festlegung des DGB auf Tariffonds und eine Abgabepflicht der Unternehmen ist kaum vereinbar mit den von der IG Metall veröffentlichten Überlegungen zur Sicherung des Standortes Deutschland, die vom Prinzip der beiderseitigen Freiwilligkeit einer Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer ausgehen und eine tarifvertragliche Vermögensbildung für die unternehmensinterne Finanzierung von Investitionen erwägen. Diese Freiwilligkeit ließe sich wiederum nur über eine Öffnungsklausel in den Tarifverträgen erreichen; ihre bisherige Abwehrhaltung gegenüber Öffnungsklauseln müßte die IG Metall somit aufgeben.

---

<sup>618</sup> Vgl. DGB-Bundesvorstand (1995), S. 2.

<sup>619</sup> Gesamtmetall/IG Metall (1994), Für Wettbewerb und mehr Beschäftigung. Gemeinsames Positionspapier zum Standort Deutschland.

<sup>620</sup> Gesamtmetall/IG Metall (1994), S. 6.

Zum weiteren Umdenkprozess bei DGB und IG Metall könnte auch das von der Bertelsmann-Stiftung und der gewerkschaftseigenen Hans-Böckler-Stiftung initiierte und geförderte Projekt „Unternehmenskultur zwischen Partnerschaft und Mitbestimmung“ beitragen, das von 1992 bis 1995 nach Möglichkeiten für ein neues Miteinander von Kapital und Arbeit suchte. Praktizierte Partnerschaft, auch in Form der Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung, sowie die Mitbestimmung der Arbeitnehmer stellen nach diesen gemeinsam gefundenen Untersuchungsergebnissen Schlüsselemente dar für eine kooperative und zukunftsorientierte Unternehmenskultur.<sup>621</sup>

#### 4.1.2.2 Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft

Im Jahr 1952 übernahm die DAG mit ihren Grundsatzbeschlüssen zur Notwendigkeit und zur Förderung einer breiteren Vermögensstreuung im Rahmen der marktwirtschaftlichen Ordnung innerhalb der Gewerkschaften die vermögenspolitische Vorreiterrolle.<sup>622</sup> 1955 legte die DAG einen ersten detaillierten Vorschlag zum Miteigentum der Arbeitnehmer vor, der inhaltlich weitgehend der „Lex Arndgen“ und damit einem Rahmengesetzentwurf der Sozialausschüsse der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) entsprach.<sup>623</sup> Avisiert wurde die betriebliche Beteiligung der Arbeitnehmer, wobei Werksgenossenschaften die Eigentumsanteile verwalten sollten. Einen grundlegenden Wandel ihrer bisherigen vermögenspolitischen Vorstellungen vollzog die DAG mit ihrem im Jahr 1971 beschlossenen „Programm zur Gesellschaftspolitik“, in dem die Forderung nach einer überbetrieblichen Betragsbeteiligung auf gesetzlicher Grundlage erhoben wurde.<sup>624</sup> In einem branchenorientierten Fonds sollten die Unternehmenbeteiligungen zusammengefasst werden und die Eigentumsberechtigten entsprechende Konten zugeschrieben bekommen. Im Jahr 1976 befürwortete die DAG eine Ausweitung der gesetzlichen Vermögensbildung; zusätzlich zu den bestehenden vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von 624 DM sollte jeder Arbeitnehmer tarifliche Beteiligungszuwendungen bis zu 600 DM pro Jahr und eine Sparzulage von 30 Prozent erhalten. Als Anlagemöglichkeiten wurden betriebliche Beteiligungen in Form von Aktien, stille Beteiligungen, partiarische Darlehen, indirekte Beteiligungen über Mitarbeitergesellschaften u.a. sowie tarifvertragliche Fondslösungen vorgeschlagen.<sup>625</sup>

---

<sup>621</sup> Vgl. S. Empter/ N. Kluge (1995), Unternehmenskultur in der Praxis: Aspekte und Beispiele einer Neuorientierung, Gütersloh, S. 11 ff. und S. 20.

<sup>622</sup> Vgl. W. J. Mückl (1975), S. 79.

<sup>623</sup> Vgl. S. Cassier (1960), S. 22ff. sowie H.-G. Guski (1978), S. 55f.

<sup>624</sup> Vgl. W. J. Mückl (1975), S. 79.

<sup>625</sup> Vgl. H.-G. Guski (1978), S. 56.

Im Jahr 1991 stellte die DAG für die kommende Tarifrunde ihr „8+2“-Konzept vor.<sup>626</sup> Die Vermögensbeteiligung könnte demnach über Tarifvertrag geregelt werden; als Alternative zu einer Lohnerhöhung von beispielsweise neun Prozent schlägt die DAG eine Kombination von acht Prozent Lohnerhöhung und zusätzlich zwei Prozent mit Verwendung für eine betriebliche Kapitalbeteiligung vor. Die Lohnerhöhung von neun Prozent soll dann gelten, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich nicht auf die Kombination von Barloohnerhöhung und Vermögensbeteiligung einigen können. Im Falle ihrer Beteiligung erhalten die Arbeitnehmer, die einen Prozentpunkt ihrer Einkommenssteigerung für die Beteiligung aufwenden, in gleicher Höhe eine zusätzliche vermögensbildende Leistung des Arbeitgebers. Die Beteiligung soll gemäß § 19 a des Einkommensteuergesetzes erfolgen. Diese Regelung brächte dem Unternehmen eine geringere Lohnkostenbelastung, gleichzeitig einen steuerbegünstigten (bis zu 300 DM bei verbilligter Überlassung von Beteiligungswerten) und im Vergleich zu Fremdkapital zinsgünstigen Kapitalzufluß; der Arbeitnehmer hätte bei der „8+2“-Variante eine höhere Nettozuwendung als bei der reinen Barloohnerhöhung.

Die Beteiligungsform kann nach diesem Investivlohnkonzept der DAG über eine Mitarbeiter-Beteiligungsgesellschaft oder durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Arbeitnehmerdarlehen könnten dabei eine Vorstufe zu gesellschaftsrechtlichen Beteiligungen darstellen, wobei der Schritt in das Risikokapital nach Vorstellung der DAG allerdings abgesichert werden sollte gegen eine Verlust- und Insolvenzbeteiligung.

Das DAG-Modell, das eine tarifvertragliche Vereinbarung von betrieblichen Beteiligungen auf freiwilliger Basis für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorsieht, wurde von Seiten der Arbeitgeber „prinzipiell für richtig gehalten“. Allerdings war das Investivlohnkonzept gegen die Vorstellungen der anderen Gewerkschaften dieser Tarifrunde nicht durchsetzbar.<sup>627</sup> In einer gemeinsamen Arbeitsgruppe von Vertretern der DAG und des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall wurde der DAG-Vorschlag diskutiert und die bestehenden gesetzlichen Grundlagen für eine freiwillige tarifvertragliche Beteiligung der Arbeitnehmer überprüft. Gegensätzlich wurde dabei die Frage des Mitbe-

---

<sup>626</sup> K.-R. Wagner (1993), Modelle für eine betriebliche und tarifliche Investivlohnpolitik, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.), Mitarbeiterbeteiligung. Handbuch für die Praxis, Band 1, Neuwied, Krefeld, Berlin 1987, 1540, Ziffer 38ff.

<sup>627</sup> R. Issen (1991), Tarifvertraglicher Investivlohn - ein Modell für Ost und West? Konzeption der DAG für die Tarifrunde 1992, in: M. Lezius (Hrsg.), Mitarbeiterbeteiligung im Aufwind. Quo vadis Vermögensbildungspolitik? Dokumentation der AGP 1991/92, S. 86.

stimmungsrechtes beurteilt. Die DAG rechnet die Beteiligungsregelung den Fragen der betrieblichen Lohngestaltung zu (§ 87, 10 des Betriebsverfassungsgesetzes), betont aber gleichzeitig die Freiwilligkeit einer Beteiligung für den Arbeitgeber. Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall wiederum sieht in der Mitbestimmung des Betriebsrates eine Hürde für die Durchsetzbarkeit des DAG-Modells bei den Unternehmen.

#### 4.1.2.3 IG Bau-Steine-Erden

Die verteilungspolitische Grundsatzfrage, der alle Gewerkschaften großes Gewicht beimessen, dreht sich um die Mittelaufbringung für eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital. Im Rahmen der herkömmlichen Lohnpolitik werden die verteilungspolitischen Spielräume als gering erachtet, da einerseits die Arbeitnehmer 90 Prozent ihres Einkommens konsumtiv verwendeten und ihre Ersparnisse überwiegend in Geld- und Wohnungsvermögen anlegten. Während andererseits die Selbstfinanzierung der Unternehmen beachtlich sei, als Folge davon neu gebildetes Produktivvermögen in die bestehenden Eigentumsstrukturen fließe und diese festschreibe. Diesen „verteilungspolitischen Teufelskreis“<sup>628</sup> wollen die Gewerkschaften durchbrechen, indem über Tarifverträge den Arbeitnehmern eine zusätzliche Einkommensquelle erschlossen wird, die ausschließlich der Beteiligung am Produktivvermögen dienen soll.

Das Kriterium „zusätzliches Einkommen“ für die Bildung von Produktivvermögen läßt sich aus gewerkschaftlicher Sicht<sup>629</sup> auf drei Wegen durchsetzen:

1. gleichzeitige Verhandlung über Bar- und Investivlöhne.
2. Abkoppelung der Investivlohnforderung von der normalen Lohnrunde.
3. Abkoppelung der Vermögensbildungsquelle vom Lohn durch eine investive Beteiligung an den Unternehmensgewinnen.

Bei gleichzeitiger Verhandlung von Bar- und Investivlöhnen befürchten die Gewerkschaften, bei der Höhe der Barlöhne Zugeständnisse machen zu müssen. Ihre Forderung an diese erste Möglichkeit, zusätzliches Einkommen für die Arbeitnehmer durchzusetzen, lautet deshalb „Reallohnerhöhung im Ausmaß der Produktivitätssteigerung“ zuzüglich Investivlohn als

---

<sup>628</sup> W. Höhnen (1992), S. 417.

<sup>629</sup> Vgl. W. Höhnen (1992), S. 418.

Umverteilungskomponente.<sup>630</sup> Der zweite Weg, die Verhandlung eigener Tarifverträge zu vermögensbildenden Maßnahmen, wird für die bestehenden vermögenswirksamen Leistungen der Arbeitnehmer bereits besprochen.

Den dritten Weg, investive Beteiligung an den Unternehmenserträgen, schlägt die IG Bau-Steine-Erden in ihrem Tarifmodell vor, das von einer unabhängigen Kommission „Vermögensbildung für Arbeitnehmer durch investive Erfolgsbeteiligung“<sup>631</sup> erarbeitet und 1992 veröffentlicht wurde. Die IG Bau-Steine-Erden knüpft mit diesem Vorschlag an die Vorreiterrolle an, die sie unter Georg Leber und seinem 1964 entwickelten Plan für einen tariflichen Investivlohn einnahm. Der „Leber-Plan“<sup>632</sup> hatte eine Abgabe der Unternehmen des Baugewerbes vorgesehen, die 1,5 % der Lohnsumme des Arbeitgebers betragen und in Form von Barleistungen, Gesellschaftsanteilen oder als Darlehensanspruch Branchenfonds zugeleitet werden sollte. Die Fondsanteile und die angesammelten Erträge sollten bei Erreichung der Altersgrenze, in Ausnahmefällen früher, dem Arbeitnehmer ausgezahlt werden. Von diesem Vorschlag Georg Lebers wurde lediglich eine vermögenswirksame Leistung der Arbeitgeber in den Tarifverhandlungen akzeptiert und später auch von weiteren Tarifbereichen übernommen.

Mit dem 1992 vorgelegten Modell will die IG Bau-Steine-Erden „die Beteiligung der unselbständig Beschäftigten am Vermögensbildungsprozeß institutionalisieren“, da die „unzureichenden Ersparnisse breiter Schichten“ vor allem in Geld- und Wohnungsvermögen angelegt würden. Die freiwilligen Initiativen zur Mitarbeiterbeteiligung hätten sich nicht breitenwirksam entwickelt und kumulierten Arbeitsplatz- und Kapitalrisiko. Mit ihrem Modell will die IG Bau-Steine-Erden gleichzeitig verhindern, daß die Konsumnachfrage der Arbeitnehmerhaushalte durch zusätzliches Sparen reduziert wird. Als Ziele für eine „leistungs- und erfolgsorientierte Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand“ werden u.a. genannt:

1. „Eine Beteiligung der Arbeitnehmer am volkswirtschaftlichen Zins- und Gewinneinkommen als neue gesellschaftspolitische Aufgabe.
2. In die Soziale Marktwirtschaft ist das ordnungspolitische Leitbild einer gerechteren Vermögensverteilung einzuschließen.

---

<sup>630</sup> W. Höhnen (1992), S. 418.

<sup>631</sup> IG Bau-Steine-Erden (1992), S. 51. Der Kommission gehörten Vertreter aus Politik, Gewerkschaften, wissenschaftlichen Forschungsinstituten und Wissenschaft an.

<sup>632</sup> Vgl. K. Kleps (1982), S. 236f.

3. Steigerung der Attraktivität der Baubranche und damit des Bindungspotentials für qualifizierte Fachkräfte.
4. Erweiterung des tarifpolitischen Gestaltungsspielraumes durch Schaffung eines zweiten Standbeins.<sup>633</sup>

Das Tarifmodell der IG Bau-Steine-Erden will den besonderen Gegebenheiten des Baugewerbes, dazu zählen die hohe Fluktuation von Arbeitskräften, der Mangel an Facharbeitern und Nachwuchskräften, aber auch die geringe Kapitalintensität der Branche und der relativ große Anteil von Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten, Rechnung tragen und die Attraktivität der Baubranche im Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern erhöhen.<sup>634</sup>

Die Arbeitgeber sollen nach diesem Modell per Tarifvertrag verpflichtet werden, von der Nettowertschöpfung ihres Unternehmens einen Prozentsatz X zum Zweck der investiven Erfolgsbeteiligung der Arbeitnehmer in der Baubranche abzuführen. Die Bemessungsgrundlage Nettowertschöpfung wurde gewählt, da sie einerseits Ausdruck der produktiven Leistung eines Unternehmens innerhalb einer Zeitspanne ist und andererseits eine investive Gewinnbeteiligung aufgrund der Betriebsgrößen und Rechtsformen - etwa die Hälfte der Bauunternehmen werden von Einzelpersonen oder als Personengesellschaften geführt - nicht praktikabel erscheint. Die Nettowertschöpfung wird in Analogie zur Mehrwertsteuer ermittelt:<sup>635</sup>

Nettoumsatzerlöse (ohne Mehrwertsteuer)  
 + Bestandsveränderungen (Erhöhung +, Verminderung ./.)  
 + umsatzähnliche Erträge (Miet-, Zins-, Leasingerträge)  
**= Bruttoproduktionswert**  
 ./ Vorleistungen anderer Betriebe  
 ./ Aufwendungen für produktionsbedingte Leistungen (Material etc.)  
 ./ sonstige vorleistungsbedingte Aufwendungen  
**= Bruttowertschöpfung zu Marktpreisen**  
 ./ Abschreibungen  
 ./ indirekte Steuern  
 + Subventionen  
  
**= Nettowertschöpfung zu Faktorkosten**

<sup>633</sup> Vgl. MedienDienst (1992), S. 2.

<sup>634</sup> 1989 arbeiteten 35,5 Prozent der Beschäftigten in Kleinbetrieben. Vgl. IG Bau-Steine-Erden (1992), S. 17.

<sup>635</sup> Vgl. IG Bau-Steine-Erden (1992), S. 23f. und 40.

Die Beiträge zur Vermögensbildung sollen bar oder auf besondere Vereinbarung in Aktien oder stillen Beteiligungen geleistet, bei der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes zentral gesammelt und an vier regionale Kapitalanlagegesellschaften zur Verwaltung und Anlage weitergeleitet werden. Die Regionalisierung soll eine Machtkonzentration verhindern.<sup>636</sup> Gleichzeitig werden die zentral gesammelten Mittel nach den jeweiligen Beschäftigtenzahlen auf die Regionen verteilt; es findet somit eine Umverteilung zu Gunsten der Gebiete statt, die eine unterdurchschnittliche Nettowertschöpfung je Arbeitnehmer aufweisen.

Gesellschafter der regionalen Kapitalanlagegesellschaften wären die Tarifvertragsparteien oder ihnen nahestehende Gesellschaften.<sup>637</sup> Die Geschäftsführung soll bei einem professionellen Management liegen, das von einem paritätisch von Arbeitgebern und Arbeitnehmern besetzten Aufsichtsrat kontrolliert wird. Jede der Kapitalanlagegesellschaften soll mindestens zwei Sondervermögen einrichten, nämlich einen Beteiligungsfonds und einen Immobilienfonds. Mindestens 70 Prozent des jährlichen Beitragsaufkommens müssen dem Beteiligungsfonds zugeführt und vorrangig in der deutschen Bauwirtschaft angelegt werden; branchenfremde Anlagen sind bis zu 30 Prozent des Fondsvolumens möglich, um konjunkturelle Schwankungen in der Bauwirtschaft auszugleichen und somit den Anleger zu schützen. Maximal 30 Prozent des Beitragsaufkommens können dem Immobilienfonds zur Anlage überwiesen werden.

Arbeitnehmer, die mindestens neun Monate im Kalenderjahr beschäftigt waren, erhalten einen Beteiligungsanspruch an der Vermögensbildungsabgabe. Die Anteile an den Fonds werden zu einem Nominalwert von 50 DM gestückelt. Zugeteilt werden die Anteile an die begünstigten Arbeitnehmer zur Hälfte pro Kopf und zur Hälfte nach Höhe des individuellen Jahresentgelts. Die im Modell vorgesehene Sperrfrist von sieben Jahren wie auch die Modalitäten für eine vorzeitige Auszahlung entsprechen den Regelungen des Vermögensbildungsgesetzes.

Die gesetzliche Förderung soll, so die Forderung der IG Bau-Steine-Erden, auf Beteiligungen analog dem vorgeschlagenen Tariffondsmodell ausgeweitet werden. Insbesondere sollen Tariffonds in den Anlagekatalog des Vermögensbildungsgesetzes wie auch in § 19 a des Einkommensteuergesetzes aufgenommen und gleichzeitig die Wahlfreiheit des Arbeitnehmers aufgehoben werden, um die Substanz des Tariffondsmodells nicht zu gefährden.<sup>638</sup> Die

---

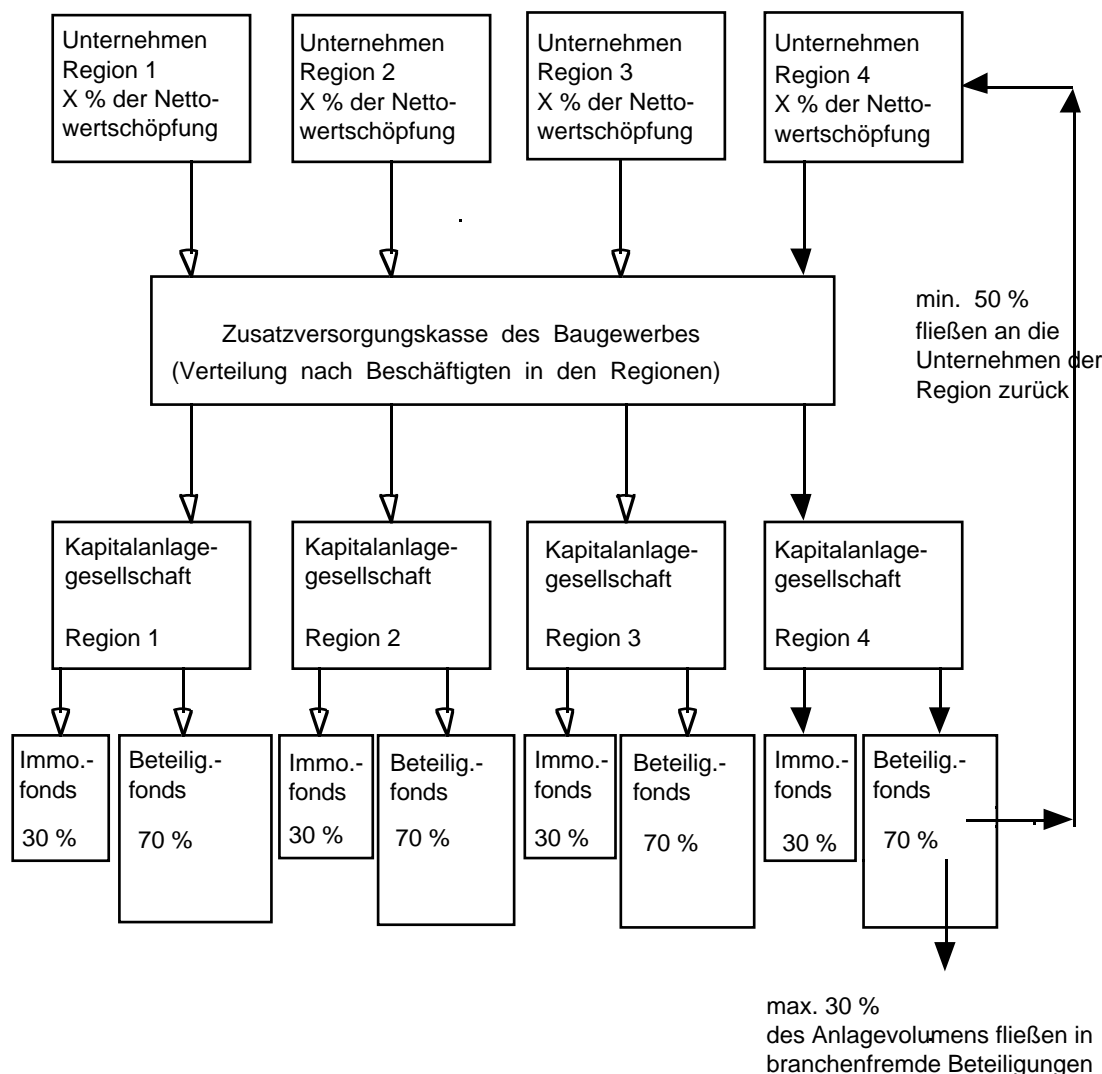
<sup>636</sup> Vgl. IG Bau-Steine-Erden (1992), S. 11.

<sup>637</sup> Vgl. IG Bau-Steine-Erden (1992), S. 6ff.

<sup>638</sup> Vgl. IG Bau-Steine-Erden (1992), S. 9.



Förderhöchstbeträge für Tariffondsanteile sollen auf einen Höchstbetrag von 2.000 DM jährlich angehoben und dynamisiert werden. Um Substitutionsprozesse im Sparverhalten der Arbeitnehmer zu vermeiden, sollen daneben die bisherigen vermögenswirksamen Leistungen unverändert bestehen bleiben. Die Struktur des Tariffondsmodells ist in Abbildung 8 dargestellt:



**Abbildung 8: Tariffondsmodell der IG Bau-Steine-Erden**

Quelle: eigene Darstellung

Mißt man das von der IG Bau-Steine-Erden vorgestellte Tariffondsmodell an seinen Zielen, so bleiben Zweifel, ob die überbetriebliche Vermögensbildung den besonderen Problemen der Bauwirtschaft gerecht wird. Durch eine Vermögensbildung, auf die der einzelne Arbeitnehmer keinerlei Einfluß und zu der er keinen persönlichen Bezug hat, wird die Bindung an die Baubranche vielleicht, die Bindung an das arbeitgebende Unternehmen aber sicherlich nicht intensiviert. Dem einzelnen Unternehmen wird durch Barleistungen an den

Tariffonds - und diese dürften angesichts der in der Bauwirtschaft gängigen Gesellschaftsformen überwiegen - Liquidität entzogen, die nicht zwangsläufig über den Beteiligungsfonds diesem Unternehmen wieder zur Verfügung gestellt wird. Die ohnehin hohe Krisenanfälligkeit der Bauunternehmen wird dadurch zusätzlich verstärkt. Diese Kapitalumlenkung betreffe auch die gesamte Baubranche, da zwischen 30 und 50 Prozent der Fondsmittel aus Gründen der Risikostreuung an den Immobilienfonds oder in branchenfremde Anlagen fließen. Die Liquiditätsverluste würden die Finanzierungsstruktur in der Bauwirtschaft zu Lasten des Eigenkapitals verändern und damit deren Fremdfinanzierungsmöglichkeiten einschränken. Dadurch würde die Sicherung von Arbeitsplätzen in konjunkturschwachen Phasen zusätzlich erschwert.

Skeptisch zu beurteilen ist auch die Renditeerwartung des Tariffonds. Die Bruttorendite würde zunächst durch die Verwaltungskosten (regionale Verwaltung der Beteiligungswerte, Kontenführung, allgemeine Verwaltung u.a.) des Fonds gemindert; hinzu kämen die Kosten für den Aufbau der verwaltenden Institutionen, die aus der Vermögenssubstanz gedeckt werden müßten.<sup>639</sup> Diese Tendenz zu geringen Nettoerträgen könnte sich negativ auf den Wert der Fondsanteile auswirken und damit das Vermögensrisiko des Arbeitnehmers, das die Gewerkschaften durch Fondskonstruktionen vermeiden wollen, erhöhen. Die Expertenkommission, die das Tariffondsmodell für die IG Bau-Steine-Erden entwickelte, weist in diesem Zusammenhang darauf hin, daß Risiko und Rendite umso eher als nachrangig erscheinen, je mehr das Kriterium der Zusätzlichkeit des Kapitaleinkommens für den Arbeitnehmer gegeben sei.<sup>640</sup> Würde das Fondsmanagement, das sich durch die Zwangsanlage im Fonds ohnehin dem Wettbewerb um Kapitalanleger entziehen kann, sich gleichfalls diese Einstellung zu eigen machen, so würde das Vermögensrisiko für die Arbeitnehmer noch weiter steigen: Das Risiko des Tariffonds wäre dann größer als das einer freiwilligen außerbetrieblichen Anlage.

---

<sup>639</sup> Vgl. E. Boettcher (Mitverf.) (1985), S. 79ff.

<sup>640</sup> Vgl. IG Bau-Steine-Erden (1992), S. 11.

## 4.2 Kapitalbeteiligung aus politischer Sicht

### 4.2.1 Christlich-Demokratische Union/Christlich-Soziale Union (CDU/CSU)

Der Fondsgedanke, der bis heute von Gewerkschaften, SPD und auch von Arbeits- und Sozialpolitikern der CDU, so von Norbert Blüm<sup>641</sup>, vertreten wird, war bereits im Jahr 1951 von Karl Arnold, CDU, entwickelt worden, wurde aber bald wegen der möglichen machtpolitischen Konsequenzen dieses Konzeptes verworfen.<sup>642</sup> Mit ihrem 1970 vorgelegten Gesetzentwurf für einen Beteiligungslohn zeichnete die CDU/CSU einen vermögenspolitischen Weg vor, der wesentlich die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen sowie die Verbesserung der Kapitalstruktur in der Wirtschaft, insbesondere des Mittelstandes, zum Ziel hat. Weitere Merkmale der in offiziellen Stellungnahmen vertretenen CDU/CSU-Position sind bis heute die breite Fächerung des Anlagekatalogs für betriebliche und außerbetriebliche Beteiligungen, die staatliche Förderung des Produktivkapitalsparens, die steuerliche Begünstigung der Beteiligungsbetriebe und die Ablehnung gesetzlicher Zwangsregelungen.<sup>643</sup>

Ihr vermögenspolitisches Programm erweiterte die CDU mit einem Antrag zur freiwilligen betrieblichen Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer, der im Jahr 1972 eingebracht wurde unter der Federführung von Fritz Burgbacher und Elmar Pieroth.<sup>644</sup> Der ursprüngliche Plan eines gesetzlichen Beteiligungslohnes wurde in dem 1975 gestellten Initiativantrag der CDU zur freiwilligen betrieblichen Beteiligung und auch später nicht mehr aufgegriffen. Die CDU/CSU-Fraktion ergriff im Jahr 1978 erneut die Initiative und legte einen Gesetzentwurf zur Förderung freiwilliger betrieblicher Beteiligungen vor. Der Katalog der staatlich begünstigten Anlageformen im Vermögensbildungsgesetz sollte mit Blick auf Beteiligungen am arbeitgebenden Unternehmen erweitert und die Förderung aufgestockt werden. Unterstützt wurde diese Gesetzesinitiative durch einen Entwurf, den die CSU-geführte Bayerische Staatsregierung dem Bundesrat vorlegte.<sup>645</sup>

---

<sup>641</sup> Vgl. o.V. (1994 b), Blüm setzt sich für einen Investivlohn ein, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 22.06.1994, Nr. 142, S. 16, o.V. (1995), Weiter Meinungsstreit über Tariffonds, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 16.05.1995, Nr. 113, S. 22.

<sup>642</sup> Vgl. K. Kleps (1982), S. 262.

<sup>643</sup> C. Thoben (1995), Der Rezession durch Mitarbeiterbeteiligung und Partnerschaft begegnen. CDU-Arbeitspapier, S. 5. Christa Toben ist Mitglied des Präsidiums der CDU Deutschlands.

<sup>644</sup> Vgl. H.-G. Guski (1978), S. 38.

<sup>645</sup> Vgl. H.-G. Guski (1978), S. 40.

Dieser Vielzahl vermögenspolitischer Vorstöße seitens der CDU/CSU in den siebziger Jahren setzte die regierende SPD/FDP-Koalition keinen eigenen Gesetzentwurf entgegen. Von der CDU/FDP-Koalitionsregierung wurde dann nach 13 Jahren Diskussion um die Vermögensbeteiligung der Arbeitnehmer ein vermögenspolitischer Kurswechsel vollzogen und im Jahr 1983 das Erste Vermögensbeteiligungsgesetz verabschiedet, das sich in allen wesentlichen Punkten mit den vermögenspolitischen Vorstellungen der Arbeitgeberverbände deckte. Dieses Gesetz, für Norbert Blüm ein „Meilenstein der Vermögenspolitik“<sup>646</sup>, hat die Regierungskoalition in den folgenden Jahren hinsichtlich des Förderkatalogs und der Förderungsstruktur mehrfach abgeändert. Diese Neuregelungen stießen bei den Arbeitgeberverbänden auf „erhebliche Bedenken“, da aus ihrer Sicht von einem Gesetz, das Millionen von Arbeitnehmern betrifft, „Rechtsstetigkeit und -verlässlichkeit“ erwartet werden muß.<sup>647</sup> Trotz dieser Einwände wurden angesichts der angespannten Haushaltslage in den neunziger Jahren die Sparzulagen und steuerlichen Vergünstigungen für das Beteiligungssparen wieder eingeschränkt.

Das Vermögensbeteiligungsgesetz hat bislang nicht den von der CDU erhofften Durchbruch in der Verteilung des Produktivvermögens geleistet. Den von Kurt Falthäuser formulierten Zielen<sup>648</sup> folgend sollten:

1. Lohnempfänger zum „Partner und Teilhaber“ und zum „voll integrierten Wirtschaftsbürger“ werden,
2. die Tarifpartner über den Abschluß entsprechender vermögenswirksamer Verträge die Arbeitnehmerbeteiligung am Produktivvermögen auf eine breite Basis stellen,
3. Unternehmer verbilligt Kapitalanteile an die Mitarbeiter übertragen und damit gleichzeitig die Eigenkapitalbasis stärken.

Erreicht wurden diese Ziele nur zu Teilen: Zwar ist die Zahl der beteiligten Arbeitnehmer als Folge der Vermögensbeteiligungsgesetze deutlich angestiegen, zwar hat eine steigende Zahl von Unternehmen Beteiligungen angeboten, aber die durchgreifende Unterstützung seitens der Tarifparteien blieb bis heute waus.

---

<sup>646</sup> Zitiert nach H.-G. Guski (1994), Ziffer 27.

<sup>647</sup> Zitiert nach H.-G. Guski (1994), Ziffer 110.

<sup>648</sup> Kurt Falthäuser, Vorsitzender der CDU/CSU-Arbeitsgruppe „Eigentum und Vermögensbildung“, zitiert nach: H.-G. Guski/ H. J. Schneider (1988), Politische Stellungnahmen, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 1, 1100, Ziffer 307.

Die Frage der Mitarbeiterbeteiligung wird in der CDU vorrangig unter vermögens- und wirtschaftspolitischen und nicht ausschließlich unter verteilungspolitischen Gesichtspunkten betrachtet. Sie verweist in diesem Zusammenhang auf die Herausforderungen, denen die deutschen Wirtschaft sich in den neunziger Jahren stellen muß als Folge der Globalisierung der Märkte, steigender Innovationsdynamik, aber auch zunehmender Arbeitslosigkeit bei gleichzeitig sehr hohen Lohnstückkosten. Der tiefgreifende strukturelle Wandel erfordert aus Sicht der CDU nicht zuletzt eine Neuorientierung der Tarif- und Arbeitsmarktpolitik. Für die Modernisierung und Flexibilisierung der Wirtschaft müßten die privaten Ersparnisse und die vermögenswirksamen Leistungen in weitaus größerem Umfang als bisher für eine Stärkung der Eigenkapitalbasis der Unternehmen und für Investitionen in die betriebliche Zukunft verfügbar gemacht werden. Diese Aufgabe würde erleichtert durch eine enge Verbundenheit der Arbeitnehmer zum arbeitgebenden Betrieb. Mitarbeiterbeteiligung und betriebliche Partnerschaft erhöhten die Bereitschaft der Mitarbeiter, Neugestaltungen von Arbeitsabläufen und Arbeitszeiten zu akzeptieren, und verstärkten ihre Einsicht in die „unternehmerische Verantwortung für den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen“.<sup>649</sup>

Als zukunftsweisende Aufgaben für Politik und Tarifparteien betrachtet die CDU die Stärkung der Elemente, die dem „heutigen Selbstverständnis der Menschen nahekommen“<sup>650</sup> und ihn vermehrt in den marktwirtschaftlichen Ordnungsrahmen einbeziehen. Die Tarifpolitik müsse deshalb neue Wege gehen und das Ziel der Partnerschaft im Unternehmen mehr berücksichtigen als bisher. Dazu müßten auf beiden Seiten veraltete Denkmuster und Verfahrensweisen aufgegeben, Lohnverhandlungen nicht länger an Gewinnen, Kosten und Produktivität von gestern orientiert, sondern „in die Zukunft weisende Formen der Entlohnung und Vermögensbildung“ gefunden werden: „Erzielbares Einkommen ist keine willkürlich festsetzbare Größe, sie hängt auch und gerade davon ab, was die Unternehmen heute und morgen erwirtschaften.“<sup>651</sup> Die Verteilung des Produktivvermögens könnte heute anders aussehen, wenn die Tarifparteien „dieses Ziel mit der gleichen Intensität zu ihrem eigenen gemacht hätten, wie sie es mit anderen Zielen gemacht haben“.<sup>652</sup>

---

<sup>649</sup> C. Thoben (1995), S. 2.

<sup>650</sup> C. Thoben (1995), S. 3.

<sup>651</sup> C. Thoben (1995), S. 3.

<sup>652</sup> C. Thoben (1995), S. 4.

Entscheidend aus Sicht der CDU wird sein, ob sich die Tarifpartner in Fragen der Partnerschaft und Vermögensbildung verständigen und damit neue Perspektiven der Tarifpolitik eröffnen. Die CDU plädiert für „betriebsnahe Kollektivverhandlungen der Tarifvertragsparteien und freie inhaltliche Ausgestaltung auf betrieblicher Ebene. Den „ganz konkreten Bedürfnissen des jeweiligen Unternehmens und seiner Belegschaft“<sup>653</sup> soll dabei Rechnung getragen werden. Dabei seien zwei Aspekte<sup>654</sup> in den Vordergrund zu stellen:

1. Die Möglichkeit einer Umgestaltung des Lohnsystems durch am Unternehmenserfolg orientierte Lohnelemente: Dies könnte eine Kombination sein aus normalem Lohn und einer am Erfolg orientierten Lohnkomponente oder einer Lohnkomponente, die in Form von steuerbegünstigten Beteiligungen am arbeitgebenden Betrieb geleistet werden kann.
2. Die Modalitäten für die Beteiligung im arbeitgebenden Unternehmen: Zu berücksichtigen sind hier die vom Bundesverfassungsgericht verfügte Freiwilligkeit<sup>655</sup> einer Vereinbarung und die Eigentumsgarantie des Grundgesetzes. Tarifvertragliche Regelungen müssen demgemäß das Prinzip der Freiwilligkeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfüllen. Die Risiken einer Kapitalbeteiligung sind mit Blick auf die Absicherung des Arbeitsplatzes durch eine Insolvenzversicherung zu begrenzen; eine allgemeine Risikoabsicherung widerspräche allerdings dem Grundgedanken der Erfolgsbeteiligung.

Bei einer staatlichen Förderung der von den Tarifparteien auszuhandelnden betrieblichen Beteiligungen setzt die CDU vor allem auf steuerliche Vergünstigungen. Eine Aufstockung der Steuerfreibeträge und die Einführung pauschaler Steuersätze wurde in der CDU bereits im Jahr 1986 erwogen.<sup>656</sup> Ihre Schwerpunktsetzung bei steuerlichen Anreizen begründete die CDU mit der Erweiterung der Zielgruppe für Beteiligungen am Produktivvermögen, da unter den Arbeitnehmern die Bezieher höherer Einkommen eher an einer betrieblichen Beteiligung interessiert sind. Auf diese Überlegungen greift offensichtlich die für das Jahr 1996 angekündigte Neuregelung des

---

<sup>653</sup> C. Thoben (1995), S. 4.

<sup>654</sup> C. Thoben (1995), S. 4.

<sup>655</sup> Im Mitbestimmungsurteil (1979) verweist das Bundesverfassungsgericht darauf, daß die Tarifautonomie (Artikel 9,3 des Grundgesetzes) als ein Freiheitsrecht gewährleistet will, daß „die Beteiligten selbst eigenverantwortlich bestimmen können, wie sie die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen fördern wollen. Daß dies nur im Weg von Tarifverträgen möglich sein sollte, ist nicht zu erkennen, zumal eine solche Lösung auf die Einschränkung der gewährleisteten Freiheit hinausliefe.“ Zitiert nach K.-R. Wagner (o. J.), Standortbestimmung, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 2, 6520, Ziffer 4.

<sup>656</sup> Vgl. H.-G. Guski/ H. J. Schneider (1988), Ziffer 312ff.

Vermögensbeteiligungsgesetzes zurück, die eine Anhebung des Förderhöchstbetrages auf 1.240 DM und der Einkommensgrenzen auf 50.000/100.000 DM vorsehen soll; bislang ist diese Neuregelung allerdings nicht erfolgt.<sup>657</sup>

#### 4.2.2. Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD)

Die Beteiligungsüberlegungen der SPD basieren auf der im Godesberger Programm (1959) gemachten Feststellung: „Einkommen und Vermögen sind ungerecht verteilt.“<sup>658</sup> Ihre klare verteilungspolitische Zielsetzung für eine Arbeitnehmerbeteiligung begründet die SPD bis auf den heutigen Tag mit der Konzentration des Produktivvermögens sowie der damit einhergehenden wirtschaftlichen Verfügungsgewalt und politischen Macht einer kleinen gesellschaftlichen Gruppe. Erklärtes Ziel einer breiten Verteilung des Produktivvermögens ist es deshalb, den Arbeitnehmern Beteiligungsrechte und daraus abgeleitete Mitspracherechte zukommen zu lassen: „Mitbestimmung und Vermögensverteilung sind zwei Seiten ein und derselben Medaille, nämlich der Wirtschaftsdemokratie.“ „Sagen und Haben, Mitbestimmung und Mitbesitz“<sup>659</sup> lautet die von Philip Rosenthal formulierte Kernaussage, die die SPD-Haltung zur Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen und ihre Konzepte inhaltlich bestimmt.

Im Wahlprogramm des Jahres 1972 trennte die SPD klar zwischen der Förderung der Geldvermögensbildung durch das 624 DM-Gesetz und der Arbeitnehmerbeteiligung am Produktivvermögen. Die Arbeitnehmer sollten am Vermögenszuwachs der Wirtschaft beteiligt werden, indem die Großunternehmen Vermögensübertragungen zu Gunsten der Arbeitnehmer an Fonds vornehmen. Geprägt wurden die SPD-Überlegungen durch die Branchenfonds-Ideen der schwedischen Gewerkschaften, weitestgehend stimmten sie mit den kurz vorher vom DGB beschlossenen „Thesen zur Vermögensbildung“ überein.<sup>660</sup> Die „Leitsätze zur Beteiligung der Arbeitnehmer am wachsenden Produktivvermögen“ wurden auf dem SPD-Parteitag mit großer Mehrheit verabschiedet. Demnach sollten:<sup>661</sup>

1. alle Unternehmen mit einem Steuerbilanzgewinn von mehr als 400.000 DM gesetzlich verpflichtet werden, einen bestimmten Prozentsatz des Gewinnes

---

<sup>657</sup> Stand Februar 1997.

<sup>658</sup> Zitiert nach K. Kleps (1982), S. 251.

<sup>659</sup> P. Rosenthal (1994), Beteiligung der Arbeitnehmer am HABEN und SAGEN, in: Politik und Betrieb (1994) hrsg. vom SPD-Parteivorstand, Nr. 4, September 1994, S. 9.

<sup>660</sup> K. Kleps (1982), S. 254.

<sup>661</sup> Vgl. W. J. Mückl (1975), S. 62.

zur Bildung von Grundkapital zu verwenden, und die entsprechenden Anteilsrechte an einem vom Bund zu errichtenden Zentralfonds zu übertragen. Die Anteile der einzelnen Regionalfonds am Zentralfonds sollten sich nach der Zahl der regional jeweils bezugsberechtigten Arbeitnehmer bemessen.

2. alle Arbeitnehmer mit einem zu versteuernden Jahreseinkommen bis 36.000/48.000 DM sollten unentgeltlich Grundzertifikate am Zentralfonds erhalten. Eine Sperrfrist von sieben Jahren wurde vorgesehen für Anteile und Erträge.
3. die Fonds zu zwei Dritteln von Arbeitnehmervetretern und zu einem Drittel von Vertretern des öffentlichen Interesses verwaltet werden.
4. die Mittel zur Verbesserung der Infrastruktur eingesetzt werden.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer sollte mit diesem Konzept zu einem Teil der gesellschaftlichen Reformbestrebungen der SPD werden und - ergänzend zur paritätischen Mitbestimmung - zur Demokratisierung der Wirtschaft beitragen. Die parteiinternen Diskussionen in der Arbeitsgemeinschaft C „Vermögensbildung“ machten gleichzeitig deutlich, daß durch eine überbetriebliche Beteiligung die „Bildung eines neuen Mittelstandes und die Identifizierung der Arbeitnehmer mit den Großunternehmen aus gesellschaftspolitischen Gründen vermieden“ und eine „Kleinkapitalisten-Mentalität“ bei den Arbeitnehmern verhindert werden sollte.<sup>662</sup> Die Konzentration des Produktivvermögens sollte nicht abgebaut werden, um individuelles Vermögen der Arbeitnehmer zu begründen, sondern vielmehr um die kollektive Beteiligung der Arbeitnehmerschaft und damit einen gesellschaftlichen Veränderungsprozeß in Gang zu setzen.

Die Regierung Helmut Schmidt verwies dann im Jahr 1974 auf die rechtlichen und technischen Probleme dieses überbetrieblichen Beteiligungskonzeptes und distanzierte sich nachfolgend, wie auch der Koalitionspartner FDP, zunehmend von einer gesetzlichen Beteiligung der Arbeitnehmer. Innerhalb der SPD vererbte die vermögenspolitische Diskussion in diesen Jahren. In der 1976 abgegebenen Regierungserklärung beschränkten sich die geplanten Maßnahmen auf mögliche Erweiterungen des 624-DM-Gesetzes und auf die verstärkte Förderung der Bildung von Wohnungseigentum. Die vermögenspolitische Kehrtwendung, die die FDP im Jahr 1976 hin zur betrieblichen Beteiligung vollzog, und der anhaltende Widerstand der Gewerkschaften gegen

---

<sup>662</sup> W. J. Mückl (1975), S. 62.



betriebliche Beteiligungsmodelle verhinderte ein gemeinsames Konzept der Koalitionspartner, so daß der für 1978 angekündigte Gesetzentwurf zur Förderung betriebliche Vermögensbeteiligungen nicht vorgelegt wurde.<sup>663</sup> Im Jahr 1979 diskutierten dann SPD und FDP vermögenspolitische Kompromißlösungen - darunter auch die Schaffung von Tariffonds als einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien.<sup>664</sup>

Die Tariffonds standen auch im Mittelpunkt eines Antrages zur „Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen“, mit dem die SPD-Bundestagsfraktion 1986 die Bundesregierung aufforderte, einen Gesetzentwurf über Tariffonds vorzulegen. Begründet wurde der Antrag damit, daß im Vierten Vermögensbildungsgesetz überbetriebliche Beteiligungsformen unberücksichtigt blieben. Darin vorgesehen seien Beteiligungsgesellschaften, die aber keine „sinnvolle und wirksame Form der überbetrieblichen Beteiligung“ bildeten, weil mit dem Verbot des Erwerbs börsennotierter Aktien eine Beteiligung an den „größten, finanz- und ertragsstärksten Unternehmen“ ausgeschlossen sei und dies „für die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften nicht annehmbar“<sup>665</sup> sei. Bei den Investmentfonds, die laut Regierungsvorlage gleichfalls in den Anlagenkatalog aufgenommen werden sollten, vermißte die SPD „jedweden Einfluß der Arbeitnehmer auf das Management der Kapitalsammelstellen, auf die Anlagepolitik und auf das Ausschüttungsverhalten sowie alle anderen Mitbestimmungsrechte aus der Kapitalbeteiligung“. Aus diesen Gründen könnten weder Kapitalbeteiligungsgesellschaften noch Investmentfonds Grundlage für entsprechende Tarifverträge werden. Dagegen würde der von der SPD eingebrachte Antrag bezüglich Tariffonds „der Vielgestaltigkeit der Unternehmensformen und Unternehmensgrößen Rechnung tragen“<sup>666</sup> und das doppelte Risiko für die Arbeitnehmer vermeiden.

Aus Sicht der SPD sollten Tariffonds die Rechtsform der Aktiengesellschaft erhalten, ihr Zweck „der Erwerb, die Verwaltung und die Veräußerung von Anteilen und stillen Beteiligungen an inländischen Unternehmen sein“<sup>667</sup>. Die Aktien würden über eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien den Arbeitnehmern angeboten und diesen kostenlos oder verbilligt überlassen; ihre Mitwirkungsrechte ergäben sich aus dem Aktiengesetz. Besondere Vorkehrungen seien im Bereich des Anlegerschutzes und der Anlagebestimmungen zu treffen. Die steuerlichen Begünstigungen des Tariffonds sollten,

---

<sup>663</sup> Vgl. H. Guski (1978), S. 37.

<sup>664</sup> K. Kleps (1982), S. 256f.

<sup>665</sup> Deutscher Bundestag (1986), 10. Wahlperiode, Drucksache 10/4747, S. 3.

<sup>666</sup> Deutscher Bundestag (1986), S. 4.

<sup>667</sup> Deutscher Bundestag (1986), S. 1.

analog zu den Investmentfonds, die Befreiung von Gewerbe-, Vermögens- und Umsatzsteuer vorsehen. Die Steuerfreiheit für Arbeitnehmer sei nach § 19 a des Einkommensteuergesetzes zu gestalten und damit der betrieblicher Beteiligungen gleichzustellen. Die organisatorische Gestaltung des Tariffonds im einzelnen solle nicht gesetzlich, sondern durch die Tarifvertragsparteien geregelt werden. Der SPD-Antrag wurde von der CDU/FDP-Regierungskoalition abgelehnt.

Die Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in der SPD (AfA) unternahm auf ihrer Bundeskonferenz 1992 in Kiel einen Vorstoß in Richtung SPD-Bundestagsfraktion, um das Ziel, weite Kreise der Arbeitnehmerschaft am Produktivkapital zu beteiligen, voranzubringen. Bestätigt wird in dieser Initiative<sup>668</sup> die volle Wahlfreiheit der Arbeitnehmer hinsichtlich der Anlageform der vermögenswirksamen Leistungen. Bei der gleichzeitig angemahnten Rahmengesetzgebung für die Vereinbarung von Tariffonds wird die gleichberechtigte Behandlung von betrieblichen und überbetrieblichen Beteiligungsmodellen gefordert; inwieweit auch bei überbetrieblichen Beteiligungen die beiderseitige Freiwilligkeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer berücksichtigt werden soll, bleibt offen.

Der daraufhin im Juni 1992 von der SPD-Bundestagsfraktion eingebrachte Entschließungsantrag fordert, daß der (bestehende) Grundsatz der Freiwilligkeit bei der Vereinbarung vermögenswirksamer Leistungen durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag zu sichern und „den Erwerbstätigen die Wahl zwischen vielfältigen Anlagemöglichkeiten zu gewähren“<sup>669</sup> sei.

Zusätzlich zu den tariflich vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen und den dafür geltenden gesetzlichen Regelungen mahnt die SPD eine neue vermögenspolitische Initiative der Bundesregierung in Sachen Tariffonds an:

#### 1. Schaffung gesetzlicher Rahmenbedingungen für die tarifvertragliche Vereinbarung von Investivlöhnen mit

- Einschränkung des Verbots der Lohnverwendungsabrede (§§ 115 und 117 der Gewerbeordnung) für Lohn- und Gehaltsbestandteile zur Finanzierung von Arbeitnehmerbeteiligungsmodellen;
- Klarstellung, daß die Tarifmacht der Tarifvertragsparteien sich auch auf die Verwendung von Lohn- und Gehaltsbestandteilen zur Realisierung von Arbeitnehmerbeteiligungsmodellen erstrecken kann;

---

<sup>668</sup> Vgl.: Beschluß der AfA-Bundeskonferenz 13.-15. März 1992 in Kiel, „Humane Wirtschaftspolitik“ (Auszug), in: Politik und Betrieb (1994) S. 21.

<sup>669</sup> Antrag der SPD-Bundestagsfraktion vom 17.6.1992, in: Politik und Betrieb (1994) S. 24.

- Einbeziehung von Investivlohnbestandteilen in die Förderung nach § 19 a Einkommensteuergesetz.<sup>670</sup>

2. Erlaß gesetzlicher Rahmenbedingungen für Tariffonds und Anlagegenossenschaften auf der Grundlage des oben erläuterten Antrags der Fraktion der SPD vom 29.1.1986.

3. Insolvenzrechtliche Absicherung gegen das Doppelrisiko des Arbeitsplatz- und Kapitalverlustes bei einzelbetrieblichen Beteiligungen.

4. Erhöhung des Freibetrages nach § 19 a Einkommensteuergesetz auf 1 000 DM - auch für Tariffonds, Anlagegenossenschaften sowie Investivlohnbestandteile.

5. Festlegung einer Bindungsfrist von 6 Jahren.

6. Schaffung einer Ausnahmeregelung, die kleineren Unternehmen ermöglicht, z. B. bei Tariffonds, Barablösungen anstelle von Unternehmensbeteiligungen abzugeben.

Punkt 1, 2 und 6 dieses Forderungskataloges verdeutlichen, daß die SPD nach wie vor auf kollektive Lösungen für eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen setzt. Für die tarifvertragliche Vereinbarung von Investivlöhnen, die Bildung von Tariffonds und Anlagegenossenschaften sollen demnach gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, die das individuelle Mitspracherecht des Arbeitnehmers bei der Verwendung seiner Investivlohnanteile beschneiden und die Wahlfreiheit des einzelnen Unternehmens beschränken zu Gunsten einer erweiterten Tarifmacht der Tarifvertragsparteien. Das Verhältnis des einzelnen Arbeitnehmers zum arbeitgebenden Unternehmen ist ebensowenig Gegenstand dieser SPD-Überlegungen wie die Stärkung der Investitionsfähigkeit des einzelnen Unternehmens mit Blick auf eine Sicherung der Arbeitsplätze. Für betriebliche Beteiligungen werden zwar Vorkehrungen gegen das doppelte Risiko gefordert, ansonsten werden sie aber in den Veröffentlichungen der SPD bis heute nicht direkt angesprochen. Das Verhältnis der SPD zur betrieblichen Kapitalbeteiligung ist somit nach wie vor distanziert und ihre Haltung in Fragen der Mitarbeiterbeteiligung wird nach wie vor durch verteilungspolitische Erwägungen bestimmt. Hinweise auf eine vorsichtige Annäherung an die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene, wie sie DGB und IG Metall in jüngster Zeit zeigten, hat Mitte 1996 Oskar Lafontaine zu erkennen gegeben, indem er für die ostdeutschen Arbeitnehmer eine

---

<sup>670</sup> Antrag der SPD-Bundestagsfraktion vom 17.6.1992, S. 25.

Beteiligung am Produktivkapital ihrer Betriebe forderte, um damit Lohnsteigerungen zu vermeiden und die Produktivität zu erhöhen. Eine derartige „gesellschaftliche Reform“ sei auch für die westdeutschen Arbeitnehmer bedeutsam.<sup>671</sup> Ein SPD-Konzept für die Gestaltung dieser betrieblichen Beteiligungen liegt bislang allerdings nicht vor.

#### **4.2.3 Freie Demokratische Partei (FDP)**

Bis zur Bildung der sozialliberalen Regierungskoalition im Herbst 1969 orientierte die FDP ihre vermögenspolitische Zielrichtung am „Berliner Programm“ (1957), das wirtschaftliches Wachstum und steigende Realeinkommen im Rahmen der marktwirtschaftlichen Ordnung als hinreichende Bedingungen für die private Eigentumsbildung ansah. Akzeptiert wurden eine staatliche Förderung des Sparens und des privaten Wohnungseigentums wie auch Maßnahmen zur Privatisierung von Staatsunternehmen, abgelehnt wurden dagegen spezifische Maßnahmen wie das Erste und Zweite Vermögensbildungsgesetz.<sup>672</sup> Auf ihrem Freiburger Parteitag im Oktober 1971 hat die FDP dann ein vermögenspolitisches Programm verabschiedet, das auf gesetzlicher Grundlage eine überbetriebliche Beteiligung der Bevölkerung an den Unternehmenserträgen und am Zuwachs des Produktivvermögens vorsah. Zur Begründung wurde in den „Freiburger Thesen“ darauf verwiesen, daß der leistungsgerechte Anteil breiter Schichten an der Ertragssteigerung der Wirtschaft und am Vermögenszuwachs zu den Quellen menschlicher Freiheit gehöre. Das Prinzip der Chancengleichheit würde demnach verfälscht, wenn nur die Arbeitnehmer der Produktionsbetriebe beteiligt würden und andere Bevölkerungskreise ausgeschlossen blieben. Eine Konzentration des Beteiligungsaufkommens in zentralen Fonds sei wegen der damit einhergehenden Machtzusammenballung und der Folgen für die freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung zu vermeiden. Ebenso solle die vermögensrechtliche Verfügungs- und Verwertungsfreiheit der Zertifikatsinhaber durch Sperrfristen nicht unnötig eingeschränkt werden. Sicherzustellen sei auch, daß die Abgabepflicht auf besonders gewinnstarke Unternehmen begrenzt und daß gleichzeitig das marktwirtschaftliche Unternehmerverhalten weder durch Liquiditätsverluste noch durch Erlös- und Kostenverschiebungen beeinträchtigt wird.<sup>673</sup>

---

<sup>671</sup> o.V. (1996 a), Die SPD bekräftigt ihren Widerstand gegen das Sparpaket, in Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 02.07.1996, Nr. 151, S. 1.

<sup>672</sup> Vgl. K. Kleps (1982), S. 257f.

<sup>673</sup> Vgl. W. J. Mückl (1975), S. 53ff.

Die geplante gesetzliche Gewinnabgabe erfasste alle privaten und öffentlichen Unternehmen mit einer jährlichen Wertschöpfung von über drei Millionen DM. Vom Unternehmensgewinn sollten, nach Abzug von Steuern, einem Unternehmer-lohn und einer angemessenen Verzinsung des Eigenkapitals, 50 bis 70 Prozent in Form von Kapitalanteilen oder Barablösungen in eine zentrale Clearingstelle eingebracht werden, der die Verteilung der Werte auf selbständige regionale Kapitalanlagegesellschaften oblag. Diese Gesellschaften sollten dem Votum gewählter Teilhabervertreter aus dem Kreis der Zertifikatsinhaber unterstellt werden. Als Bezugsberechtigte für die Anteilsscheine nannte das FDP-Konzept alle volljährigen deutschen Staatsbürger. Sperrfristen waren weder für die Vermögenswerte noch für die Verwertung der Vermögenserträge vorgesehen, die Inhabern hätten ihre Zertifikate hätten von ihren jederzeit durch gleichwertige andere Wertpapiere in ihrem Depot ersetzt werden können.<sup>674</sup>

Mit diesem auf die persönliche Vermögensbildung gerichteten Konzept versuchte die FDP, sich klar von vermögenspolitischen Überlegungen des Koalitionspartners SPD abzugrenzen, der seine Beteiligungspläne auf die Arbeitnehmerschaft als Gesamtheit konzentrierte und entsprechenden kollektiven Fondslösungen den Vorzug gab. Gleichzeitig wollte die FDP überbetriebliche Machtkonzentrationen auf Seiten der Gewerkschaften verhindern, die sich durch das Mandat gewerkschaftlicher Arbeitnehmervertreter in den von SPD und DGB geplanten Fonds-Verwaltungen hätten bilden können.

Diesem von „gesellschaftspolitischen Träumereien“ geprägten FDP-Vermögenskonzept, das wegen „äußerst schwieriger und auf absehbarer Zeit unlösbarer technischer, rechtlicher und administativer Probleme“ aufgegeben wurde, setzte Hans Friderichs, damals FDP-Wirtschaftsminister, im Jahr 1976 dann „Realistische Vorschläge zur Fortentwicklung der Vermögenspolitik“ entgegen.<sup>675</sup> Zwar sollte aus Sicht der FDP weiterhin der Verteilungskonflikt entschärft werden, angesichts der wirtschaftlichen Probleme dieser Jahre sollten aber gleichzeitig auch die Eigenkapitalbasis der Unternehmen verbessert und ihre Investitionstätigkeit belebt werden, um Wirtschaftswachstum und Beschäftigung zu erhöhen. Damit gab die FDP ihre überbetrieblichen Pläne auf; sie wandte sich nunmehr der betrieblichen Beteiligung der Arbeitnehmer zu und plädierte für vermögenswirksame Tarifvereinbarungen, um so einen flexiblen Zusammenhang mit der tariflichen

---

<sup>674</sup> Vgl. W. J. Mückl (1975), S. 56f.

<sup>675</sup> K. Kleps (1982), S. 260

Lohnpolitik herzustellen, durch den branchenspezifische Besonderheiten und unterschiedliche Ertragsentwicklungen berücksichtigt werden können.

Im Rahmen der „Freiburger Thesen“ hatte die FDP ihre vermögenspolitische Grundforderung formuliert: „Liberale Vermögenspolitik zielt auf eine gleichmäßigere Vermögenspolitik, und zwar nicht durch einen einmaligen Akt der Korrektur bestehender Verhältnisse, sondern vielmehr durch die ständige Beteiligung breiter Schichten insbesondere am Zuwachs des Produktivvermögens.“<sup>676</sup> Dieses Leitmotiv sah die FDP durch das von der CDU/FDP-Koalition im Jahr 1986 verabschiedete Zweite Vermögensbeteiligungsgesetz bestätigt. Der im gleichen Jahr von der SPD-Fraktion geforderte Gesetzesentwurf über die Einrichtung von Tariffonds wurde von Hermann Otto Solms, FDP, mit folgenden Argumenten zurückgewiesen:

- „1. Tariffonds würden sich zu immer mächtigeren Kapitalsammelstellen entwickeln, die aufgrund der Machtzusammenballung die Gefahr der Ausschaltung des Wettbewerbs und der Monopolisierung des Marktgeschehens herbeiführen würden.
2. Tariffonds würden nicht in fairem Wettbewerb mit anderen Kapitalsammelstellen stehen; sie könnten vielmehr aufgrund von Tarifverträgen das gesamte Beteiligungskapital der Arbeitnehmer beherrschen.
3. Aufgrund ihres Einflusses in den Tariffonds erhielten die Gewerkschaften einen inakzeptablen Einfluß auf die Unternehmenspolitik - einmal als Vertreter der Arbeitnehmerinteressen, zum anderen als Kapitaleigner über die Fonds -, eine Machtstellung, die unser Wirtschaftssystem aus den Angeln heben muß. Damit wäre der Weg zum Gewerkschaftsstaat eröffnet.
4. Mit der Einrichtung von Tariffonds würde unsere Politik für mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt und für mehr Dezentralisation und Wettbewerb konterkariert. Das Tarifvertragsrecht muß gerade in Sinne einer stärkeren Individualisierung der Verträge durch den Einbau von Tariföffnungsklauseln weiterentwickelt werden.“<sup>677</sup>

Damit hat die FDP den von SPD, DGB und Teilen der CDU bis heute favorisierten Tariffonds eine klare Absage erteilt.

---

<sup>676</sup> Hermann Otto Solms, zitiert nach: H.-G. Guski/ H. J. Schneider (1988), Politische Stellungnahmen, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 1, 1100, Ziffer 401.

<sup>677</sup> Zitiert nach H.-G. Guski/ H. J. Schneider (1988), Ziffer 403-407.

Die FDP hebt besonders die ordnungspolitische Bedeutung der Vermögensbildungspolitik hervor. Durch die Beteiligung der Arbeitnehmer könne die Vermögenspolitik die Soziale Marktwirtschaft fortentwickeln, Vermögenskonzentrationen verhindern, dem sozialen Konsens von Kapital und Arbeit und damit der Partnerschaft von Unternehmen und Mitarbeitern dienen. Vermehrtes Produktivkapital sparen verbessere die Eigenkapitalausstattung der Wirtschaft und sichere so Wachstum und Beschäftigung.<sup>678</sup> Das Produktivkapital sparen solle deshalb mindestens in gleichem Umfang wie das Bausparen gefördert werden, außerdem sollten die Einkommensgrenzen für die Förderung auch die Bezieher mittlerer Einkommen, die eher zur Bildung von Anlagekapital bereit und fähig sind, einschließen.

Mit ihrem Programm zur Bundestagswahl 1994 bekräftigte die FDP ihren vermögenspolitischen Kurs. Nach wie vor setzt sich die FDP dafür ein, „allen Bürgern den Erwerb und den Schutz von Eigentum in all seinen Formen, Haus- und Grundbesitz, unternehmerisches Eigentum, Kapitalvermögen und geistiges Eigentum, so leicht wie möglich zu machen“.<sup>679</sup> Mit Blick auf die Beschäftigung und die Herausforderungen des weltwirtschaftlichen und technologischen Wandels sollte die Tarifpolitik mehr Flexibilität zeigen, indem Arbeitnehmer neben der Lohnkomponente am Betriebserfolg beteiligt werden. Investivlöhne sollten aus Sicht der FDP tarifvertraglich vereinbart und über Öffnungsklauseln auf betrieblicher Ebene gestaltet werden können.

#### 4.2.4 Bündnis 90/Die Grünen

Die ungleiche Vermögensverteilung in der Bundesrepublik Deutschland will Bündnis 90/Die Grünen u.a. durch eine Reform der Vermögensbesteuerung korrigieren, da vom bestehenden Steuersystem falsche Anreize ausgingen: Produktives Betriebsvermögen würde - im Vergleich zu unproduktivem Privatvermögen - überproportional besteuert.<sup>680</sup> Allerdings verbindet die Partei mit dieser Position, die sie mit Blick auf die Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichtes von 1995 zur Verfassungswidrigkeit der Einheitswerte als Bemessungsgrundlage für die Besteuerung von Grundvermögen einnimmt, keine konkreten vermögenspolitischen Vorschläge oder Maßnahmen.

---

<sup>678</sup> Vgl. H.-G. Guski/ H. J. Schneider (1988), Ziffer 411ff.

<sup>679</sup> Programm der FDP zur Bundestagswahl 1994 „Liberal denken. Leistung wählen.“, Rostock 3./5.6.94, S. 21 und 24.

<sup>680</sup> Vgl. Infobrief 1 des Arbeitskreises 1 der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen, Februar 1996, S. 17.

Nach eigenem Bekunden haben Bündnis 90/Die Grünen auch „kein *aktuelles* Konzept zur betrieblichen Vermögensbeteiligung der ArbeitnehmerInnen“. <sup>681</sup>

### 4.3 Kapitalbeteiligung aus kirchlicher Sicht

Neben den Tarifvertragsparteien und den politischen Parteien drängen als dritte gesellschaftliche Gruppe die katholische und die evangelische Kirche in Deutschland auf eine Vermögensbildung in breiten Schichten der Bevölkerung. So publizierte der Rat der Evangelischen Kirche 1962 eine Denkschrift „Eigentumsbildung in sozialer Verantwortung“, in der das Recht des Menschen auf Vermögen als eine Gabe Gottes bezeichnet wird, die den „Menschen hilft, in Verantwortung und Freiheit miteinander zu leben“ <sup>682</sup>. Insbesondere sei die einseitige Verteilung des Produktivvermögens zu korrigieren; die Arbeitnehmer, die die industriellen Werte mit schaffen helfen, sollten ihrer Pflicht nachkommen können, die volkswirtschaftlich erforderliche Erhaltung dieser Werte mit zu tragen.

In einem gemeinsamen Memorandum, das im Jahr 1964 veröffentlicht wurde, haben dann das Sozialreferat des Zentralkomitees der deutschen Katholiken (ZKD) und die Evangelische Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in Deutschland „Empfehlungen zur Eigentumspolitik“ <sup>683</sup> abgegeben. Damit wollte dieser erste ökumenische Arbeitskreis Argumentationshilfen für die Vermögensbildung der Arbeitnehmer geben, die bei der damals anstehenden Novellierung des Ersten Vermögensbildungsgesetzes nach Auffassung der Kirchen zu berücksichtigen wären. Insbesondere die katholische Kirche und ihre Institutionen, wie ZKD, Bund Katholischer Unternehmer (BKU) und Kolpingwerk, haben in den nachfolgenden Jahrzehnten die Eigentumsfrage immer wieder auf vermögenspolitischem Wege zu lösen gesucht und entsprechende Lösungsvorschläge ausgearbeitet.

Das ZKD veröffentlichte 1978 Vorschläge für „eine gezielte und umfassende Förderung der personenbezogenen Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital

---

<sup>681</sup> So Norbert Frank, Referat Öffentlichkeitsarbeit, Bundesgeschäftsstelle Bündnis 90 / Die Grünen in einem Schreiben vom 26.1.1996 an die Verfasserin. Zur Begründung schreibt er: „Das hängt sicher nicht zuletzt damit zusammen, daß die Zeit von sozialen Abwehrkämpfen geprägt ist und Überlegungen zur Vermögensumverteilung deshalb in den Hintergrund getreten sind.“

<sup>682</sup> Zitiert nach P. Becher (1993), S. 26.

<sup>683</sup> Vgl. P. Becher (1993), S. 26f. Daraus wird auch im folgenden zitiert.



der Unternehmen“.<sup>684</sup> Demnach sollten u.a. die staatliche Förderung mehr auf die Bildung von Sachvermögen ausgerichtet, der Begünstigungsrahmen von 624 DM (Drittes Vermögensbildungsgesetz) auf 936 DM erweitert, ein breiter gesetzlicher Anlagekatalog für betriebliche und außerbetriebliche Beteiligungen ausgearbeitet, ein Teil der betrieblichen Aufwendungen für die Beteiligung steuerlich berücksichtigt und bestehende steuerliche Hemmnisse für eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen abgebaut werden. Zur Finanzierung sollte künftig die Finanzierung nach dem Sparprämienengesetz entfallen, das Vermögensrisiko des Arbeitnehmers bei Beteiligungen sollte begrenzt werden. In fast allen Punkten gingen diese Vorschläge des ZKD sechs Jahre später in das Erste Vermögensbeteiligungsgesetz ein.

Im Jahr 1980 veranstaltete wiederum das ZKD ein „Öffentliches Forum zur Vermögenspolitik“, auf dem Arbeitgeber, Gewerkschaften und Parteien ihre Positionen bezüglich der Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital verdeutlichen und für ihre grundlegenden Zielvorstellungen das Maß an Übereinstimmung oder Nicht-Übereinstimmung feststellen sollten. Die unterschiedlichen Standpunkte in Bezug auf die Aufbringungs- und Verwendungsfragen sowie den staatlichen Förderrahmen und seine Finanzierung sollten im Gespräch einander angenähert und so die seit Mitte der siebziger Jahre währende Stagnation in der staatlichen Vermögenspolitik überwunden werden.<sup>685</sup> Das Diskussionsergebnis wurde aus katholischer Sicht zu vier wesentlichen Schritten für das weitere Vorgehen zusammengefaßt:<sup>686</sup>

1. Auf Seiten der Arbeitnehmer bestehe ein Informationsdefizit bezüglich der Beteiligung am Produktivkapital. Es könne also nicht lediglich Geldvermögen in Produktivvermögen umgelenkt werden, sondern es gehe auch darum, dem Arbeitnehmer mehr Verständnis für die Zusammenhänge von Investition, Eigenkapitalausstattung, Wachstum und künftige Lohnentwicklung zu vermitteln.

2. Die freiwillige Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer bedürfe „stärkerer Anreize, und konkreter Möglichkeiten, Vorteile und Rechte daraus wahrzunehmen“<sup>687</sup>. Es gelte also neue Wege zu finden, die einerseits eine

---

<sup>684</sup> Zentralkomitee der deutschen Katholiken (1980), Öffentliches Forum zur Vermögenspolitik, Berichte und Dokumente, Bonn-Bad Godesberg, S. 94. Ausgearbeitet wurden die Vorschläge von der Kommission 2 „Wirtschaft und Gesellschaft“ des ZKD.

<sup>685</sup> Zentralkomitee der deutschen Katholiken (1980), S. 5 und 15.

<sup>686</sup> Vgl. P. Becher (1993), S. 29f.

<sup>687</sup> P. Becher (1993), S. 29.

Machtkonzentration bei Banken und Fonds verhinderten und andererseits den kleinen Kapitalbesitzern den Umgang mit Produktivvermögen nahebrächten.

3. Festzuhalten sei an der personenbezogenen und direkten Beteiligung. Sofern eine Kapitalbeteiligung am arbeitgebenden Unternehmen nicht möglich sei, sollten außerbetriebliche Beteiligungen, Beteiligungen an Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften sowie an Beteiligungsgesellschaften gefördert werden.

4. Das doppelte Risiko des Arbeitnehmers gelte es vorübergehend zu erleichtern. Langfristig sollten aber auf der Basis von Vertrauen, Zusammenarbeit, Mitüberlegen und Mitverantwortung die Basis für die volle Risikoübernahme gelegt werden.

Die Diskussion um die Produktivvermögensbildung wurde durch die Enzyklika „Laborem Exercens“ (1981) von Johannes Paul II. erneut angestoßen, da hier u.a. die besondere Bedeutung von Überlegungen „zum Miteigentum an den Produktionsmitteln, zu Mitbestimmung, Gewinnbeteiligung, Arbeitnehmeraktien u.ä.“ gewürdigt und gleichzeitig festgehalten wurde, daß die gesellschaftliche Anerkennung „der Arbeit und des arbeitenden Menschen im Produktionsprozess verschiedene Anpassungen des Rechtswesens auf dem Gebiet des Eigentums an Produktionsmitteln erfordert“.<sup>688</sup> Dieses kirchliche Bekenntnis zur Mitarbeiterbeteiligung als einem Grundanliegen der katholischen Soziallehre, aber auch wirtschaftliche Entwicklungen wie die sinkende Eigenkapitalausstattung der deutschen Unternehmen und die gleichzeitig steigende Arbeitslosigkeit veranlasste den BKU, im Jahr 1983 „Empfehlungen zur Bildung von Produktivvermögen in allen Bevölkerungskreisen“ vorzulegen.

Das Konzept des BKU sieht zum einen vor, daß der Empfänger von vermögenswirksamen Leistungen im Rahmen von Tarifverträgen zwischen betrieblichen, außerbetrieblichen und überbetrieblichen Beteiligungsformen frei wählen und der Unternehmer frei über ein Beteiligungsangebot entscheiden kann. Vorrangige Bedeutung mißt der BKU der Beteiligung am Eigenkapital zu, das den Chancen und Risiken der wirtschaftlichen Betätigung unterliegt; die Beteiligungsdauer soll sieben Jahre nicht unterschreiten. Zwangsweise Anlagen in zentralen oder branchengebundenen Fonds werden abgelehnt.<sup>689</sup>

---

<sup>688</sup> Bund Katholischer Unternehmer e. V.(1986), Miteigentum am Produktivvermögen, in Schriftenreihe: Diskussionsbeiträge des BKU, Nr. 2, 2. Auflage, Bonn, S. 3.

<sup>689</sup> Bund Katholischer Unternehmer e. V.(1986), S. 8f.

Zum anderen sollen regional außerbetriebliche Anlagegenossenschaften eingerichtet werden, die nicht nur Arbeitnehmern, sondern allen Bevölkerungskreisen offenstehen. Mit diesen regionalisierten Kapitalbeteiligungsgenossenschaften will der BKU den Anlegern, die keine betriebliche und damit keine engste Beziehung zum Beteiligungsobjekt haben können, einen zumindest räumlich überschaubaren Bezug zu ihrem indirekten Miteigentum an Unternehmen ermöglichen. Die regionalen Gesellschaften sollen im Wettbewerb stehen mit anderen Anlagemöglichkeiten.

Zu einer solchen regionalen Kapitalbeteiligungsgenossenschaft können sich natürliche Personen, die Risikokapital in Wirtschaftsunternehmen anlegen wollen, und Unternehmen, die ihre Eigenkapitalbasis durch Anlagekapital erweitern wollen, zusammenschließen.<sup>690</sup> Kapital wird vorrangig für mittlere und kleinere Betriebe aus Industrie, Handel, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft gesammelt und bereitgestellt. Der Betätigungsfeld einer Anlagegenossenschaft konzentriert sich auf den Bezirk der jeweiligen Industrie- und Handelskammer. Eine weitere regionale Anlagegenossenschaft kann erst dann gegründet werden, wenn ein Einlagekapital von 100 Millionen DM erreicht wird.

Die Mittel der Anlagegenossenschaft werden durch die Ausgabe von Geschäftsanteilen aufgebracht, Fremdkapital kann nicht aufgenommen werden. Pro Mitglied darf der Geschäftsanteil maximal 90.000 DM betragen. Diese Finanzmittel werden in Beteiligungen am haftenden Kapital von Wirtschaftsunternehmen angelegt. Form und Inhalt der Beteiligungen unterliegen der Vertragsfreiheit. In jedem Fall aber muß eine Risikobeteiligung gegeben sein, wobei sich die Haftung auf die jeweilige Höhe der Kapitaleinlage beschränkt. Für die Mittelvergabe ist eine „angemessene“ Branchenstreuung vorgeschrieben, am einzelnen Unternehmen kann sich eine Anlagegenossenschaft mit maximal 5 Prozent ihres Kapitals beteiligen. Der jeweilige Anteil des Beteiligungskapitals darf wiederum 15 Prozent des haftenden Kapitals eines Unternehmens nicht überschreiten.<sup>691</sup>

Als Organe der Anlagegenossenschaften sind Generalversammlung, Aufsichtsrat und Vorstand vorgesehen. In der Generalversammlung, die jährlich mindestens einmal zusammentritt, ist jedes Mitglied mit einer Stimme vertreten. Sie beschließt über den Jahresabschluß, ein darin ausgewiesener Gewinn ist jährlich auszuschütten. Die Generalversammlung wählt auch zwei Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrates, ein weiteres Drittel besteht aus

---

<sup>690</sup> Bund Katholischer Unternehmer e. V.(1986), S. 12f.

<sup>691</sup> Bund Katholischer Unternehmer e. V.(1986), S. 16.

unabhängigen Sachverständigen, die auf Vorschlag der zuständigen Industrie- und Handelskammer vom Registergericht berufen werden. Der Vorstand führt die Geschäfte der Anlagegenossenschaft und nimmt nach Weisung des Aufsichtsrates ihre Beteiligungsrechte in den Unternehmen wahr. Dem Bundesaufsichtsamt für das Kreditwesen wiederum obliegt die Aufsicht, inwieweit die Bestimmungen für Anlagegenossenschaften und deren Geschäftsführung eingehalten werden.

Mit diesem Modellvorschlag erweiterte der BKU die bis dahin üblichen Überlegungen zur Vermögensbildung im Rahmen von Tarifverträgen. Alle Bevölkerungskreise, Beamte, Selbständige, Hausfrauen, Rentner u.a., sollen demnach Produktivvermögen bilden können und gleichzeitig nicht nur Einblick in wirtschaftliches Handeln, sondern auch die Möglichkeit zur direkten und persönlichen Mitwirkung erhalten. Produktivvermögensbildung auf breiter Basis, Risikostreuung, wirtschaftliche Mitsprache der Kapitalgeber und Kapitalnehmer sowie gezielte Stärkung der Eigenmittel kleiner und mittelständischer Unternehmen werden im BKU-Konzept miteinander verbunden. Allerdings stellt sich hier die Frage, ob eine regionale Anlagegenossenschaft auf freiwilliger Basis die Mitgliederzahlen und damit die Finanzmittel sammeln kann, die eine entsprechende Mittelvergabe ermöglichen. Hinzu kommt, daß die Kosten für Verwaltung und Vorstand einer Anlagegenossenschaft - vergleichbar dem regionalen Tariffonds - die Renditeerwartungen mindern. Trotz der staatlichen Förderung der Anlagegenossenschaften, die der BKU mit Blick auf eine vergleichbare Rendite des Produktivkapitalsparens fordert, könnte als Folge des Verwaltungsaufwandes die Kapitalverzinsung unter die konkurrierender Anlagen am Kapitalmarkt sinken.

Das Konzept der Anlagegenossenschaften wurde im Jahr 1988 in wesentlichen Punkten von den Sozialverbänden des Bistums Essen übernommen und in Fragen der staatlichen Förderung den geltenden Modalitäten des Zweiten Vermögensbeteiligungsgesetzes angepasst.<sup>692</sup> Dieses „Essener Modell“ des Miteigentums wurde anlässlich des 90. Deutschen Katholikentages in Berlin (1990) erneut der Öffentlichkeit vorgestellt.

---

<sup>692</sup> Vgl. Sozialverbände im Bistum Essen (Hrsg.) (1990), S. 10ff.

Die Sozialverbände im Bistum Essen sind: BKU, KAB, Verband der Katholiken in Wirtschaft und Verwaltung (KKV) sowie Kolpingwerk.

Im Jahr 1994 haben die katholische und die evangelische Kirche ihr gemeinsames Plädoyer für eine „Beteiligung am Produktiveigentum“<sup>693</sup> bekräftigt. Begründet wurde diese Initiative mit grundlegenden gesellschaftspolitischen Fragestellungen, aber auch mit den aktuellen beschäftigungspolitischen Veränderungen. Ein gemeinsames Konzept „Produktivvermögen breit gestreut - Für eine Gesellschaft von Teilhabern“ haben der Arbeitskreis Evangelischer Unternehmer (AEU) und BKU dann 1995 vorgestellt. Die Kernpunkte dieses Konzeptes lauten:<sup>694</sup>

1. Entscheidungsfreiheit aller Beteiligten über Form und Gestaltung einer Beteiligung.
2. Keine Verengung der Vermögenspolitik auf bestimmte Tarif- oder Personengruppen.
3. Nutzung des Marktes und des Wettbewerbs für die Anlage in Produktivkapital sowie Erhaltung der Vielfalt unternehmensbezogener Anlageformen.
4. Verbesserung der Rentabilität des Investivkapitals durch steuerliche Anreize und Gleichstellung mit der steuerlichen Förderung des Bausparens und der Lebensversicherungen.
5. Abschaffung der ertragsunabhängigen Unternehmenssteuern.

Die Überlegungen von AEU und BKU greift der vom BDA im Jahr 1995 geforderte Neuanatz in der Vermögensbildung auf. Auch hier wird - ergänzend zu tarifvertraglichen Regelungen für Arbeitnehmer - eine für alle Bürger geltende Förderung des Produktivkapitalsparens gefordert. Eine klare Absage erteilen beide konfessionellen Unternehmensverbände den Tariffonds, die Freiwilligkeit und Entscheidungsfreiheit aller Beteiligten konterkarierten. Demgegenüber sollten Unternehmensbeteiligungsgesellschaften wie auch Investmentfonds weiter ausgebaut werden, um sie für breitere Schichten der Bevölkerung zu erschließen. Inwieweit dieser den vermögenspolitischen Grundprinzipien des BKU und der katholischen Sozialverbände entsprechende gemeinsame Lösungsvorschlag von AEU und BKU auch von der evangelischen Kirche übernommen wird, bleibt abzuwarten.

---

<sup>693</sup> Beteiligung am Produktiveigentum, hrsg. vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Hannover/Bonn 1993.

<sup>694</sup> Vgl. „Produktivvermögen breit gestreut - Für eine Gesellschaft von Teilhabern“, hrsg. vom AEU und BKU, Trier 1995 sowie W. Kurth (1995), Entscheidungsfreiheit statt Tarifzwang, in: BKU-Rundbrief 2/1995, S. 9f.

#### 4.4 Übereinstimmungen und Gegensätzlichkeiten in den Konzepten

Die vermögenspolitischen Konzepte von Tarifparteien und politischen Parteien weisen übereinstimmende und gegensätzliche Standpunkte und Maßnahmenkataloge aus; Abbildung 9 gibt einen Überblick. Aus Gründen der Übersichtlichkeit beschränkt sich die Darstellung auf die Institutionen, die im Rahmen der Tarifautonomie oder im gesetzgebenden Bereich die Weichen stellen könnten für eine Kapitalbeteiligung auf breiter Basis; die oben vorgestellten Modelle von Einzelgewerkschaften und Unternehmensverbänden bleiben deshalb hier unberücksichtigt.

Die Tarifparteien wie auch die politischen Parteien sind sich zunächst darin einig, daß die vermögenswirksamen Leistungen für Arbeitnehmer in ihrer bestehenden Form, also mit dem breiten Anlagekatalog des Vermögensbildungsgesetzes, beibehalten werden sollten.

Einigkeit besteht auch darüber, daß eine betriebliche Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer auf tarifvertraglicher Basis einzuführen sei. Strittig ist dagegen, ob die entsprechenden Tarifvereinbarungen Öffnungsklauseln enthalten sollten und es damit jedem einzelnen Unternehmen freistellen, ob, in welcher Form und zu welchen Konditionen die Mitarbeiter beteiligt werden. Die Gewerkschaften wollen nicht die freiwillige betriebliche Beteiligung nach §§ 77 und 88, 3 des Betriebsverfassungsgesetzes beibehalten, sondern - wenn überhaupt - die mitbestimmungsberechtigte betriebliche Beteiligung nach § 87 durchsetzen; die Beteiligung würde dadurch dem Komplex der betrieblichen Lohngestaltung zugeordnet. Die Anhörung und Mitsprache des Betriebsrates bei den Modalitäten einer Beteiligung suchen die meisten beteiligungsbereiten Unternehmen ohnehin, um die Akzeptanz ihrer Beteiligungsangebote bei den Mitarbeitern zu erhöhen. Aber sicherlich befinden sich in den Arbeitgeberverbänden die Unternehmen in der Mehrzahl, die gegen eine durch § 87 mögliche Einflußnahme der zuständigen Gewerkschaft von außen votieren, die eine Kumulierung von Rechten aus Mitbestimmung und Kapitalbeteiligung befürchten oder „Herr im eigenen Haus“ bleiben wollen und deshalb auf ein Beteiligungsangebot an die Mitarbeiter verzichten.

	BDA	DGB
<b>Ziele</b>	vermögens-, wirtschaftspolitisch, unternehmenspolitisch	verteilungspolitisch
<b>Prinzipien</b>	1. betriebliche Beteiligung: - Individualität der Vermögensbildg. - beiderseitige Freiwilligkeit - tarifvertragliche Lösung mit Öffnungsklauseln 2. außerbetriebl. Anlagekatalog 3. keine überbetriebliche Zwangs- regelung	1. überbetriebliche Beteiligung 2. außerbetriebliche Beteiligung 3. betriebliche Beteiligung: - Mitbestimmung bei Ausgestaltung und Handhabung der Beteiligung - umfassende gesetzliche Insolvenzversicherung
<b>Maßnahmen</b>	1) <u>Tarifparteien</u> tarifvertragliche Vereinbarung von betrieblichen Beteiligungen  2) <u>Gesetzgeber</u> - Reform der Unternehmensbesteue- rung - Neubestimmung der Fördermoda- litäten (§ 19 a: 500 DM Förderung) - neu: Beteiligungsförderungsgesetz für alle Bürger (einkommensabh. oder steuerliche Abzugsfähigkeit)	1) <u>Tarifparteien</u> - tarifvertragliche Vereinbarung von Tariffonds  2) <u>Gesetzgeber</u> - Aufhebung des Verbots der Lohn- verwendungsabrede - Aufnahme von Tariffonds in den Anlagekatalog des Vermögens- beteiligungsgesetzes
<b>Förderung/ Anreize</b>	Sparzulagen (Verm.bildungsges.), steuerrechtliche Gleichstellung mit Bausparen und Lebensvers.	steuerrechtl. Gleichbehandlung von über-, außerbetrieblicher und betrieblicher Beteiligung

**Abbildung 9: Konzepte der Tarifparteien und der Parteien für eine Kapitalbeteiligung**

Quelle: eigene Darstellung

CDU	SPD	FDP
gesellschafts-, vermögenspolitisch, wirtschaftspolitisch	verteilungspolitisch, wirtschaftspolitisch (1996)	gesellschafts-, vermögenspolitisch, wirtschaftspolitisch
1. betriebliche Beteiligung: - Individualität der Vermögensbildg. - beiderseitige Freiwilligkeit - tarifvertragliche Lösung mit freier Gestaltung auf betrieblicher Ebene - Risikobegrenzung 2. außerbetriebliche Beteiligung 3. keine überbetriebl. Zwangsregel.	1. überbetriebliche Beteiligung: - tarifvertragliche Vereinbarung von Tariffonds 2. außerbetriebliche Beteiligung 3. betriebliche Beteiligung: - Risikoausschluß	1. betriebliche Beteiligung: - Individualität der Vermögensbildg. - beiderseitige Freiwilligkeit - tarifvertragliche Lösung mit freier Gestaltung auf betrieblicher Ebene 2. außerbetriebliche Beteiligung 3. keine Tariffonds
<u>1) Tarifparteien</u> Umgestaltung des Lohnsystems - erfolgsorientierte Lohnkomponente - Investivlohn Nutzung der gesetzl. Möglichkeiten <u>2) Gesetzgeber</u> Neuregelung des Vermögensbeteiligungsgesetzes; Einbeziehung mittlerer Einkommen	<u>1) Tarifparteien</u> - Vereinbarung von Investivlöhnen - Vereinbarung und Einrichtung von Tariffonds <u>2) Gesetzgeber</u> - Aufhebung des Verbots der Lohnverwendungsabrede - Erweiterung der Tarifmacht auf die Verwendung von Lohn-/ Gehaltsbestandteilen - Ausnahmeregel. f. Barablösungen - umfassende gesetzliche Insolvenzversicherung ( bei betrieblicher Beteiligung)	<u>1) Tarifparteien</u> Umgestaltung des Lohnsystems - erfolgsorientierte Lohnkomponente - Investivlohn <u>2) Gesetzgeber</u> Neuregelung des Vermögensbeteiligungsgesetzes - Einbeziehung mittlerer Einkommen in die Förderung
§ 19 a, Anhebung Förderhöchstbetrag (1.240 DM) und Eink.grenzen. Förderung unter Berücksichtigung knapper Finanzmittel	steuerrechtl. Gleichbehandlung des Anlagekatalogs: Befreiung der Tariffonds von Gewerbe-, Umsatz-, Vermögenssteuer; § 19 a (1.000 DM)	Modalitäten der Anlage im Produktivkapital mindestens analog zum Bausparen



Die Frage der Freiwilligkeit für Unternehmen und Arbeitnehmer tangiert insbesondere auch die Tariffonds, die nach dem Willen von Gewerkschaften und SPD in gleichem Umfang wie betriebliche und außerbetriebliche Anlagen durch das Vermögensbeteiligungsgesetz gefördert werden sollen. Da bisher die staatliche Förderung die freie Entscheidung des Arbeitnehmers zwischen verschiedenen Anlagemöglichkeiten voraussetzt, müßte der Gesetzgeber dieses Prinzip aufgeben und die Wahlfreiheit bei der Anlage vermögenswirksamer Leistungen in Vermögensbeteiligungen einschränken.<sup>695</sup> Diese wiederholte Forderungen, die den kollektiven Grundtenor der „wirtschaftsdemokratischen“ Ansätze erkennen lassen, begründen SPD und Gewerkschaften mit dem Ziel, die Beteiligung der Arbeitnehmer am Zuwachs des Produktivvermögens - auch angesichts steigender Einkommen der Kapitalbesitzer<sup>696</sup> - voranzubringen. Da die betrieblichen Beteiligungen auf freiwilliger Basis dieses Ziel nicht auf breiter Basis durchsetzen könnten, bedürfe es der Tariffonds, um wirksame Fortschritte bezüglich der Vermögensverteilung zu erreichen. Die staatliche Förderung, die steuerrechtliche Gleichstellung mit Investmentfonds sowie die „obligatorische“ Beteiligung des Arbeitnehmers werden dabei als Bestands- und Erfolgsvoraussetzungen für die Fonds angesehen.<sup>697</sup>

Unentschieden ist bislang auch die Mittelaufbringung für eine Beteiligung - insbesondere für den Fall, daß zusätzlich zu den bestehenden vermögenswirksamen Leistungen tarifvertraglich eine investive Lohnkomponente für die Arbeitnehmer, mit anderen Worten ein obligatorischer Kostenfaktor für die Unternehmen, geschaffen werden soll. Die Formel „Reallohnerhöhung im Ausmaß der Produktivitätssteigerung“ zuzüglich eines Investivlohns<sup>698</sup>, der für überbetriebliche Beteiligungen verwendet wird, entspräche am ehesten den Vorstellungen der Gewerkschaften, da hier den Arbeitnehmern kein Konsumverzicht abverlangt und gleichzeitig die erhoffte Umverteilung der Gewinne eingeleitet würde. Außerdem wollen sie die Investivlohnverhandlungen möglichst abtrennen von der normalen Lohnrunde, um die Barloohnerhöhung nicht zu schmälern. Dieser Wunschvorstellung der Gewerkschaften werden die Mitglieder der Arbeitgeberverbände nicht geschlossen folgen. In ihren Reihen wehren sich insbesondere mittelständische Unternehmen gegen einen tarifvertraglich vereinbarten Beteiligungslohn. Ihren Vorstellungen entsprechen eher erfolgsorientierte Beteiligungsvarianten oder das von der DAG vorgeschlagene „8+2“- Konzept für eine betriebliche

---

<sup>695</sup> Vgl. DGB-Bundesvorstand (1995), S. 2.

<sup>696</sup> Vgl. P. Rosenthal (1994), S. 7.

<sup>697</sup> Informationsdienst 39/95 vom 4.10.1995, herausgegeben vom Parteivorstand der SPD, S. 2.

<sup>698</sup> W. Höhnen (1992), S. 418.

Beteiligung, das Barloohnerhöhung und Vermögensbeteiligung kombiniert und sowohl dem Unternehmen wie auch dem Arbeitnehmer Entscheidungsspielraum läßt. Gerade bei der Frage der Mittelaufbringung wird deutlich, daß die Fragen eines künftigen Lohnsystems und einer darin möglichen Mittelaufbringung für Kapitalbeteiligungen der Arbeitnehmer von den Tarifparteien in den eigenen Reihen, aber auch von den Parteien noch lange nicht ausdiskutiert sind. So plädieren CDU und FDP für die Einführung von erfolgsorientierten Lohnkomponenten („Kombi-Lohn“) oder von Investivlöhnen, die in Form von betrieblichen Unternehmensbeteiligungen gezahlt werden können, während die SPD Investivlöhnen den Vorzug gibt, die bei entsprechenden Vereinbarungen der Tarifparteien durch einen Tariffonds verwaltet werden.

Eine gemeinsame Antwort ist ebenfalls für die Regelung des Beteiligungsrisikos noch nicht gefunden. Auch hier geht es weniger um bloße Gestaltungsfragen als vielmehr um grundlegende Unterschiede in den Standpunkten von Tarifparteien und politischen Parteien. Gewerkschaften und SPD favorisieren Tariffonds u. a. deshalb, weil sie das doppelte Risiko des Arbeitnehmers damit ausgeschlossen sehen. Betriebliche Beteiligungen wollen sie nur unter der Prämisse einer gesetzlichen Insolvenzversicherung akzeptieren. Durch die gleichzeitig geforderte erweiterte Mitsprache des Betriebsrates würde das Verlustrisiko bei einer Kapitalbeteiligung für die Alt-Kapitaleigentümer erhöht; die Bereitschaft von Unternehmen zur betrieblichen Beteiligung würde damit weiter eingeschränkt. Dagegen halten die Arbeitgeberverbände - und auch der BKU - die Risikobeteiligung der Arbeitnehmer für unabdingbar. Die von ihnen angestrebte betriebliche Beteiligung am Eigenkapital soll das eigenverantwortliche Handeln des Mitarbeiters wie auch seine Motivation fördern und gleichzeitig die Risikoträgerschaft für das Unternehmen auf eine breitere Basis stellen. Ein möglicher Mittelweg wäre hier die von der CDU vorgeschlagene zeitliche oder eine im Zeitverlauf abnehmende Begrenzung des Risikos. Außerdem stünden für eine Insolvenzversicherung von Arbeitnehmerbeteiligungen neue Instrumente, so zur Kurssicherung von Belegschaftsaktien, zur Verfügung, die das Risiko des Arbeitnehmers auf eine Nullverzinsung seines Anlagebetrages und einen Vermögensverlust in Höhe der Inflationsrate beschränken.

Die anhaltende Kontroverse um Tariffonds oder betriebliche Beteiligung ist vor allem auf die unterschiedlichen Zielsysteme zurückzuführen, die Gewerkschaften auf der einen und Arbeitgeber auf der anderen Seite verfolgen. Beide Institutionen entstanden als Antwort auf den klassischen Gegensatz von Kapital und Arbeit; eine gemeinsame Strategie zur Beseitigung dieses Gegensatzes durch betriebliche Partnerschaft läßt allerdings die Gewerkschaften einen Machtverlust, weiteren Mitgliederschwund und die

„Entsolidarisierung“ der Arbeitnehmerschaft befürchten. Demgemäß verengen sie ihren Ziel- und Maßnahmenkatalog für Beteiligungen am Produktivkapital auf die verteilungspolitische Zielsetzung<sup>699</sup>, vermögenspolitische Überlegungen spielen eine untergeordnete, auf das Unternehmen oder den einzelnen Mitarbeiter bezogene Überlegungen praktisch keine Rolle. Das Ziel einer breiten Verteilung des Produktivvermögens verbinden die Gewerkschaften wie auch die SPD noch immer mit Schlagworten wie „Demokratisierung der Wirtschaft“ und „Beschneidung wirtschaftlicher Macht“. Nun ist die eigentumsrechtlich begründete Dispositionsmacht des Kapitalgebers durch das gesetzlich verankerte Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer und die fortschreitende Trennung von Kapital und Unternehmensführung bereits eingeschränkt.<sup>700</sup> Nur in kleinen und einem Teil der mittleren Unternehmen liegt das Verfügungsrecht über den Kapitaleinsatz heute noch beim Kapitalgeber, während in großen Unternehmen dieses Recht faktisch in die Hände von Managern<sup>701</sup> übergegangen ist. Eigentum am Produktivvermögen und Verfügungsrechte sind insoweit nicht mehr deckungsgleich. Trotz dieser Entwicklung sehen die Gewerkschaften im Tariffonds ein Instrument zur Umverteilung von Vermögen und von Dispositionsmacht, die vom einzelnen Unternehmer hin zu einer paritätisch verwalteten Institution wechseln würde. Ein Tariffonds würde sowohl die Mitsprache der Gewerkschaften als auch der Arbeitgeberverbände auf die Verwendung der gesammelten Branchenmittel erweitern; das Tarifkartell und der in den letzten Jahren zunehmend von den Unternehmen als zu inflexibel bezeichnete Flächentarif würden damit gestärkt. Aus ordnungspolitischer Sicht sind deshalb erhebliche Bedenken gegen Tariffonds angebracht.

Hinzu kommt, daß das Konzept der Tariffonds - ebenso wie die in den siebziger Jahren von SPD und DGB angestrebten Branchenfonds - am einzelnen Arbeitnehmer vorbeigeht. Auch Tariffonds kennzeichnet die von Hermann Rappe, dem ehemaligen Vorsitzenden der IG Chemie, beklagte „abstrakte Terminologie“ der Branchenfonds und das Fehlen „erkennbarer Vorteile für den Einzelnen“<sup>702</sup>. Diese Einschätzung bestätigt eine

---

<sup>699</sup> Roland Issen, Vorsitzender der DAG, äußerte zu Beginn der neunziger Jahre: „Die DAG hat bisher die Diskussion über die Möglichkeiten eines Investivlohns vorrangig, um nicht zu sagen ausschließlich, unter verteilungspolitischen Gesichtspunkten gesehen.“ Zitiert nach B. Körner (1996), Kapitalbeteiligung in der Diskussion, in: Der Staatsbürger, Beilage der Bayerischen Staatszeitung Nr. 2, Februar 1996, S. 1.

<sup>700</sup> Vgl. E. Boettcher (Mitverf.) (1985), S. 4.

<sup>701</sup> Die damit entstehende Machtfülle, der vielfach kein persönliches Risiko gegenübersteht, gerät in den letzten Jahren zunehmend in die Diskussion.

<sup>702</sup> Vgl. H. Rappe (1994), Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand - ein alter Gedanke neu diskutiert, in: Politik und Betrieb (1994), S. 13.

Untersuchung (1980) über die von den Arbeitnehmern selbst gewünschte Form der Vermögensbildung, nach der 80 Prozent der Befragten eine individuelle, betriebliche Form der Vermögensbildung einer durch einen Fonds neutralisierten Form vorziehen.<sup>703</sup> Hier ist zu prüfen, inwieweit eine überbetriebliche Beteiligung dem einzelnen Arbeitnehmer überhaupt vermittelbar wäre. Der Arbeitnehmer bekäme durch die Einrichtung von Branchenfonds nicht mehr Mitsprachemöglichkeiten, sondern es würden ihm seine Verfügungsrechte über einen Einkommens- und Vermögensteil entzogen. Auch seiner „Entfremdung“ in der modernen Arbeitswelt könnte eine überbetriebliche Beteiligung - im Gegensatz zur betrieblichen Beteiligung - nur wenig entgegenwirken. Das Verständnis des Arbeitnehmers für das betriebliche Umfeld, für die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und für die erforderlichen Investitionen in die Zukunft würde durch Tariffonds kaum befördert; ebensowenig könnte eine Eigentumsbeziehung, die sich in mehr Motivation und einem „sorgfältigeren Umgang der Arbeitnehmer mit dem Produktivkapital“<sup>704</sup> niederschlägt, aufgebaut werden. So gesehen, stellen die Forderungen nach Tariffonds eine Absage an jede Form betrieblicher Partnerschaft dar.

Eine Umgestaltung des vermögenspolitischen Instrumentariums, wie sie die BDA nicht nur für Arbeitnehmer, sondern für alle Bürger gefordert hat, hat der DGB bereits abgelehnt, weil er damit einen möglichen Ausstieg der Arbeitgeber aus der vermögenswirksamen Tarifpolitik befürchtet.<sup>705</sup> Nun fordert die BDA aber ein zweigleisiges Vorgehen; zusätzlich zu den vermögenswirksamen Leistungen für Arbeitnehmer soll der Gesetzgeber Kapitalbeteiligungen für alle Bürger attraktiver gestalten, indem er die steuerliche Diskriminierung von Eigenkapital beseitigt und gleichzeitig über ein Beteiligungsförderungsgesetz die Modalitäten für das Beteiligungssparen verbessert. Um breite Bevölkerungsteile von der Vorteilhaftigkeit eines Engagements in Beteiligungswerten überzeugen zu können, müsse deren Rendite mit der anderer Anlageformen konkurrieren können. Diese Neuorientierung der staatlichen Vermögenspolitik fordern die BDA und die der katholischen Kirche verbundenen Organisationen nicht zuletzt mit Blick auf die beachtlichen Geldvermögenseinkommen der Privathaushalte, von denen auch im Jahr 1994 mehr als zwei Drittel an Haushalte von Arbeitnehmern und ehemaligen Arbeitnehmern<sup>706</sup> geflossen sind.

---

<sup>703</sup> Zentralkomitee der Deutschen Katholiken (1980), S. 37.

<sup>704</sup> Diesen Rückschluß hatte bereits Marx aus der höheren Rentabilität der Kooperativfabriken im Vergleich zu anderen Unternehmen gezogen. Vgl. Abschnitt 1.3.2.

<sup>705</sup> Vgl. DGB-Pressekonferenz (1995), S. 2.

<sup>706</sup> Vgl. DIW-Wochenbericht 25/95, S. 441. (Früheres Bundesgebiet, eigene Berechnungen).

Ein Vergleich der Standpunkte aller beteiligten Institutionen zeigt, daß die prinzipiellen Gegensätzlichkeiten in den Überlegungen der Tarifparteien zur Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer nach wie vor überwiegen - eine „Gemeinschaft von Kapital und Arbeit“ ist noch nicht absehbar, da vor tariflichen Vereinbarungen zur Kapitalbeteiligung noch zahlreiche sachliche und ideologische Hürden genommen werden müssten. Zwar lehnt keiner der Beteiligten die Mitarbeiterbeteiligung ab - in der Konkretisierung der einzelnen Stellungnahmen wird allerdings deutlich, wie weit die Ziele und Wege zu einer Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer auseinanderliegen. Der bislang nicht lösbare Konflikt zwischen den Tarifparteien besteht in den Fragen

1. einer betrieblichen oder überbetrieblichen Beteiligung,
2. einer auf gesellschaftsrechtlicher oder arbeitsrechtlicher Basis gestalteten betrieblichen Kapitalbeteiligung,
3. einer für alle Unternehmen verbindlichen beziehungsweise einer durch Öffnungsklauseln flexibilisierten Tarifvereinbarung.

Werden von den Tarifparteien im Rahmen ihrer Verhandlungen keine für die Mitgliedsunternehmen der Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften akzeptablen Rahmenbedingungen gefunden, so liegt es erneut am Gesetzgeber, die Fördermodalitäten für Beteiligungen zu verbessern und damit zumindest die Zahl der freiwilligen Betriebsvereinbarungen über Kapitalbeteiligungen voranzubringen. Angesichts der leeren Staatskassen und der auch weiterhin notwendigen Ausgabenkürzungen wird eine knapp gehaltene öffentliche Förderung innerhalb der bisherigen Einkommensgrenzen von 27.000/54.000 DM allerdings keine Initialzündung für eine breite Beteiligung am Produktivvermögen leisten können. Eine Anhebung der Einkommensgrenzen auf 50.000/100.000 DM könnte dagegen Arbeitnehmer und andere Kreise der Bevölkerung für das Produktivkapital sparen interessieren, die über mehr Einkommen verfügen und eine höhere Risikobereitschaft aufweisen. Die Sogwirkung, die eine Anhebung der Einkommensgrenzen auf eine Sparform haben kann, hat die Anfang 1996 auf mittlere Einkommen erweiterte Förderung des Bausparen bereits nach wenigen Monaten bewiesen.

## 5 Kapitalbeteiligung in der Praxis

Trotz der anhaltenden Diskussion um Vor- und Nachteile einer Kapitalbeteiligung praktizieren viele der Unternehmer, die einer Beteiligung der Arbeitnehmer positiv gegenüberstehen, ein Beteiligungsmodell in ihrem Unternehmen. Zu Beginn der fünfziger Jahre hatten Unternehmer wie Gert P. Spindler und Carl Backhaus<sup>707</sup> ihre Beteiligungsmodelle realisiert. Eine zweite Beteiligungswelle folgte in den sechziger Jahren. Neben anderen führten Philip Rosenthal und Elmar Pieroth 1963 bzw. 1967 eine Kapitalbeteiligung in ihren Unternehmen ein; beide Unternehmer zählen seitdem auch zu den politischen Fürsprechern der Produktivkapitalbeteiligung. Vermögenspolitisches Gewicht erhielten die betrieblichen Beteiligungen dann im Verlauf der siebziger Jahre, als sich die Zahl der Beteiligungsunternehmen auf damals mehr als 700 Unternehmen verdoppelte.<sup>708</sup>

### 5.1 Die Bedeutung der betrieblichen Kapitalbeteiligung

Um die praktische Bedeutung der Beteiligungsunternehmen quantifizieren zu können, soll nachfolgend ein Überblick gegeben werden über:

- die Zahl der Unternehmen, die ihre Mitarbeiter am Kapital beteiligen
- die empirischen Ziele der Kapitalbeteiligung
- die Beteiligungsformen
- die Zahl der beteiligten Mitarbeiter
- die Höhe des Beteiligungskapitals
- die Beteiligungsbereitschaft der Unternehmen
- die Wirkungen der Kapitalbeteiligung

Beteiligungsunternehmen werden statistisch nicht gesondert erfaßt; das verwendete Zahlenmaterial wurde deshalb den obengenannten Bestandsaufnahmen der betrieblichen Kapitalbeteiligungen entnommen, die Hans Günter Guski und Hans J. Schneider im Auftrag des Institutes der deutschen

---

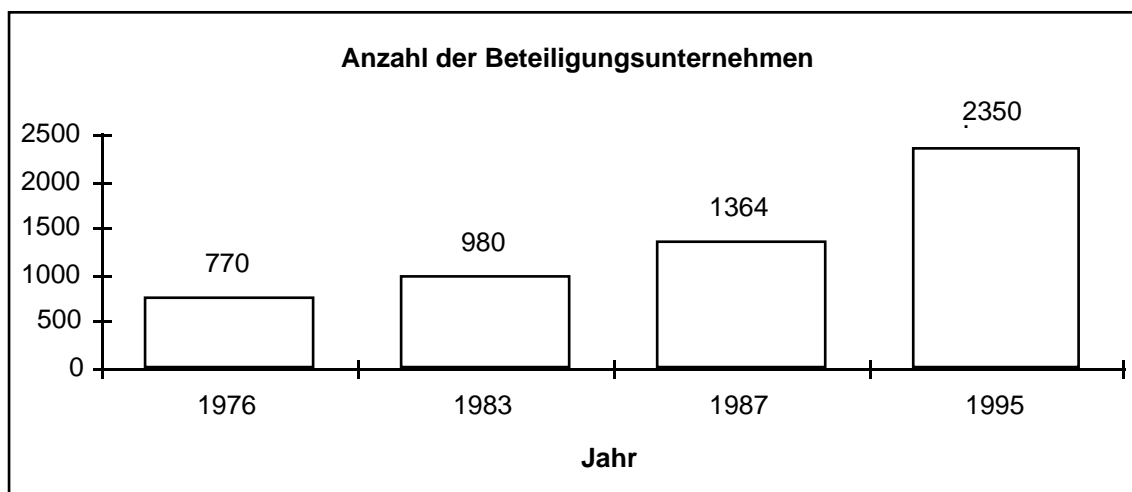
<sup>707</sup> Carl Backhaus war geistiger Vater des „Ahrensburger Modells“, das ein laboristisches Beteiligungskonzept mit demokratischen Prinzipien verband. Vgl. H. Kohl (1976), Die „freiwillige Sozialisierung“ von Unternehmen: Gesellschaftsrechtliche und steuerrechtliche Hindernisse und Schranken, in: G. Winter (Hrsg.) (1976), Sozialisierung von Unternehmen, Frankfurt a. M. - Köln, S. 225f.

<sup>708</sup> H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977), S. 58f.

Wirtschaft (IW) und der Gesellschaft für innerbetriebliche Zusammenarbeit (GIZ) in den Jahren 1976, 1983, 1987 bundesweit und im Jahr 1993 für das Land Niedersachsen durchführten. Die neueren Zahlen zur Kapitalbeteiligung stammen vor allem aus Veröffentlichungen der AGP, des Deutschen Aktieninstituts e. V. (DAI) und des Bundesministeriums für Arbeit.

### 5.1.1 Anzahl der Beteiligungsunternehmen

Über einen Abschnitt von 20 Jahren zeigt Abbildung 10 die Bestandszahlen der Beteiligungsunternehmen in Deutschland.<sup>709</sup> Für das Jahr 1995 liegt eine Schätzung der AGP von 2350 Unternehmen mit Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter vor, die ca. 350 Unternehmen in den neuen Bundesländern einschließt.<sup>710</sup> In der Entwicklung der Bestandszahlen ist die positive Wirkung des Vermögensbeteiligungsgesetzes erkennbar, das ab 1984 die betriebliche Beteiligung am Eigen- und Zwitterkapital bevorzugt förderte: In den Folgejahren führten jährlich ca. 100 Unternehmen, in den Jahren nach 1987 durchschnittlich noch ca. 80 Unternehmen innerhalb der alten Bundesländer eine betriebliche Kapitalbeteiligung ein.



**Abbildung 10: Anzahl der Beteiligungsunternehmen in der Bundesrepublik Deutschland**

Quellen: H. G. Guski/ H. J. Schneider und AGP<sup>711</sup>

<sup>709</sup> Die im Jahr 1976 ermittelte Zahl von 700 Beteiligungsunternehmen wurde um eine geschätzte Dunkelziffer von 10 Prozent erhöht. Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977), S. 34.

<sup>710</sup> Vgl. M. Lezius (1993), Vermögensbeteiligung der Arbeitnehmer, in: Arbeit und Arbeitsrecht 1/1993, abgedruckt in: Pressenotizen 1992/93 der Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft, S. 21.

<sup>711</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1987b), Ziffer 22f. sowie B. Körner (1996), S. 3.

Zur räumlichen Verteilung der Beteiligungsunternehmen können lediglich Daten der Bestandsaufnahmen der Jahre 1976 und 1987 herangezogen werden, da neuere Daten für die alten Bundesländer nicht vorliegen. Tabelle 6 stellt die geographische Struktur der Unternehmen in Prozentwerten dar:

Bundesland	1976 in %	1987 in %
Nordrhein-Westfalen	39	25,5
Bayern	15	19,0
Baden-Württemberg	12	18,3
Hessen	11	12,0
Rheinland-Pfalz	7	6,6
Niedersachsen	6	8,6
Berlin	4	2,4
Schleswig-Holstein	1	1,5
Saarland	1	0,5
Hamburg	4	3,9
Bremen	-	1,7
	100	100

**Tabelle 6: Räumliche Verteilung der Beteiligungsunternehmen**

Quellen: H. G. Guski/ H. J. Schneider <sup>712</sup>

Nordrhein-Westfalen weist auch 1987 noch einen hohen Anteil der Beteiligungsunternehmen auf, eine Erklärung hierfür ist die hohe Akzeptanz der katholischen Soziallehre in einigen Regionen. In Bayern und insbesondere in Baden-Württemberg waren im Betrachtungszeitraum die Beteiligungsaktivitäten allerdings besonders groß. Nachdem 1976 sich 27 Prozent der bundesdeutschen Beteiligungsunternehmen in diesen beiden Bundesländern befanden, waren im Jahr 1987 mehr als 37 % der Beteiligungsunternehmen hier angesiedelt.

Gliedert man die Beteiligungsunternehmen nach Branchen, so zeigt sich wiederum für das Jahr 1987 eine relativ ausgewogene Verteilung auf die einzelnen Wirtschaftszweige, wie sie bereits im Jahr 1976 festgestellt wurde.<sup>713</sup> Die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter ist demnach nicht branchenabhängig; es gibt keine Wirtschaftszweige, die besonders positiv oder negativ dazu eingestellt sind. Die Vielfalt der Branchen und der Beteiligungsmodelle unterstreicht auch die 1993 von der AGP veröffentlichte Auswahl von

<sup>712</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977), S. 36f. sowie (1987b), Ziffer 32ff.

<sup>713</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1987b), Ziffer 36f.



Unternehmen, die seit Verabschiedung des Vermögensbeteiligungsgesetzes ihren Mitarbeitern eine Kapitalbeteiligung angeboten haben, vgl. Tabelle 7:

Unternehmen/ Ort	Branche	Anzahl Mitarbeiter	Umsatz (J)* in Mio. DM	Form der Beteiligung	Jahr der Einführung
Bleichert, Osterburken	Anlagenbau	370	90	Genußrecht	1990
Ciba Geigy, Wehr	Pharma	1.600	1.300	Mitarbeiter- darlehen	1988
Gildemeister, Bielefeld	Maschinenbau	3.740	716	Belegschaftsaktie, Mitarbeiterdarl.	1990
Otto Versand, Hamburg	Versandhandel	15.000	14.400	Genußrecht	1988
Andreas Stihl, Waiblingen	Maschinenbau	3.600	940	Genußrecht	1985
Weidmüller, Detmold	Elektroindustrie	5.250	760	Indirekte stille Beteiligung	1989/90
Rombach, Freiburg	Verlagshaus	500	77	Genußrecht	1990

**Tabelle 7: Auswahl von Beteiligungsunternehmen nach Branchen**

Quellen: AGP<sup>714</sup>, Umsatz- und Beschäftigtenzahlen von 1989/90.

### 5.1.2 Die empirischen Ziele einer Kapitalbeteiligung

Alle bislang in der Bundesrepublik Deutschland realisierten betrieblichen Kapitalbeteiligungen sind auf freiwilliger Basis seitens der Unternehmen und der Mitarbeiter erfolgt. Steuerlich begünstigt wurde vor Inkrafttreten des Vermögensbeteiligungsgesetzes nur die Ausgabe von Belegschaftsaktien. Deshalb mußten die Motive, die ein Unternehmen in den Jahren vor 1984 zu diesem Schritt veranlassten, gewichtig genug sein, um die finanziellen Nachteile, die

<sup>714</sup> Vgl. Pressemitteilungen 1992/93 der AGP, S. 4.

mit der Einführung einer Kapitalbeteiligung verbunden waren, auszugleichen. Die vorrangigen Ziele, die Unternehmen 1976 und 1993 - acht Jahre vor und neun Jahre nach Verabschiedung des Vermögensbeteiligungsgesetzes - mit einer Kapitalbeteiligung verfolgten, sind in Tabelle 8 zusammengefasst.

Ziel	Zielinhalt	1976		1993	
		in %	Rang	in %	Rang
Motivation	Erhöhung der Produktivität, Kostenbewußtsein, Identifikation, Verbesserung der Unternehmensrentabilität	6,3	6	34,6	1
Finanzierung	Verbesserung der Kapitalstruktur, zusätzliche Liquidität, Nutzung der materiellen Vorteile des Vermögensbeteiligungsgesetzes	7,8	5	21,2	2
Partnerschaft	Abbau der Konfrontation zwischen Kapital und Arbeit, verstärkte Mitverantwortung, Mitunternehmerschaft, Teilhabe am Erfolg	5,3	8	17,3	3
Vermögensbildung	Ergänzung der Geldvermögensbildung durch Kapitalbeteiligung	25,3	1	15,4	4
Personalpolitik	Bindung an den Betrieb, Betriebstreue	15,0	3	7,7	5
betriebliche Sozialpolitik	Abrundung des Sozialleistungspaketes, zusätzliche Altersversorgung	4,9	9	3,8	6
Gesellschaftspolitik	Sicherung der Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung	18,0	2	-	-
Betriebsklima	Verbesserung des Betriebsklimas	11,6	4	-	-

**Tabelle 8: Unternehmensziele einer Kapitalbeteiligung**

Quelle: H.-G. Guski/H. J. Schneider <sup>715</sup>

<sup>715</sup> H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977), S. 32 und (1994), Anhang 1, Darstellung 2.

Die Gegenüberstellung zeigt, daß die von Unternehmen genannten Motive für eine Kapitalbeteiligung von 1976 bis zum Jahr 1993 einen erheblichen Wandel erfahren haben. Vermögenspolitische und gesellschaftspolitische Ziele waren 1976 nicht nur aus politischer, sondern auch aus unternehmerischer Sicht vorrangig für ein Beteiligungsangebot. Dem Ziel „Sicherung der Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung“ wurde in den siebziger Jahren, als die bestehende Ordnung von einigen gesellschaftlichen Gruppen in Frage gestellt wurde, besonders große Bedeutung beigemessen; mittlerweile ist dieser Bewegungsgrund nicht mehr relevant. Die Unternehmen haben sich im Verlauf der zwei Jahrzehnte sowohl von den ideologisch beeinflussten und weitgehend auch von den sozial begründeten Beteiligungsmotiven gelöst und sich auf unternehmenspolitische Ziele konzentriert.

Die seit Ende der achtziger Jahre sich wandelnden wirtschaftlichen Strukturen und auch das Vermögensbeteiligungsgesetz haben die bis dahin geltenden Zielhierarchien der Beteiligungsunternehmen verändert. Ein betriebsbezogenes Leistungsziel, nämlich die Motivation der Mitarbeiter, die im Jahr 1976 erst an sechster Stelle genannt wurde, ist 1993 die meistgenannte unternehmerische Zielgröße für die Mitarbeiterbeteiligung. Das 1976 eher allgemein formulierte vermögenspolitische Ziel, das den höchsten Stellenwert hatte, wurde Mitte der neunziger Jahre zwar auf die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen konkretisiert, nimmt aber nurmehr den vierten Rang ein. Die materiellen Vorteile, die das Vermögensbeteiligungsgesetz den Mitarbeitern und den Unternehmen bietet, indem Kapital zugeführt und gleichzeitig Steuern und Sozialabgaben erlassen werden, führten dazu, daß finanzwirtschaftliche Motive, die in den siebziger Jahren noch eine untergeordnete Rolle bei einer Kapitalbeteiligung gespielt hatten, im Jahr 1993 Rang zwei einnehmen; die Unternehmen wollen die finanziellen Vorteile ihren Mitarbeitern zukommen lassen und gleichzeitig ihre Kapitalbasis stärken. An dritter Stelle der Zielhierarchie wird bereits das partnerschaftliche Ziel genannt; dies dokumentiert den erheblichen ideellen Wandel, den die Beteiligungsunternehmen seit den siebziger Jahren, in denen das Partnerschaftsziel erst an achter Stelle genannt worden war, vollzogen haben.

Motivation der Mitarbeiter, Finanzierungsaspekte und Partnerschaft sind nunmehr die ausschlaggebenden Ziele, die ein Unternehmen mit der Kapitalbeteiligung zu realisieren sucht. Dabei ist zu berücksichtigen, daß Großunternehmen<sup>716</sup> auch heute noch vermögenspolitische Überlegungen

---

<sup>716</sup> Vgl. H. Schuster (1988), Betriebliche Vermögensbildung durch Belegschaftsaktien bei der Höchst AG, in: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (1988), Betriebliche Vermögensbeteiligung: Gestaltungsmöglichkeiten der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung - ihre Vorteile und Probleme, Köln, S. 63.

weitaus höher gewichten als Finanzierungs- und Partnerschaftsaspekte, die wiederum für kleine und mittlere Unternehmen im Mittelpunkt einer Kapitalbeteiligung stehen.<sup>717</sup> Der empirische Zielkatalog der mittelständischen Unternehmen weicht mittlerweile - im Gegensatz zu den siebziger Jahren - erheblich von den von Parteien und Gewerkschaften diskutierten vermögens- oder verteilungspolitischen Zielen einer Kapitalbeteiligung ab. Damit wird auch erkennbar, wie sehr die politischen Überlegungen zur Kapitalbeteiligung noch immer theoretisch-programmatisch geprägt sind und wie weit sie sich von der wirtschaftlichen Realität, mit der die Unternehmen sich konfrontiert sehen, entfernt haben.

### **5.1.3 Gestaltungsformen der Kapitalbeteiligung**

Auch die Gestaltungsformen, die Unternehmen für eine Kapitalbeteiligung wählen, haben sich im Verlauf der letzten beiden Jahrzehnten den gesetzlichen Veränderungen angepasst. In Tabelle 9 sind die Gestaltungsformen nach ihrer empirischen Häufigkeit dargestellt, für das Jahr 1995 sind von der AGP veröffentlichte Schätzungen angegeben.

Tabelle 9 verdeutlicht, daß im Jahr 1995 jedes zweite Modell die Mitarbeiter am eigenkapitalähnlichen Zwitterkapital in Form von stillen Beteiligungen oder Genußrechten und mehr als ein Viertel der Unternehmen am Eigenkapital beteiligte, während die Beteiligung am Fremdkapital in Form von Mitarbeiterdarlehen und die indirekten Beteiligungsformen ihre ursprüngliche Bedeutung verloren haben. Das Vermögensbeteiligungsgesetz hat damit ein erklärtes Ziel der CDU/FDP-Koalition verwirklicht, nämlich die vermehrte Beteiligung der Arbeitnehmer am Risiko tragenden Kapital. Die laut Tabelle 9 rückläufige Beteiligungsform Belegschaftsaktien ist mit der größeren Vielfalt der Beteiligungsmodelle zu erklären, die die nach ihrer Anzahl den Aktiengesellschaften überlegenen kleinen und mittleren Unternehmen mittlerweile nutzen.

---

<sup>717</sup> H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977), S. 32.

Beteiligungsform	1976		1987		1995*	
	in %	Rang	in %	Rang	in %	Rang
Stille Beteiligung	16,6	3	26	2	42,5	1
Mitarbeiterdarlehen	31,4	1	27	1	21,3	2
Genossenschaft	--	--	--	--	12,8	3
Belegschaftsaktie	30,5	2	22	3	8,5	4
Genußrecht	--	--	6	5	8,5	4
GmbH-Beteiligung	0,9	8	4	6	6,4	5
Indirekte Beteiligung	12,9	4	15	4	--	--
Schuldverschreibung	3,1	5	--	--	--	--
Belegschaftsfonds	2,7	6	--	--	--	--
Kommandit-Beteilig.	2,2	7	--	--	--	--

**Tabelle 9: Gestaltungsformen der Kapitalbeteiligung**

Quellen: H.-G. Guski/H. J. Schneider, AGP (\* Schätzungen)<sup>718</sup>

Ergänzende Schätzungen der AGP bezüglich der Anzahl der beteiligten Mitarbeiter und des Mitarbeiterkapitals (siehe Tabelle 10) weisen allerdings darauf hin, daß die Zahl der Mitarbeiterprogramme gerade bei den deutschen Aktiengesellschaften bis Mitte der neunziger Jahre eine beachtliche Steigerung erfahren hat. Nach Umfrage und Schätzung des DAI hat sich von 1985 bis 1994 die Zahl der Belegschaftsaktionäre auf ca. 1,5 Millionen Arbeitnehmer (Schätzung AGP: 1,6 Millionen Arbeitnehmer) verdoppelt; 35 Prozent aller Anteilsinhaber besitzen Belegschaftsaktien.<sup>719</sup> Die weitaus meisten Arbeitnehmer sind über Belegschaftsaktien am arbeitgebenden Unternehmen beteiligt, obwohl bislang nur etwa 5 Prozent der ca. 3.900 deutschen Aktiengesellschaften Beteiligungsmodelle praktizieren. Bei der genannten Zahl

<sup>718</sup> H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977) S. 28, (1987b) Ziffer 74 sowie B. Körner (1996), S. 3.

<sup>719</sup> Deutsches Aktieninstitut e. V. (1995), Pressemitteilung „Mitarbeiteraktien gewinnen an Bedeutung“, S. 1.

der Belegschaftsaktionäre ist allerdings zu berücksichtigen, daß sie auf Aussagen der Unternehmen zum Aktienwerb der Mitarbeiter<sup>720</sup> beruht und deshalb in der Realität eher eine Obergrenze darstellt. Sind die Aktien börsennotiert und werden nach Ablauf der Sperrfrist vom Mitarbeiter verkauft, so entzieht sich dies der Kenntnis des Unternehmens. Dies gilt auch für Genußscheine, wie sie beispielsweise die Bertelsmann AG an ihre Mitarbeiter ausgibt.

Beteiligungsformen 1995	Anzahl* der			Mitarbeiterkapital* in Mio. DM
	Unternehmen	beteil. Mitarbeiter	in %	
Belegschaftsaktie	200	1.600.000	78,0	13.000
Stille Beteiligung	1.000	250.000	12,2	1.250
Mitarbeiterdarlehen	500	100.000	4,9	500
Genußrecht	200	80.000	4,0	400
Genossenschaft	300	15.000	0,7	45
GmbH-Beteiligung	150	5.000	0,2	50
<b>Gesamt</b>	<b>2.350</b>	<b>2.050.000</b>	<b>100</b>	<b>15.245</b>

**Tabelle 10: Beteiligungsformen, beteiligte Mitarbeiter, Mitarbeiterkapital im Jahr 1995**  
Quelle: AGP<sup>721</sup>, \* Schätzungen (einschließlich neue Bundesländer)<sup>722</sup>.

Angaben zu den Kapitalanteilen der Mitarbeiter sind gerade von kleinen und mittleren Unternehmen kaum erhältlich. Die Anteile der Belegschaftsaktionäre am Grundkapital einzelner Großunternehmen hat das DAI im Jahr 1996 veröffentlicht (Tabelle 11). Demnach liegen die Anteile der Mitarbeiter nur in wenigen Fällen über fünf Prozent.

<sup>720</sup> H.-G. Guski/H. J. Schneider (1987b), Ziffer 42.

<sup>721</sup> B. Körner (1996), S. 3 sowie A. Jung (1996), Kollege Kapitalist, in: Die Woche vom 24.5.1996, S. 13.

<sup>722</sup> Die Schätzungen der AGP werden durch die DAI-Untersuchung für das Jahr 1994 weitgehend bestätigt: ca. 2100 Beteiligungsunternehmen mit einem Beteiligungskapital in Höhe von rund 15 Mrd. DM. Vgl. C. Schubert (1996), Die Belegschaftsaktie wird durch Kursgarantien attraktiver, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 9.7.1996, Nr. 157, S. B7.

Unternehmen	Aktionäre	Belegschaftsaktionäre	Anteil Beteiligungskapital am Grundkapital
Hoechst	330.000	60.000	8,0 %
Mannesmann	195.000	50.000	7,8 %
Siemens	607.000	209.000	5,0 %
Bayer	295.000	56.000	4,0 %
RWE	211.000	72.000	3,2 %
Veba	405.000	60.000	2,5 %
Deutsche Bank	256.000	51.000	2,5 %
BASF	292.000	52.000	2,3 %
Dresdner Bank	200.000	43.000	1,9 %
Volkswagen	728.000	160.000	1,6 %

**Tabelle 11: Belegschaftsaktionäre und ihre Anteile am Grundkapital**

Quelle: A. Jung<sup>723</sup>.

Bei der Siemens AG, einem Unternehmen, das die Mitarbeiterbeteiligung bereits zu Beginn der fünfziger Jahre wiederaufnahm, ist zwar jeder dritte Aktionär Belegschaftsaktionär, aber in ihrer Gesamtheit halten die beteiligten Mitarbeiter nur 5 Prozent des Grundkapitals.

#### **5.1.4 Beteiligungsfähige Unternehmen - beteiligte Arbeitnehmer - Beteiligungskapital**

Die Zahl von ca. 2.350 Beteiligungsunternehmen im Jahr 1995 und 2,05 Millionen beteiligten Mitarbeitern in den alten und neuen Bundesländern scheint gering angesichts einer letztmals 1987 in den alten Bundesländern ermittelten Gesamtzahl von ca. 2,6 Millionen Arbeitstätten und 26,96 Millionen<sup>724</sup> abhängig Erwerbstätigen. Allerdings kann die überwiegende Mehrzahl der Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland ihre Mitarbeiter nicht am Kapital beteiligen. Öffentliche Unternehmen und Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie der öffentliche Dienst kommen nicht für eine betriebliche, sondern nur für eine außerbetriebliche Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter in Betracht. Berücksichtigt man diese Einschränkungen, so

<sup>723</sup> A. Jung (1996), S. 13.

<sup>724</sup> Ergebnis der letzten Arbeitsstättenzählung im Jahr 1987 einschließlich der Organisationen ohne Erwerbszweck, der Gebietskörperschaften und der Sozialversicherung. Vgl. Statistisches Bundesamt (1996), Statistisches Jahrbuch 1996, S. 128f. und 131.

verblieben im Jahr 1987 für eine mögliche betriebliche Beteiligung 2,1 Millionen als Gewerbebetrieb besteuerte Unternehmen mit rund 21,9 Millionen Beschäftigten, vgl. Tabelle 12:

	Beschäftigtengrößenklassen			Insgesamt
	1 - 19	20 - 499	500 und mehr	
Unternehmen	1.986.143	108.353	3.357	2.097.853
Beschäftigte	7.501.675	6.890.289	7.523.874	21.915.838

**Tabelle 12: Unternehmen und Beschäftigte nach Beschäftigtengrößenklassen 1987**  
Quelle: Statistisches Bundesamt<sup>725</sup>

Darüberhinaus sind - der Definition von Guski folgend<sup>726</sup> - nur Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitern „beteiligungsfähig“; nahezu 2 Millionen Kleinunternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten kommen vor allem mangels Kapital nicht in Betracht. Basierend auf den Zahlen von 1987 wäre demnach eine Kapitalbeteiligung bei etwa 112.000 westdeutschen Unternehmen möglich gewesen und hätte 14,4 Millionen Beschäftigte betreffen können.

Jahr	beteiligungsfähige Unternehmen	Beteiligungs- Unternehmen	Mitarbeiter in beteiligungsfähigen Unternehmen	beteiligte Mitarbeiter
1987	ca. 112.000*	1.364**	ca. 14.400.000*	1.100.000**
1995	ca. 123.000****	2.350***	k. A.	2.050.000***

**Tabelle 13: Beteiligungsfähige Unternehmen, Beteiligungsunternehmen und beteiligte Mitarbeiter**

(1995: gesamtes Bundesgebiet) Quellen: \*Statistisches Bundesamt, \*\*H.-G. Guski/H. J. Schneider, \*\*\*AGP, \*\*\*\*eigene Schätzung<sup>727</sup>

Ausgehend von 1364 Beteiligungsunternehmen, die Guski und Schneider für das Jahr 1987 nennen, praktizierten 1,2 Prozent der damals beteiligungsfähigen Unternehmen eine Kapitalbeteiligung ihrer Mitarbeiter. In diesen

<sup>725</sup> Statistisches Bundesamt (1996), S. 131.

<sup>726</sup> H.-G. Guski/H. J. Schneider (1987b), Ziffer 24 und 25.

<sup>727</sup> Statistisches Bundesamt (1996), S. 131, H.-G. Guski/H. J. Schneider (1987b), Ziffer 38, A. Jung (1996), S. 13.



Unternehmen waren 14,4 Mio. Arbeitnehmer beschäftigt, von denen rund 7,6 Prozent<sup>728</sup> beteiligt waren, vgl. Tabelle 13.

Für 1995 wird eine Bestandszahl von 2000 Beteiligungsunternehmen für die westlichen Bundesländer und damit eine Zunahme von 46,6 Prozent Beteiligungsunternehmen gegenüber 1987 geschätzt. Legt man einen Zuwachs der beteiligungsfähigen Unternehmen innerhalb dieses Zeitraums von 10 Prozent zugrunde, so kann von einem Anteil der westdeutschen Beteiligungsunternehmen an den beteiligungsfähigen Unternehmen von 1,6 Prozent im Jahr 1995 ausgegangen werden.<sup>729</sup> Für das Jahr 1995 wird die Zahl der beteiligten Arbeitnehmer in ganz Deutschland auf 2,05 Millionen veranschlagt; sie hätte sich damit gegenüber 1987 verdoppelt. Welchen Anteil die beteiligten Arbeitnehmer 1995 bezogen auf alle Arbeitnehmer in den beteiligungsfähigen Unternehmen haben, kann nicht geschätzt werden, da entsprechende statistische Erhebungen zu den Beschäftigtenzahlen nach Betriebsgrößenklassen weder für die westlichen noch für die östlichen Bundesländer vorliegen.

Jahr	Beteiligungsunternehmen	beteiligte Mitarbeiter	Beteiligungskapital in DM	
			gesamt	pro Mitarbeiter
1977	770	800.000	2,3 Mrd.	2.875
1983	1000	1.000.000	5,5 Mrd.	5.500
1987	1364	1.100.000	14,2 Mrd.	12.909
1993*	1500 - 2000	1.500.000	20,0 Mrd.	13.333
1995**	2350	2.050.000	15,245 Mrd.	7.436

**Tabelle 14: Betriebliches Beteiligungskapital gesamt und pro Mitarbeiter**

\* Schätzung des Bundesministeriums für Arbeit und \*\* Schätzung der AGP für Gesamtdeutschland. Quellen: Guski/Schneider, Bundesministerium für Arbeit, AGP<sup>730</sup>

Auch für das Gesamtvolumen des Beteiligungskapitals der Arbeitnehmer sind nur grobe Schätzungen (Tabelle 14) verfügbar, u.a. weil es nicht statistisch nachvollziehbar ist, wieviele Arbeitnehmer nach Ablauf der Sperrfristen ihre Belegschaftsaktien veräußern und außerdem das bedeutendste Beteiligungsin-

<sup>728</sup> H.-G. Guski/H. J. Schneider (1987b), Ziffer 38. Guski/Schneider schätzten den Anteil 1987 auf 10 Prozent: Hier ist allerdings zu berücksichtigen, daß die Ergebnisse der Arbeitsstättenzählung von 1987 erst Jahre später vorgelegt wurden.

<sup>729</sup> Für die ostdeutschen Unternehmen liegt noch kein entsprechendes statistisches Basismaterial vor.

<sup>730</sup> H.-G. Guski/H. J. Schneider (1977) S. 52, (1987b) Ziffer 13 und 17, o.V. (1994c), Anwendung des Fünften Vermögensbildungsgesetzes, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (1987a), 6730, S. 2 sowie A. Jung (1996), S. 13.

strument, die Belegschaftsaktie, Kursschwankungen unterliegt. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlichte für 1993 einen Wert von 20 Mrd. DM für die verbilligte Überlassung von betrieblichen Beteiligungen nach § 19 a des Einkommensteuergesetzes, was einer recht hohen durchschnittlichen Beteiligung pro Mitarbeiter von 13.333 DM entspräche. Dieser Wert (für Gesamtdeutschland) liegt weit über dem für das Jahr 1995 von der AGP veröffentlichten Schätzwert für das betriebliche Mitarbeiterkapital in Höhe von insgesamt 15,2 Mrd DM und 7.436 DM pro Mitarbeiter.

Für die Schätzung des Bundesministeriums spricht der Vergleich mit den Erhebungen der Jahre 1977 bis 1987 zum Beteiligungskapital; andererseits läßt die Vielzahl von Unternehmen, die eine Kapitalbeteiligung erst Ende der achtziger Jahre einführen, darauf schließen, daß das durchschnittliche Beteiligungsvolumen pro Mitarbeiter in diesem Zeitraum gesunken ist. Ob allerdings der betriebliche Beteiligungswert in der Zeit von 1983 bis 1995 nurmehr um 35 Prozent gestiegen ist, wie dies die AGP annimmt, erscheint angesichts der Höhe der vermögenswirksamen Leistungen sowie der zusätzlichen staatlichen Förderung über Sparzulage nach dem Vermögensbildungsgesetz und § 19 a des Vermögensbeteiligungsgesetzes in diesen Jahren eher unwahrscheinlich, realiter dürfte das Beteiligungskapital pro Mitarbeiter 10.000 DM übersteigen.

### **5.1.5 Beteiligungsbereitschaft der Unternehmen**

Die rein statistische Betrachtung der beteiligungsfähigen Unternehmen sagt noch nichts über die Realisierungschancen aus, die Beteiligungsmodele bei diesen Unternehmen haben. Die Beteiligungsbereitschaft wurde letztmalig im Jahr 1980 im Rahmen einer großen Umfrage zur Arbeitnehmerbeteiligung untersucht, in die 4.545 mittlere und große Unternehmen<sup>731</sup> einbezogen wurden. Da das Vermögensbeteiligungsgesetz drei Jahre nach dieser Untersuchung die Beteiligungsmodalitäten für die Unternehmen verbesserte, können die Umfrageergebnisse in Tabelle 15 als Untergrenze für die heutige Beteiligungsbereitschaft angesehen werden.

Daß die Beteiligungsbereitschaft auch unabhängig von gesetzlichen Erleichterungen und steuerlichen Vergünstigungen hoch ist, verdeutlicht die Einstellung der Unternehmen:

---

<sup>731</sup> Vgl. H. Fiedler (1980), Vermögenspolitik - neue Impulse sind notwendig. Ergebnisse einer Umfrage, in: Fortschrittliche Betriebsführung/Industrial Engineering, 29. Jg. (1980), S. 273. Die Rücklaufquote lag bei 44,4 % und war bei Großunternehmen mit 89,7 Prozent am höchsten, bei Kleinunternehmen mit 11,2 Prozent am geringsten.

Einstellung der Unternehmen	Beschäftigtengrößenklassen				
	50-99	100-199	200-499	500-1000	über 1000
Pro	10,4	18,2	8,5	32,1	68,6
Contra	35,8	11,5	4,5	20,4	12,9
ohne Urteil/ keine Antwort	53,8	70,3	87,0	47,5	18,5

**Tabelle 15: Beteiligungsbereitschaft mittlerer und großer Unternehmen - Ergebnisse einer Umfrage aus dem Jahr 1980**

Quelle: H. Fiedler<sup>732</sup>

Großunternehmen stehen einer Beteiligung weitaus aufgeschlossener gegenüber als Unternehmen bis zu 500 Beschäftigten, die sich nicht oder eher ablehnend zu dieser Frage äußern. Die Akzeptanz ist demnach auch von der Größenordnung des Unternehmens, seiner Rechtsform und damit von den Inhaber- und Führungsstrukturen abhängig. Bestätigt wird dies durch die Einstellung der mittleren, eher inhabergeführten Unternehmen zur Mitsprache der beteiligten Mitarbeiter<sup>733</sup>; nur die wenigsten wollen eine Mitsprache akzeptieren, die über die Abwicklung der Kapitalbeteiligung hinausreicht und wirtschaftliche Fragen einschließt. Diese mittelständischen Unternehmen, die am ehesten auch für partnerschaftliche Lösungen in Betracht kämen, stehen demnach einer Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter kritischer gegenüber als Großunternehmen, für die eine Beteiligung keine wesentlichen Änderungen der finanziellen Strukturen und organisatorischen Abläufe mit sich bringt.

Im Herbst 1994 führte der BKU, der sich - dem Gedankengut der katholischen Soziallehre verpflichtet - seit seiner Gründung für eine Beteiligung am Produktivvermögen ausspricht, eine Umfrage bei seinen überwiegend mittelständischen Mitgliedern durch, die jedes zehnte Unternehmen beantwortete.<sup>734</sup> Demnach praktiziert jedes vierte der antwortenden Unternehmen eine betriebliche Kapitalbeteiligung, jedes zehnte Unternehmen - alle in der Rechtsform einer GmbH - denkt ernsthaft über eine Einführung nach. Die Beteiligungsbereitschaft eines Unternehmens hängt somit auch von der partnerschaftlichen Grundeinstellung eines Unternehmens und von der Umsetzung dieser Unternehmensphilosophie ab. Trotz des langjährigen und

<sup>732</sup> H. Fiedler (1980), S. 273.

<sup>733</sup> Vgl. H. Fiedler (1980), S. 274.

<sup>734</sup> Vgl. F.-J. Scholz (1995), BKU-Umfrage zur Beteiligung am Produktivvermögen, in: BKU-Rundbrief 1/1995, S. 14.

engagierten Eintretens des BKU für die Kapitalbeteiligung praktizieren zwei Drittel der BKU-Unternehmen keine Beteiligung und planen auch keine Aktivitäten in dieser Richtung, ein nicht genannter Prozentsatz lehnt eine Beteiligung der Mitarbeiter sogar ausdrücklich ab.

Die Gründe für die zurückhaltende Beteiligungsbereitschaft vieler mittelständischen Unternehmen liegen nicht nur in den gesellschaftsrechtlichen Schwierigkeiten einer Umsetzung, wie sie beispielsweise bei der GmbH bestehen, oder in dem alleinigen Führungsanspruch, der für einen Eigentümerunternehmer oder Manager bereits durch die gesetzliche Mitbestimmung eingeschränkt wird, sondern auch in den Erwartungen, die Unternehmen hinsichtlich der Auswirkungen einer Kapitalbeteiligung haben. Gerade die mittleren und kleineren Beteiligungsunternehmen verbinden mit der Kapitalbeteiligung ihrer Mitarbeiter vor allem das Ziel erhöhter Motivation und Identifikation; die große Zahl der Nicht-Beteiligungsunternehmen in dieser Größenordnung schätzt offenbar die möglichen Effekte einer Kapitalbeteiligung eher skeptisch ein.

Diese Skepsis wird auch erkennbar in einer 1994/95 durchgeführten Befragung von deutschen und amerikanischen Führungskräften, die sich u.a. mit den Auswirkungen verschiedener Formen der materiellen und immateriellen Beteiligung auf Motivation und Identifikation der Mitarbeiter befaßte. Die Auswirkungen einer Erfolgsbeteiligung werden demnach auf Vorstandsebene in Deutschland und den USA gleichermaßen positiv eingeschätzt. Am nachhaltigsten beeinflußt nach ihren Erwartungen die Einbindung der Mitarbeiter in den Entscheidungsprozess die Leistungsbereitschaft (Tabelle 16).

Im Gegensatz zu den amerikanischen Managern schreiben die deutschen Führungskräfte einer Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter kaum spürbare Wirkungen zu. Nur jeder vierte befragte Manager erwartet als Folge erheblich mehr Motivation und Identifikation, über die Hälfte geht von geringfügigen Wirkungen, ein Viertel der Manager von überhaupt keiner Veränderung des Leistungsverhaltens aus. Auch von den Führungskräften der deutschen Unternehmen, die eine Kapitalbeteiligung anbieten, werden deren Wirkungen eher als geringfügig eingestuft: Nur jeder dritte Manager konstatiert eine deutliche Steigerung von Motivation und Identifikation als Folge der Kapitalbeteiligung. Begründet wird diese Skepsis mit einem mangelnden Aktienbewußtsein der Arbeitnehmer, einer hohen Gegenwartspräferenz, die

zum Verkauf von Belegschaftsaktien nach Ablauf der Sperrfrist führt und dem doppelten Risiko, das die deutschen Arbeitnehmer nicht akzeptierten.<sup>735</sup>

Beteiligungsform	Land	Auswirkungen auf Motivation und Identifikation der Mitarbeiter (Prozentangaben)		
		erheblich	geringfügig	keine
Kapitalbeteiligung	D	23,7	52,5	23,7
	USA	59,2	34,7	6,1
Erfolgsbeteiligung	D	53,5	39,7	6,9
	USA	53,1	38,8	8,2
Mitwirkung im Entscheidungsprozess	D	96,6	3,4	0,0
	USA	72,0	28,0	0,0

**Tabelle 16: Mitarbeiterbeteiligung - erwartete Auswirkungen auf Motivation und Identifikation**

Quelle: F. Bickenbach/R. Soltwedel<sup>736</sup>

Erkennbar wird bei dieser Befragung auch, daß die deutschen Führungskräfte Miteigentum und Mitsprache inhaltlich voneinander trennen, da sie die jeweiligen Auswirkungen auf Motivation und Identifikation sehr unterschiedlich einstufen - ein Grund hierfür könnten die vergleichsweise geringen Anteile der Mitarbeiter/Belegschaftsaktionäre am Grundkapital ihres Arbeitgebers und die damit nur geringe Einflußmöglichkeit dieser Eigentümergruppe sein. Demnach messen die deutschen Großunternehmen einer Veränderung der Eigentümerstrukturen vergleichsweise wenig, einer Neustrukturierung der internen Arbeitsorganisation und Entscheidungsfindung aber ausschlaggebende Bedeutung für das Leistungsverhalten der Mitarbeiter zu.

<sup>735</sup> F. Bickenbach/R. Soltwedel (1995), S. 41f.

<sup>736</sup> F. Bickenbach/R. Soltwedel (1995), Trends in Führungsphilosophie und Unternehmensorganisation. Ergebnisse einer Führungskräftebefragung, Gütersloh, S. 40.

### 5.1.6 Wirkungen einer Kapitalbeteiligung

Die Beteiligungsbereitschaft der Unternehmen ist - vor allem bei kleinen und mittleren Unternehmen - eng gekoppelt mit den erwarteten Effekten und Vorteilen einer Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter. Allerdings liegen nur wenige empirische Untersuchungen bezüglich der materiellen und immateriellen Auswirkungen von Kapitalbeteiligungen von Mitarbeitern vor, die dem beteiligungsbereiten Unternehmen eine Einschätzung der möglichen Konsequenzen ermöglichen.

Diese Wirkungseinschätzung ist nicht einfach, da neben der Beteiligung andere Faktoren, wie Marktsituation, Humankapital, technische Leistungsfähigkeit, immaterielle Beteiligung der Mitarbeiter, die wirtschaftliche Situation und Entwicklung des einzelnen Unternehmens bestimmen und einen kausalen Rückschluß auf die spezifische Wirkung der Kapitalbeteiligung erschweren. Hinzu kommt, daß die materiellen und immateriellen Wirkungen sich nicht unmittelbar darstellen, sondern nur mittelbar und mittelfristig an den Veränderungen wirtschaftlicher Größen wie der Produktivität, den Erfolgsgrößen, der Finanzstruktur, aber auch an Indikatoren für das betriebsinterne Klima, wie Fluktuation, Streikbereitschaft und Streiktage im Unternehmen, gemessen werden können. Außerdem können die Effekte nicht bereits nach einer Periode festgestellt werden, sondern es bedarf einer mehrjährigen Analyse, um die einzelnen Einflußfaktoren - wenn überhaupt möglich - zu qualifizieren und quantifizieren, um daraus aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten.

Fitzroy und Kraft haben versucht, diese unterschiedlichen Einflußfaktoren in einem ökonometrischen Modell darzustellen und den Wirkungszusammenhang zwischen materieller Beteiligung und Produktivität zu messen. Aus ihrer Zwei-Phasen-Untersuchung (1977 und 1979) von Beteiligungs- und Nichtbeteiligungsunternehmen im Metallbereich ziehen sie das Resümee: „Sowohl für die finanzielle Beteiligung am Unternehmenserfolg in Form von Gewinn- und/ oder Kapitalanteilen als auch für eine Beteiligung an Entscheidungen lassen sich positive Effekte feststellen....Der Unternehmenserfolg wird durch vielerlei Einflüsse bestimmt, zwischen denen eine Interaktion besteht. Ein wichtiges Element ist aus unserer Sicht die Mitarbeiterbeteiligung.“<sup>737</sup> Demnach zählt die Mitarbeiterbeteiligung insbesondere dann zu den positiv wirkenden Einflußgrößen für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens, wenn materielle und immaterielle Beteiligungselemente verbunden und damit partnerschaftliche

---

<sup>737</sup> F. R. Fitzroy/ K. Kraft (1985), Mitarbeiterbeteiligung und Produktivität: Eine ökonometrische Untersuchung, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 55. Jg. (1985), S. 34.

Prinzipien praktiziert werden. Diese erweiterte Beteiligung ist wiederum nur Unternehmen mit Organisationsstrukturen, die für den einzelnen Mitarbeiter überschaubar sind, und damit vor allem kleinen und mittleren Unternehmen möglich.

Die Untersuchung zur Kapitalbeteiligung, die von Fitzroy und Kraft vorgelegt wurde, ist aufgrund ihres sehr formalen Aufbaus und des äußerst knappen Ergebniskommentars wenig geeignet, bei Unternehmen Unsicherheiten bezüglich der möglichen Konsequenzen einer Mitarbeiterbeteiligung auszuräumen und ihre Beteiligungsbereitschaft zu erhöhen. Weit mehr Erfahrungswerte liefert die zweite Bestandsaufnahme von Guski und Schneider, die 1983 - sieben Jahre nach der Ersterhebung - die praktischen Erfahrungen und Auswirkungen der betrieblichen Beteiligung bei 145 Unternehmen detailliert überprüfte<sup>738</sup>. Die schriftliche Umfrage bei Geschäftsleitungen und Betriebsräten der Beteiligungsunternehmen wurde durch eine mündliche Befragung vertieft. Die Befragung der Arbeitnehmervertreter wurde jeweils gesondert durchgeführt, um ein offenes und freies Meinungsbild der Belegschaftsvertreter zur praktizierten Kapitalbeteiligung zu erhalten.

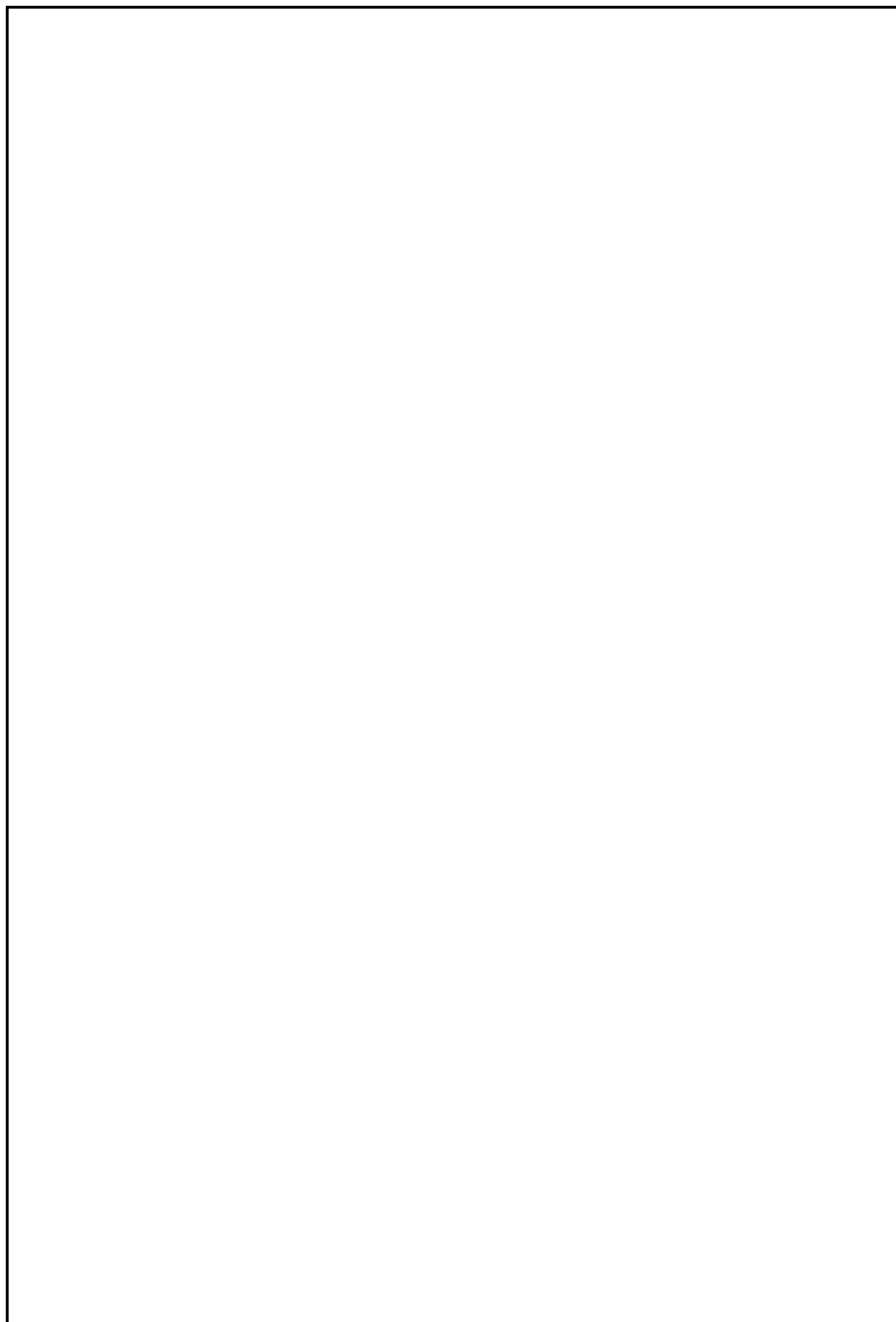
Geschäftsleitungen und Betriebsräte äußern sich in dieser Bestandsaufnahme ausnahmslos positiv und überraschend einhellig zu den Auswirkungen der Beteiligung, wobei die Geschäftsleitungen etwas positiver urteilen als die Betriebsräte. Ihr gemeinsames Meinungsspektrum ist in Abbildung 11 als Polaritätenprofil zusammengefasst: Liegt ein Wert auf der Mittelachse, so hat die Kapitalbeteiligung keine Wirkung auf das genannte Kriterium, ein Wert=3 ist gleichbedeutend mit einer sehr stark als positiv oder negativ eingeschätzten Wirkung.

Erhöhtes Kostenbewußtsein, verstärktes Interesse am Unternehmen, eine höhere Identifikation, mehr wirtschaftliches Verständnis und die langfristig verbesserte materielle Situation der Mitarbeiter sind demnach die herausragenden empirischen Auswirkungen einer Kapitalbeteiligung. Weitaus schwächere Erfolge werden bei der Arbeitsproduktivität verzeichnet, wobei allerdings zu berücksichtigen ist, daß die meisten der befragten Unternehmen keine Produktivitätskennziffer ermitteln und eine Trennung der unterschiedlichen Einflußfaktoren auf die Produktivität praktisch kaum durchführbar ist.<sup>739</sup>

---

<sup>738</sup> H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), Betriebliche Vermögensbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland. Teil II: Ergebnisse, Erfahrungen und Auswirkungen in der Praxis, Köln, S.35.

<sup>739</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 370.



**Abbildung 11: Auswirkungen der Kapitalbeteiligung**

Quelle: H.-G. Guski/H. J. Schneider<sup>740</sup>

Nach dem Meinungsbild der befragten Geschäftsleitungen und Betriebsräte haben Unternehmen in Dienstleistung/Handel die besten Erfahrungen mit Beteiligungsmodellen, während bei Banken und Versicherungen die Effekte

---

<sup>740</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1984), Betriebliche Vermögensbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland, in: Personal, Heft 1/1984, S. 33.



wohl positiv, aber mit geringerer Intensität vermerkt werden. Im Bauhauptgewerbe wiederum beurteilen die Betriebsräte die Auswirkungen der Kapitalbeteiligung weitaus positiver als die Geschäftsleitungen.<sup>741</sup> Um die im Polaritätenprofil dargestellten Aussagen zu konkretisieren, werden unter Verwendung der Ergebnisse von Guski und Schneider nachfolgend Auswirkungen und Zielerreichung der Kapitalbeteiligung betrachtet.

#### 5.1.6.1 Motivation der Mitarbeiter

Die Motivation der Mitarbeiter ist das meistgenannte Ziel von Beteiligungsunternehmen. Motivationselemente im Rahmen des Polaritätenprofils (Abbildung 10) sind Kostenbewußtsein, Interesse am Unternehmen, Identifikation mit dem Unternehmen, Arbeitsproduktivität, Verständnis für wirtschaftliche Vorgänge, Zusammenarbeit sowie Informationsbedürfnis.<sup>742</sup> Die zwischen Kapitalbeteiligung und erhöhter Motivation der Mitarbeiter bestehende Wechselwirkung führen Guski und Schneider aufgrund der Befragungsergebnisse nicht auf materielle Zuwendungen des Unternehmens, sondern auf das veränderte Bewußtsein des Mitarbeiters zurück, der sich nunmehr auch als Miteigentümer fühlt. Aus dieser Positionsveränderung resultiere sein erhöhtes Interesse am Unternehmen, sein gesteigertes Kostenbewußtsein und sein Bedürfnis nach mehr Information. Der Mitarbeiter denke mehr mit, verfolge den Betriebsablauf aufmerksamer, reagiere sensibel auf Möglichkeiten zur Kosteneinsparung, lege mehr Wert auf reibungslose Zusammenarbeit und zeige vermehrtes Interesse am gesamten Unternehmensgeschehen. Die Motivation des Mitarbeiters beginnt bei der Beteiligungsidee und führt über das Verstärken dieser Idee durch laufende Information und über zunehmendes Mitarbeiterverständnis hin zur intensivierten Leistungsbereitschaft. Diese Motivationseffekte treten nicht kurzfristig ein, sondern entwickeln sich längerfristig - parallel zur Höhe des Beteiligungskapitals. Zwischen Motivation und Beteiligungskapital sehen Guski und Schneider einen klaren Zusammenhang: Liegen die Kapitalanteile eines Mitarbeiters unter 5.000 DM (bezogen auf das Untersuchungsjahr 1983), so motivieren sie nur durchschnittlich, mit höheren Beträgen - insbesondere ab 20.000 DM - steigert sich auch die Motivation des Miteigentümers spürbar.<sup>743</sup>

Die Ergebnisse von Guski und Schneider werden im wesentlichen bestätigt durch eine schriftliche Umfrage bei Geschäftsleitungen und Betriebsräten, die das WSI im Auftrag des DGB und mit Unterstützung der Hans-Böckler-

---

<sup>741</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 75 und 79.

<sup>742</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 279.

<sup>743</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 217.

Stiftung im Jahr 1990 durchführte. Darin bekundeten zwei Drittel der Geschäftsleitungen und die Hälfte der Betriebsräte eine spürbar positive Wirkung, die von der materiellen Beteiligung ausginge.<sup>744</sup> Bei Beteiligungsunternehmen in der Rechtsform der GmbH äußerten sich sogar 79 Prozent der Geschäftsleitungen und 59 Prozent der Betriebsräte positiv, bei den Aktiengesellschaften dagegen lagen die Werte mit 46 beziehungsweise 37 Prozent deutlich niedriger.

#### 5.1.6.2 Finanzierung

Finanzierungsaspekte stehen an zweiter Stelle des Zielkatalogs von Beteiligungsunternehmen. Die Ergebnisse von Guski und Schneider aus dem Jahr 1983 sind in diesem Punkt nur mit Einschränkungen verwendbar, da das Vermögensbeteiligungsgesetz gerade für kleine und mittlere Unternehmen die Förderkonditionen neu geschaffen und zu einer Umschichtung bereits existierender betrieblicher Modelle geführt hat. So zählt mittlerweile auch die Nutzung dieser materiellen Vorteile - für das Unternehmen wie auch für den Mitarbeiter - zum Bereich der Finanzierungsziele.<sup>745</sup>

Kurzfristige Finanzierungseffekte entstehen durch den Kapitalzufluß, den die Mitarbeiter über ihre Eigenleistungen beim Anteilswerb erbringen und durch die geringeren Zinsleistungen, mit denen Mitarbeiterkapital im Vergleich zum Bankkredit bedient wird. Liquidität wird auch kurzfristig frei durch die Steuereinsparungen, die daraus resultieren, daß Gewinne in betriebliche Zuwendungen an Mitarbeiter (§ 19 a des Einkommensteuergesetzes seit 1984) und damit in Betriebsausgaben umgewandelt werden. Als Folge entfällt für diese Zuwendungen die Gewerbeertragssteuer, außerdem werden die in aller Regel mit dem Spitzensteuersatz von Einkommens- oder Körperschaftssteuer belasteten einbehaltenen Gewinne nurmehr mit dem durchschnittlichen Lohnsteuersatz der Mitarbeiter belastet. Guski und Schneider ermittelten in ihrer Untersuchung eine Lohnsteuerbelastung von 32,5 Prozent und einen allein aus Steuereinsparung resultierenden Liquiditätseffekt von 30 Prozent für die Unternehmen,<sup>746</sup> der mit sinkender Steuerbelastung der Mitarbeiter noch ansteigt.

In der langfristigen Betrachtung der Finanzierungseffekte für das Beteiligungsunternehmen sind die Rückzahlungsverpflichtungen entscheidend, denen - mit Ausnahme der Belegschaftsaktie - alle übrigen Formen der Eigen- oder

---

<sup>744</sup> Vgl. C. Schäfer (1992), Tabelle 5, S. 142.

<sup>745</sup> Vgl. oben 3.4.2.3 sowie 5.1.2.

<sup>746</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 292ff.

Fremdkapitalbeteiligung unterliegen. Der Bestandsaufnahme von Guski und Schneider zufolge zeigen die beteiligten Mitarbeiter einen stärker ausgebildeten Willen zur Vermögensbildung als die übrigen Arbeitnehmer: Nur 20 bis 25 Prozent der beteiligten Mitarbeiter veräußern nach Ablauf der vereinbarten Sperrfrist ihre Kapitalanteile.<sup>747</sup> Etwa die Hälfte dieser Mitarbeiter verwendet die Vermögenswerte dann vorzugsweise für den Erwerb von Grundeigentum oder sichtet sie in andere Anlageformen um. In kleinen und mittelständischen Unternehmen, in denen die persönliche Beziehung zwischen Unternehmer und Beschäftigten eher familiären Charakter hat, überwiegt dagegen die längerfristige Bereitstellung des Mitarbeiterkapitals.

Ein weiterer Finanzierungsaspekt ist die Eigenkapitalausstattung der Beteiligungsunternehmen. Die von Guski und Schneider untersuchten Unternehmen weisen eine durchschnittliche Eigenkapitalquote von 31,5 Prozent für das Jahr 1980 aus und liegen damit deutlich über dem Vergleichswert aller deutschen Unternehmen, den die Deutsche Bundesbank für den gleichen Zeitraum mit 20,9 Prozent angibt.<sup>748</sup> Gerade in den mittelständischen Unternehmen, für die die Kapitalbeschaffung sich problematischer als für Großunternehmen gestaltet, verbessert die Beteiligung der Mitarbeiter die Eigenkapitalausstattung, vgl. Tabelle 17, und trägt zur Stabilität des Unternehmens und zur Sicherung der Arbeitsplätze bei.

Rechtsform	Eigenkapitalquoten 1980 (in Prozent)	
	alle Unternehmen	Beteiligungsunternehmen
Einzelunternehmen	16,5	31,4
Personengesellschaften	17,7	32,2
Kapitalgesellschaften	26,4	30,5

**Tabelle 17: Eigenkapitalquoten im Jahr 1980**

Quelle: H.-G. Guski/H. J. Schneider<sup>749</sup>

Beteiligungsunternehmen verfügen nicht nur eine deutlich bessere Kapitalstruktur, sondern weisen auch sonst Kennzahlen auf, die auf eine hervorragende Position der Unternehmen innerhalb ihrer Branche schließen lassen. Höhere Umsätze pro Mitarbeiter stellten Guski und Schneider für über

<sup>747</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 257f.

<sup>748</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 304f.

<sup>749</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 306f.

70 Prozent der untersuchten Beteiligungsunternehmen fest; eine Ausnahme bilden hier Unternehmen der Chemische Industrie, deren Umsätze pro Mitarbeiter deutlich unter dem Branchenschnitt bleiben. Bessere Umsatzrenditen der Beteiligungsunternehmen - auch in der Chemischen Industrie - sind weitere Anhaltspunkte dafür, daß die Beteiligung positiv auf Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter wirkt und damit zur Verbesserung der Unternehmensergebnisse beiträgt.<sup>750</sup>

### 5.1.6.3 Betriebliche Partnerschaft

Die Zielinhalte einer betrieblichen Partnerschaft reichen vom Abbau des Gegensatzes zwischen Kapital und Arbeit, über Mitverantwortung, Mitunternehmerschaft bis hin zur Teilhabe am Erfolg, sie umfassen materielle und immaterielle Komponenten. Alle von Guski und Schneider dargestellten Unternehmen praktizieren eine Kapitalbeteiligung seit mindestens sieben Jahren, dennoch beschränken 44 Prozent ihre Beteiligungsaktivitäten auf die materielle Komponente. Mehr als die Hälfte der Unternehmen versucht zusätzlich, das Führungs- und Kommunikationsverhalten der Mitarbeiter auf die Beteiligungskonzeption abzustimmen, oder ergreift organisatorische Begleitmaßnahmen.<sup>751</sup> Aber nur 14 Prozent der Beteiligungsunternehmen gewähren ihren Mitarbeitern Rechte, die über die gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen hinausgehen, und entsprechen damit dem Partnerschaftsgedanken in vollem Umfang.

Die Verwirklichung des Partnerschaftszieles, das 1993 bei Kapitalbeteiligungen bereits auf den dritten Rang<sup>752</sup> vorgerückt war, sollte nach den Ergebnissen von Guski und Schneider allerdings nicht zu überhöhten Erwartungen bezüglich einer Beseitigung des Gegensatzes zwischen Kapital und Arbeit führen. Betriebliche Partnerschaft bedeutet vor allem das Einleiten eines Bewußtseinswandels auf beiden Seiten, eines Wandels, der sich - wie auch der Motivationsprozess - über Jahre erstreckt. Der Partnerschaftsausschuß, den 38 Prozent aller Beteiligungsunternehmen neben dem Betriebsrat als Mittler zwischen Geschäftsleitung und beteiligten Mitarbeitern etablieren, soll diesen Prozess der Annäherung voranbringen und die Idee der betrieblichen Partnerschaft weiterentwickeln.<sup>753</sup> Partnerschaft hängt aber, dies verdeutlicht die Untersuchung von Guski und Schneider, nicht nur von entsprechenden

---

<sup>750</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 370f.

<sup>751</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 164 und 168.

<sup>752</sup> Vgl. oben 5.1.2.

<sup>753</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 319.

organisatorischen und der Weiterbildung dienenden Maßnahmen ab, sondern auch von der Homogenität oder Heterogenität der Mitarbeiterstruktur ab.

Innerhalb der Belegschaft gibt es in aller Regel drei Gruppen, die der Partnerschaftsidee unterschiedlich gegenüberstehen.<sup>754</sup> Für die erste Gruppe ist der Beruf mehr als nur Job, sie ist flexibel und aufgeschlossen für neue Konzepte. Die zweite und größte Gruppe verhält sich eher abwartend und skeptisch, läßt sich mit der Zeit aber von der ersten Gruppe überzeugen. Die dritte Gruppe ist zahlenmäßig zwar am kleinsten, lehnt aber die partnerschaftlichen Bestrebungen grundsätzlich ab; vor allem jüngere, ungelernte, teilzeitbeschäftigte und ausländische Mitarbeiter zeigen sich nur wenig interessiert. Die Möglichkeit, partnerschaftliche Strukturen in einem Unternehmen erfolgreich zu praktizieren, hängt demnach auch von dem zahlenmäßigen Verhältnis dieser drei Gruppen zueinander und vom Bildungs- und Ausbildungsstand der Mitarbeiter ab, der sie mehr oder minder befähigt, in wirtschaftlichen Größen zu denken sowie Mitverantwortung zu übernehmen.

Guski und Schneider verdeutlichen auch, daß partnerschaftliche Unternehmen keinesfalls „konfliktfreie Oasen“<sup>755</sup> darstellen, in denen es keine Spannungen gibt, keine unterschiedlichen Interessenlagen mehr bestehen und das Interesse am Unternehmen die persönlichen Interessen überwiegt. In der Krisenzeit eines vorbildlichen Partnerschaftsunternehmens, so ein Beispiel aus der Metallindustrie, verhielten sich die beteiligten Mitarbeiter trotz ihrer hohen fünfstelligen Kapitalbeteiligung nicht unternehmensgerecht, sondern sie verfolgten ihre persönlichen Interessen, indem sie ihre Kapitalkonten auflösten, und verschärften so die Krise.<sup>756</sup>

Die erfolgreiche betriebliche Partnerschaft ist für Guski und Schneider an Voraussetzungen gebunden, die nicht ausschließlich durch Schulungs- und Bildungsarbeit oder Veränderungen der organisatorischen Strukturen geschaffen werden können. So würden die Grenzen der Partnerschaft gerade dort sichtbar, wo die bestehenden Unterschiede zwischen Unternehmer und Mitarbeiter, mit anderen Worten zwischen Kapital und Arbeit, aufgelöst werden sollen und versucht würde, beide Seiten zu einer neuen Einheit zu verschmelzen.<sup>757</sup> Trotz der Verbesserung ihrer Lebenslage und höherer Verantwortlichkeit werden mitspracheberechtigte und mitbesitzende Mitunternehmer letztlich durch ihren Arbeitnehmerstatus bestimmt, der trotz Kapitalbeteiligung ihre überwiegende Einkommensquelle ist und bleibt. Hinzu

---

<sup>754</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 330.

<sup>755</sup> H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 329.

<sup>756</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 330.

<sup>757</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 332.

kommt, daß die Mitarbeiter durchaus persönliche Wertvorstellungen haben, die sie höher bewerten als Kapitalbeteiligungen.

#### 5.1.6.4 Vermögensbildung

Motivation, Finanzierung und Partnerschaft sind Ziele, die in erster Linie kleine und mittlere Unternehmen bis 500 Beschäftigten mit der Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter verfolgen. Großunternehmen verbinden mit einer Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter vor allem das Ziel der Vermögensbildung. Die Motivation der Mitarbeiter und einen Abbau von Anzeichen für die Entfremdung der Mitarbeiter können und wollen sie in den hierarchischen und eher anonymen Strukturen des Großbetriebs nicht über eine finanzielle Beteiligung, sondern vor allem durch entsprechende organisatorische Abläufe, Arbeitszeitmodelle, Vorschlagswesen u.a. erreichen, um dem einzelnen Mitarbeiter so Möglichkeiten zur Mitsprache, Mitentscheidung und Mitverantwortung geben. Die finanzielle Beteiligung wird im Großunternehmen dem Bereich der betrieblichen Sozialpolitik und nicht der betrieblichen Finanz- und Personalpolitik zugeordnet. Kapitalbeteiligung wird in diesem Fall auch von Mitarbeitern als Ergänzung des Sozialleistungspaketes empfunden und hat entsprechend geringere Auswirkungen auf ihre Leistungsbereitschaft.<sup>758</sup>

Welche Akzeptanz das Beteiligungsangebot eines Großunternehmens findet, hängt nach den Ergebnissen von Guski und Schneider wesentlich von der Haltung des Betriebsrates zu dieser Frage ab. Zwar bleibt eine negative Einstellung von Betriebsrat und Gewerkschaften dann ohne praktischen Einfluß auf die Beteiligungsbereitschaft eines Mitarbeiters und auch Gewerkschaftsmitgliedes, wenn dieser vom materiellen Nutzen einer Beteiligung überzeugt ist. Eine positive Haltung des Betriebsrates und seine Aufklärungsarbeit erhöht aber die Beteiligungsbereitschaft aller, auch der gewerblichen Mitarbeiter, beträchtlich; in diesen Fällen beteiligen sich bis zu neunzig Prozent der Mitarbeiter am arbeitgebenden Unternehmen.<sup>759</sup>

Inwieweit Unternehmen das anvisierte Ziel Vermögensbildung mit ihrem Beteiligungsangebot erreichen, verdeutlichen Untersuchungen über die Beteiligungsquote der Mitarbeiter. Der Ermittlung der Beteiligungsquote wird nicht die Gesamtbelegschaft eines Unternehmens zugrundegelegt, sondern die Zahl der - nach Dauer der Betriebszugehörigkeit oder anderen Kriterien - beteiligungsberechtigten Mitarbeiter. Die Berechtigungs- und Beteiligungs-

---

<sup>758</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1984), S. 36 sowie C. Schäfer (1992), Tabelle 5, S. 142.

<sup>759</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 206f.

quoten, die Guski und Schneider im Rahmen ihrer 1987 durchgeführten bundesweiten Bestandsaufnahme feststellten, sind in Tabelle 18 zusammengestellt.

Das Ziel Vermögensbildung wird demnach in kleinen und mittleren Unternehmen am ehesten verwirklicht; die beteiligungsberechtigten Mitarbeiter nutzen mit wenigen Ausnahmen die Möglichkeit zur Kapitalbeteiligung. In Großunternehmen dagegen fallen Berechtigungsquote und Beteiligungsquote deutlich auseinander, das vermögensbildende Angebot des Arbeitgebers wird nur von zwei Dritteln der dazu berechtigten Mitarbeiter genutzt.

Unternehmensgröße/ Anzahl der Mitarbeiter	Berechtigungsquote (in Prozent)	Beteiligungsquote (in Prozent)
bis 50	84,9	84,4
51 - 1000	78,4	76,5
ab 1000	88,8	57,7

**Tabelle 18: Berechtigungsquoten und Beteiligungsquoten im Jahr 1987**

Quelle: H.-G. Guski/H. J. Schneider<sup>760</sup>

Die Zielkombination Motivation, Finanzierung, Partnerschaft und Vermögensbildung kann in kleinen und mittleren Unternehmen den Mitarbeitern besser vermittelt und von den Mitarbeitern persönlich nachvollzogen werden - folglich ist die Akzeptanz des Beteiligungsangebotes hier weitaus höher als in Großunternehmen.

### 5.1.7 Einflußgrößen für den Erfolg einer Kapitalbeteiligung

Der Erfolg eines Beteiligungsangebotes wird durch Faktoren bestimmt, die das Unternehmen bei der Gestaltung berücksichtigen oder durch entsprechende begleitende Maßnahmen korrigieren kann. Als entscheidende Einflußgrößen für den Erfolg eines Beteiligungsmodells nennen Guski und Schneider<sup>761</sup>:

1. Unternehmensgröße: Beteiligungsmodelle werden in kleinen und mittleren Unternehmen erfolgreicher praktiziert als in Großunternehmen ab 1000 Beschäftigten. Dieses Ergebnis ist u. a. damit zu begründen, daß die Strukturen in mittelständischen Unternehmen überschaubarer und damit auch Ursachen und Wirkungen leichter erkennbar und zuordenbar sind. Der

<sup>760</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1987b), Ziffer 51.

<sup>761</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 36f.

einzelne Mitarbeiter hat hier mehr das Gefühl, selbst zum Erfolg des Unternehmens beitragen zu können; seine Motivation als Folge einer Beteiligung wird damit zusätzlich gesteigert. Innerbetriebliche Konflikte werden reibungsloser ausgetragen und kompromißbereiter bewältigt. In Großunternehmen sind die Effekte einer Beteiligung wesentlich geringer; dies gilt sowohl für die Motivation der Mitarbeiter, für Liquidität und Kapitalstruktur, für die Vermögensbildung der Mitarbeiter und auch für die Lösung von Konflikten.<sup>762</sup>

2. Mittelaufbringung: Beteiligungsmodelle, die eine Eigenleistung des Mitarbeiters zum Anteilswerb vorsehen, sind erfolgreicher als Modelle, in denen Mitarbeitern die Kapitalanteile geschenkt werden. Die mit § 19 des Einkommensteuergesetzes auf maximal die Hälfte des Anteilswertes begrenzte Zuwendung des Arbeitgebers entspricht somit den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.
3. Beteiligungsform: Am erfolgreichsten sind vollgesellschafterliche Beteiligungen, beispielsweise GmbH-Beteiligungen. Die Aktie ist zwar die am weitesten verbreitete, aber nicht die erfolgreichste Form der Beteiligung; dies liegt weniger an der Beteiligungsform als vielmehr an der bei Aktiengesellschaften verbreitet anzutreffenden Unternehmensgröße.
4. Sperrfristen: Die im Vermögensbeteiligungsgesetz vorgesehene Sperrfrist von sechs Jahren ist unter Berücksichtigung der Untersuchungsergebnisse relativ kurz. Die besten Auswirkungen würden mit Sperrfristen von zehn Jahren erreicht.
5. Zeitliche Dauer: Je höher das Volumen des Mitarbeiterkapitals im Verlauf der Jahre wächst, desto positiver werden auch die Wirkungen auf Motivation und Leistungsbereitschaft, auf das partnerschaftliche Denken und Handeln des Mitarbeiters. Die Dauer der Beteiligung entscheidet darüber, ob diese langfristig sich einstellenden Effekte der Beteiligung zum Tragen kommen.

Die für den Erfolg einer betrieblichen Beteiligung entscheidenden Gestaltungselemente und Voraussetzungen haben Guski und Schneider festgestellt. Allerdings stellt deren Umsetzung noch keine Erfolgsgarantie für die Beteiligung und die künftige Unternehmensentwicklung dar. Die überdurchschnittlichen Kapitalstrukturen und Erfolge, die Beteiligungsunternehmen vielfach aufweisen, sind nicht nur auf die Beteiligung, sondern auch auf den Einfluß

---

<sup>762</sup> Vgl. C. Schäfer (1992), Tabelle 5, S. 142.



anderer betrieblicher Faktoren zurückzuführen. So zeigt ein Blick auf ein Verzeichnis<sup>763</sup> von mehr als 100 Beteiligungsunternehmen, daß überwiegend bekannte und am Markt bestens etablierte Unternehmen darin zu finden sind. Alle diese Unternehmen können hervorragende wirtschaftliche Kennzahlen und eine bessere Eigenkapitalstruktur vorweisen als vergleichbare Unternehmen. Die Erfolge der Beteiligungsunternehmen sind somit nicht nur eine Folge der Kapitalbeteiligung, sondern gleichzeitig auch Ursache und Voraussetzung für die Unterbreitung eines Beteiligungsangebotes an die Mitarbeiter.

Beteiligungsunternehmen verzeichnen in aller Regel nicht nur mehr Erfolg, sondern beweisen auch mehr Dynamik und Flexibilität als Mitbewerber. Die Kapitalbeteiligung unterstützt diese von den Mitarbeitern getragene Mobilität des Unternehmens, sie vermag die Motivation der Mitarbeiter zu stärken, kann finanzielle Spielräume schaffen und die Kooperation innerhalb des Unternehmens verbessern. Beteiligungsunternehmen können sich damit leichter auf die Herausforderungen eines sich beschleunigenden und intensivierenden Wettbewerbs einstellen.

### **5.1.8 Gründe für das Scheitern einer Kapitalbeteiligung**

Neben den erfolgreichen Mitarbeitermodellen werden von Kritikern der Kapitalbeteiligung immer wieder Unternehmen genannt, die eine Mitarbeiterbeteiligung praktizierten und dennoch scheiterten, wie z. B. Nixdorf, Pieroth, Porst, oder temporär nicht die Erfolge von konkurrierenden Nicht-Beteiligungsunternehmen vorweisen können, wie z. B. Rosenthal im Vergleich zum Konkurrenten Hutschenreuther.<sup>764</sup>

Erfolgreiche Beteiligungsmodelle werden in der Literatur ausführlich beschrieben, über gescheiterte Beteiligungsunternehmen wird dagegen nur kurz berichtet. So wurde das 1972 eingeführte Porst-Modell über mehrere Jahre wissenschaftlich untersucht und die sozialen wie wirtschaftlichen Auswirkungen dokumentiert.<sup>765</sup> Über das Ende des vielbeachteten „Mitarbeiterunternehmens“, in dem über einen Zeitraum von nahezu 10 Jahren alle 1400 Mitarbeiter Gesellschafter mit weitreichenden Mitbestimmungs-

---

<sup>763</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1987a), 5000.

<sup>764</sup> Vgl. W. Höhnen (1990), S. 13 sowie C. Schäfer (1992), S. 129ff.

<sup>765</sup> Vgl. H. Steinmann/M. Heinrich (1977), Porst-Modell und Marktwirtschaft, in: Die Betriebswirtschaft, 37. Jg. (1977), S. 57ff. sowie H. Steinmann/M. Heinrich/H. Müller (1979), Idee und Wirklichkeit des Porst-Modells, in: Die Betriebswirtschaft, 39. Jg. (1979), S. 289ff.

rechten waren, wurde zwar informiert, die Ursachen für das Scheitern wurden aber nicht mit vergleichbarer Intensität überprüft. Als Gründe für die Rückverwandlung von Porst in ein „normales“ Unternehmen wurden u. a. genannt: Probleme zwischen Management und Mitarbeiterunternehmern, der Wegfall von Leistungsanreizen als Folge einer Nivellierung der Entlohnung, die mangelnde Bereitschaft der Mitarbeiter, die immerhin ein Kapital in Höhe von 25 Millionen DM besaßen, in Verlustsituationen für das Unternehmen auch finanziell einzutreten. Nach Aussage des Initiators Hannsheinz Porst wollte jeder Mitarbeiter „die höchsten Löhne, die kürzeste Arbeitszeit oder den längsten Urlaub“<sup>766</sup>, die erhoffte Entwicklung von Unternehmereigenschaften bei den Mitarbeitern stellte sich folglich nicht ein.

Guski und Schneider haben im Rahmen ihrer zweiten Bestandsaufnahme nicht nur die Auswirkungen der Kapitalbeteiligung überprüft, sondern auch bei den 8,8 Prozent der befragten Unternehmen, die ihr Beteiligungsmodell zwischenzeitlich aufgegeben hatten, nach den Gründen geforscht. Nach ihren Ergebnissen waren modellabhängige wie auch modellunabhängige Faktoren ausschlaggebend für die Einstellung der Kapitalbeteiligung, vgl. Tabelle 19.

	Ursachen der Modelleinstellung	Zahl der Unternehmen
modell-unabhängige Faktoren	1. Verkauf des Unternehmens	4
	2. Ausscheiden der Initiatoren	2
	3. Verunsicherung durch die vermögenspolitische Diskussion	1
modell-abhängige Faktoren	4. Fehler in der Modellkonstruktion	3
	5. zu geringe Verteilungsmasse	2
	6. unrealistische Erwartungen	2
		14

**Tabelle 19: Gründe für die Einstellung von Beteiligungsmodellen**

Quelle: H.-G. Guski/H. J. Schneider<sup>767</sup>

Bei der Hälfte der Unternehmen hatte die Gestaltungsform der Beteiligung keinen Einfluß auf die Modelleinstellung, sondern in erster Linie waren wirtschaftliche Schwierigkeiten ausschlaggebend, die schließlich zum Verkauf

<sup>766</sup> o. V. (1981), Modellwechsel, in: Capital 8/81, S. 41 sowie o.V. (1992d), Verschenkte Firma überlebte 10 Jahre, in: Badische Neueste Nachrichten vom 6.11.1992, Nr. 258, S. 6.

<sup>767</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 378.

des Unternehmens führten. In diesen Fällen wurde die Kapitalbeteiligung vom Käufer des Unternehmens nicht übernommen. Ebenso wurden Beteiligungen nach dem Ausscheiden ihrer Initiatoren nicht weitergeführt. Auch die vermögenspolitische Diskussion um gesetzliche überbetriebliche Vermögensfonds veranlaßte einen der befragten Unternehmer, die freiwillige Betriebsvereinbarung über die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter aufzukündigen.<sup>768</sup>

Fehler in den Beteiligungsverfahren sind die am häufigsten auftretenden modellabhängigen Gründe für die Einstellung. Die von Guski und Schneider erläuterten Firmenbeispiele<sup>769</sup> zeigen, daß eine Kapitalbeteiligung, die weder mit dem Betriebsrat noch der Belegschaft abgesprochen und gegen deren Willen eingeführt wird, zum Scheitern verurteilt ist, weil sie auf Unverständnis und Widerstand stößt. Ebenso kann eine Kapitalbeteiligung vorzeitig enden, wenn die individuellen Beteiligungssummen oder sonstige Modalitäten nach Kriterien ermittelt werden, die von den Mitarbeitern als ungerecht empfunden werden. Die Kapitalbeteiligung wird unter solchen Umständen nicht als Anerkenntnis für langjährige Mitarbeit gewertet, sondern gibt Anlaß zu wachsender Unzufriedenheit innerhalb der Belegschaft. Wenig sinnvoll ist es auch, die Beteiligungsbeträge so gering zu halten, daß nach mehreren Jahren erst ein Kapitalanteil von 1000 DM gutgeschrieben ist. Sie sollten zumindest in den Anfangsjahren so hoch sein, daß spürbare Zinserträge dem Mitarbeiter das Gefühl der Beteiligung als abstrakter Einrichtung zu nehmen.

Ein wesentlicher Grund für die Einstellung kann auch in unrealistischen Erwartungen der Unternehmensleitung bezüglich der Zeitdauer liegen, in der ein Beteiligungsmodell erfolgreich umgesetzt werden kann. Je nach Mitarbeiterstruktur kann das Verständnis für Sinn und Zweck der Kapitalbeteiligung nur nach einem eingehenden Informations- und Schulungsprozess erwartet werden, der nach wenigen Jahren noch nicht abgeschlossen ist. Auch die Beteiligung der Mitarbeiter an Investitionsentscheidungen kann Mitarbeiter überfordern, wenn ihnen die entsprechenden Vorkenntnisse fehlen. Enttäuschte Erwartungen des Unternehmens bezüglich der verzögerten Wirkungen einer materiellen oder immateriellen Beteiligung können demnach auch eine vorzeitige Modelleinstellung bewirken.

Die von Guski und Schneider gefundenen modellabhängigen Gründe ließen sich bei einer umsichtigen Vorbereitung der Beteiligung vermeiden. Schwerer wiegen demgegenüber die wirtschaftlichen Ursachen für eine Modelleinstellung. Eine Unternehmenskrise, die die Kapitalerträge schmälert und unter

---

<sup>768</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 379.

<sup>769</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 380f.

Umständen Arbeitsplätze gefährdet, kann - je nach ihrem Ausmaß - durch die Beteiligung und das verstärkte Engagement der Mitarbeiter leichter überwunden werden. Bei der Mehrzahl der gescheiterten Beteiligungsunternehmen gelang eine Stabilisierung des Unternehmens allerdings nicht, weil die Mitarbeiter das erforderliche Kapital nicht aufbringen konnten oder in erster Linie daran interessiert waren, ihre Kapitalanteile ausbezahlt zu bekommen. Demnach kann eine Kapitalbeteiligung gerade in Krisenzeiten nicht nur zum Arbeitsplatz- und Vermögensrisiko für Arbeitnehmer, sondern - je nach dem Kapitalanteil der Mitarbeiter - auch zum finanziellen Risikofaktor für ein Unternehmen werden.

## 5.2 Die Beteiligung am Produktivkapital aus Sicht der Arbeitnehmer

Trotz der bevorzugten Förderung des Produktivkapitalsparens, die 1984 eingeleitet und 1987 ausgeweitet wurde, legte im Jahr 1993 nur jeder zehnte Arbeitnehmer seine vermögenswirksamen Leistungen im Produktivvermögen an. Immerhin haben in diesem Zeitraum die außerbetrieblichen Beteiligungen ein deutlich vermehrtes Interesse bei den Arbeitnehmern gefunden. Die massive staatliche Unterstützung der Mitarbeiterbeteiligung ließ, wie Tabelle 20 zeigt, die vermögenswirksamen Anlagen der Arbeitnehmer vor allem bei Aktienfonds, die erst 1987 in den Anlagekatalog des Vermögensbeteiligungsgesetzes aufgenommen wurden, ansteigen:

Stichtag jeweils 31.12.	Anzahl	Gesamtwert der staatlich geförderten Depots in Mio. DM
1987	232.186	180
1988	327.081	295
1989	536.880	638
1990	908.613	976
1991	1.423.227	1.526
1992	1.780.985	2.251
1993	1.900.616	4.149
1994	2.079.017	4.581

**Tabelle 20: Zur Entwicklung vermögenswirksamer Anlagen in Aktienfonds**  
Quelle: BVI -Statistik <sup>770</sup>

<sup>770</sup> Bundesverband Deutscher Investment-Gesellschaften e.V., Statistik 1995.

Diese Zahlen verdeutlichen auch, daß staatliche Fördermaßnahmen das Sparverhalten der Arbeitnehmer - zumindest hinsichtlich ihrer vermögenswirksamen Leistungen - durchaus lenken können.

Das Gegenbeispiel zum Erfolg der außerbetrieblichen Beteiligungen stellt die Entwicklung der betrieblichen Beteiligungen dar: Nach Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialforschung nutzten im Jahr 1993 nur 1,5 Mio. Arbeitnehmer die Förderung nach § 19 a; die Zahl der am arbeitgebenden Unternehmen beteiligten Arbeitnehmer stieg damit in den zehn Jahren nach Verabschiedung des Vermögensbeteiligungsgesetzes lediglich um 500.000.<sup>771</sup> Insgesamt sind demnach Mitte der neunziger Jahre rund 3,6 Mio. Arbeitnehmer über die vermögensbildenden Fördermaßnahmen des Staates am Produktivvermögen beteiligt, wobei die Mehrheit der Arbeitnehmer sich für eine außerbetriebliche Anlage entschieden hat. Das eigentliche Ziel des Vermögensbeteiligungsgesetzes, nämlich vor allem die betriebliche Beteiligung der Arbeitnehmer deutlich voranzubringen, wurde damit nicht annähernd erreicht.

### **5.2.1 Das Interesse der Arbeitnehmer an Beteiligungen**

Die Beteiligung am Produktivkapital war in der Vergangenheit kein Postulat der Arbeitnehmer oder ihrer Organisationen, sondern sie entsprach politischen wie kirchlichen Positionen und deckte sich mit den ethischen Grundsätzen von einzelnen Unternehmern. Die im Mittelpunkt dieser Überlegungen stehende Person, der Arbeitnehmer, und seine persönliche Einstellung zu diesem Thema wurden im Zuge der jahrzehntelangen Diskussionen um Pro und Contra der Kapitalbeteiligung nicht oder nur am Rande gehört; nur wenige Untersuchungen beschäftigten sich mit den persönlichen Einstellungen der Arbeitnehmer zur betrieblichen Beteiligung. Die auch Jahre nach seinem Inkrafttreten nur vergleichsweise geringen Wirkungen des Vermögensbeteiligungsgesetzes nahm die AGP zum Anlaß, das Interesse der Bevölkerung am Produktivkapitalsparen durch das Institut für Demoskopie, Allensbach, untersuchen zu lassen; die bundesweite Repräsentativbefragung<sup>772</sup> erfolgte im Dezember 1989.

Die Untersuchung belegt, daß die Gesamtbevölkerung wie auch die Arbeitnehmer trotz ihres breiten Interesses an der Bildung von Produktivvermögen auffallend wenig Kenntnis von den Fördermodalitäten des Vermögensbeteiligungsgesetzes haben. Lediglich sieben Prozent der befragten Arbeitnehmer

---

<sup>771</sup> o.V. (1994c), S. 2.

<sup>772</sup> Vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung Baden-Württemberg (Hrsg.) (1990), S. 53-84.

wußten, daß das Produktivkapitalsparen durch eine Gesetzesänderung ab 1.1.1990 mehr als das Bausparen gefördert und die Einkommensgrenzen angehoben werden sollten.<sup>773</sup> Das vielfach beklagte geringe Engagement der Arbeitnehmer im Produktivvermögen ist demnach u.a. eine Folge der wiederholten gesetzlichen Änderungen und der ungenügenden Informationen seitens der politischen und öffentlichen Instanzen. Gleichzeitig sind die geringen Kenntnisse der Arbeitnehmer über die Vorteile der betrieblichen Beteiligungen auch auf die wenigen praktischen Erfahrungen der Arbeitnehmer mit dieser Anlageform zurückzuführen; die Zahl der Beteiligungsunternehmen ist zu gering, um weite Kreise der Arbeitnehmer über betriebliche Beteiligungen zu informieren. So waren nach der Allensbach-Studie die materiellen Vorteile des Produktivkapitalsparens, die aus der zu Beginn der neunziger Jahre noch beträchtlichen staatlichen Förderung resultierten, weitgehend unbekannt, obwohl auch die Arbeitnehmer ihr Anlageverhalten durchaus an Ertrags-erwartungen und Sicherheitsaspekten ausrichten.<sup>774</sup>

Sieht man von diesen Informationsdefiziten ab, so wird die betriebliche Kapitalbeteiligung von den befragten Arbeitnehmern weniger als lukrative Geldanlage, sondern vielmehr unter ideellen Gesichtspunkten gesehen. Aufgrund des rudimentären Wissens bei der Bevölkerung und der überwiegenden Mehrzahl der Arbeitnehmer gelten Beteiligungen eher als Instrument zur Förderung der betrieblichen Partnerschaft, von der eine stärkere Betriebsbindung und mehr Mitsprachemöglichkeiten, mehr Kündigungsschutz wie auch die Teilhabe an einer günstigen wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens erwartet werden.<sup>775</sup> Allerdings bestimmt die Einschätzung der wirtschaftlichen Lage des arbeitgebenden Unternehmens die persönliche Beteiligungsbereitschaft; eine schlechte Geschäftslage oder kritische Erwartungen bezüglich der weiteren Entwicklung des Unternehmens lassen das Interesse der Arbeitnehmer an einer Beteiligung sinken.

Ein Abbau der informellen Hemmnisse bei den Arbeitnehmern und eine verstärkte Bereitschaft der Unternehmen, Kapitalbeteiligungen ihren Mitarbeitern anzubieten, könnte, so lautet das Fazit der Untersuchung aus Allensbach, die

---

<sup>773</sup> Vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung Baden-Württemberg (Hrsg.) (1990), S. 57.

<sup>774</sup> Vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung Baden-Württemberg (Hrsg.) (1990), S. 69.

<sup>775</sup> Vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung Baden-Württemberg (Hrsg.) (1990), S. 69.

Chancen für einen „beträchtlichen Ausbau des Produktivkapitalsparens“ erhöhen.<sup>776</sup>

### 5.2.2 Die Beteiligungsbereitschaft der Mitarbeiter

Auf betrieblicher Ebene ist die Beteiligungsbereitschaft der Mitarbeiter Gradmesser für ihr Interesse an einer Kapitalbeteiligung. Die Mitarbeiter eines Beteiligungsunternehmens lassen sich in drei Gruppen<sup>777</sup> unterscheiden:

1. Gesamtbelegschaft
2. beteiligungsberechtigte Mitarbeiter
3. beteiligte Mitarbeiter

Die Beteiligungsberechtigung der Mitarbeiter folgt aus den jeweiligen Beteiligungsmodalitäten, wie z. B. der Dauer der Betriebszugehörigkeit eines Mitarbeiters. Die Beteiligungsbereitschaft wiederum ist an der Zahl beteiligter Mitarbeiter in Relation zur Zahl der beteiligungsberechtigten Mitarbeiter ablesbar. Die Beteiligungsquote ist allerdings nur dann eine Maßgröße für die Beteiligungsbereitschaft, wenn der Mitarbeiter einen finanziellen Beitrag zur Finanzierung seiner betrieblichen Kapitalbeteiligung leistet.

Guski und Schneider haben im Rahmen ihrer Bestandsaufnahmen zur Kapitalbeteiligung auch die Beteiligungsbereitschaft der Mitarbeiter genauer überprüft. Angestellte nutzen demnach ein Beteiligungsangebot des Arbeitgebers weit eher als Arbeiter; die genannten Beteiligungsquoten liegen bei 73,7 im Vergleich zu 38,6 Prozent. Männer zeigen eine weitaus höhere Beteiligungsbereitschaft als Frauen (57,8 beziehungsweise 40,6 Prozent).<sup>778</sup> Die Bereitschaft der Mitarbeiter, sich am arbeitgebenden Unternehmen zu beteiligen, wird durch zahlreiche Faktoren beeinflusst:

- Stellung im Unternehmen
- Geschlecht
- individuelles Einkommen
- Eigenleistungen des Mitarbeiters/Finanzierungshilfen seitens des Arbeitgebers
- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter

---

<sup>776</sup> Vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung Baden-Württemberg (Hrsg.) (1990), S. 83.

<sup>777</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 192.

<sup>778</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 193.

- Präferenz für andere Anlageformen
- innerbetriebliche Information
- Einfluß der Gewerkschaft und des Betriebsrates
- betriebliche und konjunkturelle Lage

Immerhin verdeutlicht diese Aufzählung von empirisch ermittelten Beweggründen, daß auf die Entscheidung zu Gunsten oder gegen eine Kapitalbeteiligung die persönlichen Lebensumstände des Mitarbeiters, seine emotionale Bindung an das Unternehmen wie auch betriebliche Aspekte einwirken. Das Einkommen der Mitarbeiter ist demnach nur eine Einflußgröße unter vielen, der aber in der politischen Diskussion ein großes Gewicht bezüglich der Beteiligungsbereitschaft zugemessen wird. In Tabelle 21 ist das Beispiel einer Aktiengesellschaft dargestellt, die Belegschaftsaktien ausgibt; die Beteiligungsquoten der bezugsberechtigten Mitarbeiter sind nach ihren Tarifeinkommensgruppen aufgeschlüsselt.

Tarifgruppe	Beteiligung der Mitarbeiter in Prozent
9	29
8	37
7	46
6	58
5	63
4	70
3	74
2	84
1	85

**Tabelle 21: Beteiligungsquoten nach Tarifgruppen**

Quelle: H.-G. Guski/H. J. Schneider <sup>779</sup>

Tabelle 21 weist auf den ersten Blick einen klaren Zusammenhang zwischen Einkommen - Tarifgruppe neun ist die niedrigste Einkommensgruppe - und der Beteiligung über Belegschaftsaktien aus. Einschränkend dazu ist allerdings zu berücksichtigen, daß gerade den Mitarbeitern in den unteren Tarifgruppen durch das Vermögensbildungsgesetz der Erwerb der Beteiligungen besonders erleichtert wird, indem ihre Eigenleistung durch Vorzugskurs, vermögenswirksame Leistung und staatliche Prämie niedrig gehalten wird.<sup>780</sup> Trotz dieser besonders großen Vorteile nutzt in Tarifgruppe acht und neun nur etwa

<sup>779</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 198.

<sup>780</sup> Eine Förderung für Belegschaftsaktien besteht seit dem Jahr 1959 (Erstes Spar-Prämiengesetz).



jeder dritte Bezugsberechtigte dieses Angebot. Der Hinderungsgrund dafür kann nicht ausschließlich im Einkommen liegen, sondern ist eher damit zu erklären, daß das Einkommen quantitativer Ausdruck eines Teils der anderen Einflußfaktoren auf die Beteiligungsbereitschaft ist und deshalb in enger Wechselwirkung mit der Stellung des Mitarbeiters im Betrieb, seiner Ausbildung, dem Geschlecht, seiner Herkunft, der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Lebensalter zu sehen ist. In fast allen Beteiligungsunternehmen, so Guski und Schneider, wurde beobachtet, daß das Einkommen nur zunächst einen Hemmfaktor bildet. Sobald ein Mitarbeiter sich dennoch zum Kauf von Beteiligungstiteln entschlossen hat, weil er von den Vorteilen dieser Anlageform überzeugt ist, erwirbt er den für ihn höchstmöglichen Beteiligungswert.

### 5.2.3 Die Einstellung der Mitarbeiter zur Kapitalbeteiligung

Eine Reihe von Beteiligungsunternehmen hat die Einstellung der Mitarbeiter zur Kapitalbeteiligung durch interne Betriebsbefragungen, in einigen Fällen auch durch externe Forschungsinstitute ermitteln lassen.<sup>781</sup> Im Rahmen einer wissenschaftlichen Untersuchung wurden im Jahr 1979 in zwei mittelständischen Unternehmen die beteiligten Mitarbeiter zu ihrer Einstellung zur praktizierten Kapitalbeteiligung und nach ihren diesbezüglichen Verhaltensreaktionen befragt.<sup>782</sup> Beide Unternehmen wandelten im Befragungszeitraum Gewinnanteile der Mitarbeiter in Kapitalanteile um, die Mitarbeiter erbrachten dabei keine Eigenleistungen. Diese laboristische Beteiligungsform wurde vor Verabschiedung des Vermögensbeteiligungsgesetzes bei kleinen und mittleren Beteiligungsunternehmen verbreitet angewendet.

Im Rahmen der Befragung wurde den Mitarbeitern eine Palette von personal- und sozialpolitischen Maßnahmen vorgelegt. In der Bewertung durch die Mitarbeiter nahm die Kapitalbeteiligung lediglich eine mittlere Position ein; als bedeutender wurde die betriebliche Altersversorgung, eine fünfprozentige Lohnerhöhung, fünf Tage mehr Urlaub und günstige Belegschaftsrabatte eingestuft.<sup>783</sup> Das zentrale politische Anliegen der siebziger Jahre, die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen, tangierte die Interessenhierarchie der bereits beteiligten Mitarbeiter offensichtlich nur wenig, sie maßen anderen sozialen Vergünstigungen einen weitaus höheren Stellenwert zu. Obwohl nur eine Minderheit der Beschäftigten (ca. 13 Prozent) der

---

<sup>781</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 320ff.

<sup>782</sup> Vgl. B. Lieber (1982), Die Einstellung der Mitarbeiter zur Gewinnbeteiligung. Eine empirische Untersuchung auf der Basis eines erwartungstheoretischen Verhaltensmodells, München, S. 98f.

<sup>783</sup> Vgl. B. Lieber (1982), S. 122f.

Beteiligung negativ, 43 Prozent aber der Beteiligung positiv oder sehr positiv gegenüberstanden, wurden zahlreiche Änderungswünsche bezüglich des praktizierten Beteiligungsmodells geäußert, die sich insbesondere auf die Verteilungskriterien für den Gewinn und die als zu lange empfundenen Festlegungsfristen<sup>784</sup> für das Kapital bezogen. Die Einstufung der Kapitalbeteiligung und die Änderungswünsche bestätigen eine Haltung der Arbeitnehmer, die sich auch durch ihre finanzielle Beteiligung weder mittelfristig noch grundlegend ändern läßt: Der persönliche Vorteil einer personal- oder sozialpolitischen Maßnahme, soll - unabhängig davon, ob sie finanziell oder immateriell gestaltet ist - aus Sicht des Mitarbeiters möglichst kurzfristig spürbar sein. Die Kapitalbeteiligung entspricht offensichtlich nicht einem vorhandenen Grundbedürfnis der Arbeitnehmer, sondern erst im Verlauf des jahrelangen Erfahrungsprozesses einer betrieblichen Beteiligung verändert sich die Einstellung des Mitarbeiters. Die Kapitalbeteiligung wird dann, wenn anfängliche Skepsis und Unsicherheit abgebaut sind und finanzielle Vorteile erlebt wurden, positiver beurteilt als zum Zeitpunkt ihrer Einführung.<sup>785</sup>

Selbst acht Jahre nach Einführung der Beteiligung an Gewinn und Kapital bekundete nur jeder dritte befragte Mitarbeiter eine signifikant erhöhte Bereitschaft zur quantitativen und qualitativen Leistungssteigerung sowie zum sorgfältigeren Umgang mit den Produktionsmitteln. Weit weniger ausgeprägt waren dagegen die erklärte Bereitschaft der Mitarbeiter zur Kooperation mit Kollegen, zur Identifikation mit dem Unternehmen, zur Betriebstreue, zur Einreichung von Verbesserungsvorschlägen und zur Mitsprache. Die positiven Auswirkungen auf das Verhalten der Mitarbeiter sind in starkem Maße von der Einschätzung der Beteiligung abhängig: Wird die Beteiligung von den Mitarbeitern als partnerschaftlich intendierte Maßnahme verstanden, so sind ihre Verhaltensreaktionen weitaus positiver als bei einer Beteiligung, die als manipulative Maßnahme des Unternehmens erachtet wird, um die Leistung der Mitarbeiter zu steigern.

Als zentrales Ergebnis dieser wissenschaftlichen Untersuchung ist zu werten, daß die Verbindung von betrieblicher Partnerschaft und Kapitalbeteiligung die persönliche Einstellung und das Verhalten der Mitarbeiter nachhaltiger und weitaus positiver prägt als die reine Kapitalbeteiligung.<sup>786</sup> Die bloße Kapitalbeteiligung zeigt demgegenüber keine nennenswerten Auswirkungen auf die

---

<sup>784</sup> Firma A schüttete jährlich 25 % des Individualanteils am Gewinn bar aus, für die stille Beteiligung galt eine Sperrfrist von 6 Jahren. Firma B legte den gesamten Individualanteil des Mitarbeiters als indirekte stille Beteiligung für 7 Jahre fest. Vgl. B. Lieber (1982), S. 99.

<sup>785</sup> Vgl. B. Lieber (1982), S. 129f.

<sup>786</sup> Vgl. B. Lieber (1982), S. 222.

Einstellung und Verhaltensreaktionen der Mitarbeiter. Ein wesentlicher Faktor für die Bewertung einer Beteiligung ist auch die Zeit: Mit der Zahl der Beteiligungsjahre, steigendem Kapitalkonto, vermehrter Information und Verständnis für die betrieblichen Abläufe verbessert sich die emotionale Einstellung der Mitarbeiter, ihr betriebliches Verhalten wird positiv motiviert. Trotz dieser langfristigen Verhaltensänderungen sehen die Mitarbeiter sich allerdings nicht in einer Mitunternehmerstellung, sie entwickeln mithin nicht das originäre Eigentümerbewußtsein, das ein Grundanliegen der partnerschaftlichen Bestrebungen seitens der Unternehmen ist.<sup>787</sup> Somit schwinden die Interessengegensätze nicht als Folge der Mitarbeiterbeteiligung, sondern werden mehr oder weniger abgebaut. Die Arbeitnehmer wahren trotz Beteiligung ihre Arbeitnehmerinteressen; ein Grund hierfür könnte die Relation zwischen Arbeitseinkommen und Beteiligungswert sein. Die Erträge aus einer betrieblichen Beteiligung erreichen in aller Regel nur einen Bruchteil des Monateinkommens eines Arbeitnehmers. Der Stellenwert seiner Arbeitnehmerposition ist damit weitaus höher als der des Miteigentümers. Eine weitere Erklärung liegt möglicherweise in der vergleichsweise geringen Bedeutung, die ein Mitarbeiter seiner individuellen Leistung für die Höhe des Gewinns zumißt. Als Determinanten des Gewinns betrachtet er vor allem die Fähigkeiten der Unternehmensführung, die wirtschaftliche Situation, die Leistungsbereitschaft der gesamten Belegschaft und die technische Ausstattung des Unternehmens.<sup>788</sup>

Die Ergebnisse dieser persönlichen Befragung von beteiligten Mitarbeitern bestätigen damit in wesentlichen Punkten die Erkenntnisse zu den Auswirkungen einer betrieblichen Kapitalbeteiligung, die Guski und Schneider durch ihre Befragung von Unternehmensleitungen und Betriebsräten gewonnen haben, vgl. 5.1.6.

#### **5.2.4 Beteiligte Arbeitnehmer und Gewerkschaften**

Die Gewerkschaften haben ihre ablehnende Haltung gegen die betriebliche Kapitalbeteiligung wiederholt mit einer befürchteten Schwächung der Gewerkschaften und einer gezielten Entfremdung der Arbeitnehmer von den Gewerkschaften begründet.<sup>789</sup> Inwieweit diese Argumente zutreffen und die beteiligten Arbeitnehmer tatsächlich weniger streikbereit sind oder glauben, als Miteigentümer die gewerkschaftliche Interessenvertretung nicht mehr zu benötigen, soll nachfolgend anhand der Ergebnisse von Guski /Schneider sowie

---

<sup>787</sup> Vgl. B. Lieber (1982), S. 225.

<sup>788</sup> Vgl. B. Lieber (1982), S. 185.

<sup>789</sup> Vgl. H.-D. Küller (1979), S. 61f.

des WSI überprüft werden. Befragt wurden in beiden Erhebungen die Geschäftsleitungen und Betriebsräte von Beteiligungsunternehmen.

Den gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Mitarbeiter von Beteiligungsunternehmen haben Guski und Schneider im Rahmen ihrer zweiten Bestandsaufnahme untersucht, vgl. Tabelle 22:

Unternehmensgröße nach Mitarbeitern	Organisationsgrad der Mitarbeiter
bis 100	36,7
101 bis 500	40,1
501 bis 2000	42,7
2001 bis 5000	52,6
über 5000	51,2

**Tabelle 22: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Mitarbeiter in Beteiligungsunternehmen im Jahr 1983**

Quelle: H.-G. Guski/H. J. Schneider<sup>790</sup>

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in kleinen und mittleren Beteiligungsunternehmen mit rund 40 Prozent der Beschäftigten am niedrigsten, in Großunternehmen ist jeder zweite Mitarbeiter auch Gewerkschaftsmitglied. Der Organisationsgrad, der als ein Ausdruck der Entfremdung der Arbeitnehmer im betrieblichen Umfeld gewertet werden kann, steigt demnach mit der Größe der Unternehmen an. Dieser Zusammenhang zwischen Beschäftigtenzahl und Organisationsgrad gilt - unabhängig von einer Beteiligung - für alle Unternehmen. Ebenso verhält es sich mit der Gewerkschaftszugehörigkeit der Mitarbeiter, sie ist in Beteiligungsunternehmen nicht niedriger als in Unternehmen ohne Kapitalbeteiligung.<sup>791</sup>

Die Entwicklung der Organisationsgrade über einen längeren Zeitraum zeigt, daß Arbeitnehmer den Gewerkschaften nicht die Mitgliedschaft aufkündigen, sobald sie beteiligt werden, siehe Tabelle 23. In über 80 Prozent der befragten Unternehmen ist der Anteil der organisierten Arbeitnehmer an der Gesamtbelegschaft auch nach etlichen Beteiligungsjahren nicht gesunken, sondern unverändert geblieben oder sogar gestiegen. Das Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Gewerkschaften wird demnach durch die betriebliche Beteiligung der Mitarbeiter auch langfristig nicht negativ beeinflusst.

<sup>790</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 335.

<sup>791</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 336.

Zeitraum der Modell-einführung	Beteiligungs-unternehmen in Prozent	Veränderung des Organisationsgrades		
		gestiegen	unverändert	gesunken
bis 1959	8,4	5,4	0,8	2,2
1960 bis 1969	23,7	7,7	11,4	4,6
1970 bis 1983	67,9	27,5	30,5	9,9
insgesamt	100,0	40,5	42,7	16,8

**Tabelle 23: Veränderung des Organisationsgrades der Mitarbeiter**

Quelle: H.-G. Guski/H. J. Schneider<sup>792</sup>

Das WSI untersuchte im Jahr 1990 den Einfluß einer materiellen oder immateriellen Mitarbeiterbeteiligung auf die Lösung betrieblicher Konflikte. Aus Sicht der Arbeitnehmervertreter sind nur in wenigen Aktiengesellschaften positive Wirkungen einer Beteiligung im Falle innerbetriebliche Auseinandersetzungen zu verzeichnen. Bei kleinen und mittleren Unternehmen, GmbHs und anderen Unternehmensformen, trägt die Beteiligung schon eher zur Lösung von Konflikten zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft bei - wobei die Geschäftsleitungen in der Beteiligung der Mitarbeiter mehr als die Betriebsräte einen Beitrag zur Konfliktsteuerung sehen, dazu Tabelle 24. Bemerkenswert ist auch, daß die Betriebsräte von Kapitalgesellschaften einer nur materiellen Beteiligung mehr Lösungspotential in Konfliktsituationen zuordnen als der immateriellen Beteiligung, obwohl gerade letztere auf einen partnerschaftlichen Interessenausgleich angelegt ist.

	Geschäftsleitungen		Betriebsräte	
	spürbar positive Wirkung	keine spürbar positive Wirkung	spürbar positive Wirkung	keine spürbar positive Wirkung
Aktienges.				
- materielle Bet.	32,1	67,9	15,9	84,1
- immaterielle Bet.	30,0	70,0	12,1	87,9
GmbHs				
- materielle Bet.	38,5	61,5	40,0	60,0
- immaterielle Bet.	38,1	61,9	32,0	68,0
alle Unternehmen				
- materielle Bet.	33,0	67,0	28,2	71,8
- immaterielle Bet.	42,9	57,1	28,4	71,8

**Tabelle 24: Auswirkungen der Kapitalbeteiligung auf die Lösung betrieblicher Konflikte**

Quelle: C. Schäfer<sup>793</sup>

<sup>792</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 337.

Diese Ergebnisse des WSI verdeutlichen, daß trotz einer Mitarbeiterbeteiligung innerbetriebliche Konfliktfelder bleiben, die eine kollektive Interessenvertretung der Beschäftigten erfordern, und daß beteiligte Arbeitnehmer diesen gewerkschaftlichen Beistand auch suchen. Am betrieblichen Kapital beteiligte Mitarbeiter haben demnach kein schlechteres Verhältnis zu den Gewerkschaften als nicht-beteiligte Arbeitnehmer. Mit diesem Untersuchungsergebnis des gewerkschaftseigenen WSI verliert ein wesentliches Argument der Gewerkschaften gegen die betriebliche Beteiligung an Gewicht. Vergleichbare Ergebnisse, die Guski und Schneider sowie Lieber aufgrund ihrer Befragungen von beteiligten Mitarbeitern veröffentlichten, bestätigen, daß die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer keine negativen Auswirkungen auf ihr Verhältnis zu den Gewerkschaften hat.<sup>794</sup>

### 5.3 Praktische Beispiele für eine Kapitalbeteiligung

Nach einer Betrachtung der vieldiskutierten politischen Konzepte für eine Ausgestaltung der Kapitalbeteiligung, einem Überblick über die zahlenmäßige Bedeutung der deutschen Beteiligungsunternehmen sowie einer Bewertung der Beteiligung aus Sicht der Unternehmen und der Arbeitnehmer, sollen nunmehr Einzelbeispiele betrieblicher Kapitalbeteiligungen vorgestellt werden. Dafür wurden Unternehmen ausgewählt, deren Beteiligungsmodelle noch nicht so ausführlich dokumentiert wurden wie beispielsweise die bei Bertelsmann, Rosenthal oder Pieroth praktizierten Formen. Zunächst wird das Beteiligungsmodell des größten Arbeitgebers in Deutschland, der Siemens AG, erläutert. Als zweites Firmenbeispiel wird Opel Hoppmann vorgestellt, ein mittelständisches Unternehmen der KfZ-Branche, das ein sehr weitreichendes Partnerschaftsmodell praktiziert. Bei der nova data AG, einem mittelständischen Software-Unternehmen, sind nahezu alle Mitarbeiter gleichzeitig auch Eigentümer.

#### 5.3.1 Kapitalbeteiligung bei der Siemens AG

Wenige Jahre nach der Firmengründung im Jahr 1847 schrieb Werner Siemens: „Mir würde das verdiente Geld wie glühendes Eisen in der Hand brennen, wenn ich treuen Gehilfen nicht den erwarteten Anteil gäbe. Es wäre auch nicht klug von uns, sie leer ausgehen zu lassen im Augenblicke großer neuer Unternehmungen.“<sup>795</sup> Den Unternehmer veranlassten sowohl soziale wie

---

<sup>793</sup> Vgl. C. Schäfer (1992), S. 142f.

<sup>794</sup> Vgl. H.-G. Guski/H. J. Schneider (1983), S. 338 sowie B. Lieber (1982), S. 158.

<sup>795</sup> Zitiert nach C. Conrad (1986), S. 62.

auch unternehmerische Erwägungen dazu, in den fünfziger Jahren des 19. Jahrhunderts leistungs- und gewinnorientierte Einkommensbestandteile, differenziert nach leitenden Angestellten sowie Angestellten und Arbeitern, einzuführen. Im Lauf der Jahrzehnte wurden die Erfolgsbeteiligungen dem Wandel der Sozialstrukturen, der mit der Expansion des Unternehmens bis hin zum heutigen Siemens-Konzern einherging, angepasst. Ergänzt wurde die Erfolgsbeteiligung durch weitere betriebliche Sozialleistungen, die die Vermögensbildung der Mitarbeiter erleichtern sollten. Hierzu zählten eine Betriebssparkasse, die 1860 eingerichtet wurde, eine Pensionskasse (1872) sowie die Wohnungsbauförderung seit 1904.<sup>796</sup> Im Jahr 1897 wurde Siemens in eine Aktiengesellschaft umgewandelt.<sup>797</sup> Die Siemens AG ist damit das älteste und sie zählt - gemessen an ihrer wirtschaftlichen Bedeutung - zu den erfolgreichsten Beteiligungsunternehmen in Deutschland.

Die Erfolgsbeteiligung wird bei Siemens bis heute praktiziert, die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter wurde im Jahr 1969 eingeführt. Auf freiwilliger Basis können die Mitarbeiter seitdem Aktien der Siemens AG zum Vorzugspreis erwerben.

#### 1. Die Siemens AG in Zahlen:<sup>798</sup>

Firmensitz:	München
Branchen:	Anlagen-, Elektro-, Energie-, Medizin-, Verkehrstechnik, Kommunikation, Informationssysteme

Werte in Tsd. DM	1993/94	1994/95
Umsatz	84.598	88.763
Bilanzsumme	78.438	81.977
Jahresüberschuss	1.993	2.084
Personalaufwand	35.999	35.467
eingezahltes Eigenkapital	11.410	11.414
erwirtschaftetes Eigenkapital	10.400	11.077
gezeichnetes Kapital	2.799	2.799
Dividendensumme	728	728
Dividende je Aktie	13 DM	13 DM

<sup>796</sup> Vgl. C. Conrad (1986), S. 84ff.

<sup>797</sup> Vgl. C. Conrad (1986), S. 65.

<sup>798</sup> Siemens AG (1995), Geschäftsbericht 1995, S. 1 und 66f. sowie E. Schmacke (Hrsg.)(1995), Die grossen 500, Deutschlands führende Unternehmen und ihr Management, Neuwied, Kriftel, Berlin 1976 mit Ergänzungen, Ziffer 9020.

	1993/94	1994/95
Zahl der Mitarbeiter	376.000	373.000
Aktionäre (1.8.1993)	ca. 607.000	
Belegschaftsaktionäre (5 - 6 % des Grundkapitals) <sup>799</sup>		ca. 209.000

## 2. Beteiligungsformen bei der Siemens AG

### Erfolgsbeteiligung

Sie wird abhängig gemacht von der Höhe der Dividende, der Beschäftigungsdauer und Qualifikation des einzelnen Mitarbeiters. Derzeit haben über zwei Drittel der Beschäftigten Anspruch auf eine Erfolgsbeteiligung.<sup>800</sup>

### Kapitalbeteiligung

Den Mitarbeitern werden einmal jährlich Stammaktien angeboten, die - analog zu den am Kapitalmarkt plazierten Aktien - mit vollem Stimmrecht, gleichem Dividendenanspruch und gleichen Bezugsrechten bei der Ausgabe neuer Aktien ausgestattet sind. Der Aktienerwerb ist freiwillig, er erfolgt auf den Namen des einzelnen Mitarbeiters, verwahrt werden die Aktien in einem Bankdepot nach Wahl des Mitarbeiters.

## 3. Ziele der Beteiligung

Ziel der Erfolgsbeteiligung ist es, die Mitarbeiter auch am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens teilhaben zu lassen. Mit der Kapitalbeteiligung wird das Ziel einer betrieblichen Förderung der freiwilligen persönlichen Vermögensbildung und der Beteiligung der Mitarbeiter am Betriebsvermögen der Siemens AG verbunden.<sup>801</sup>

## 4. Modalitäten für die Kapitalbeteiligung

### Bezugsberechtigung der Mitarbeiter:

Alle Mitarbeiter, die zum 1. Oktober eines Jahres beschäftigt und am 1. Januar des Folgejahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, können das jährlich vom Vorstand verabschiedete „Allgemeine Aktienangebot“ wahrnehmen. Bezugsberechtigt sind 95 Prozent der

<sup>799</sup> Vgl. A. Jung (1996), S. 13.

<sup>800</sup> Vgl. W. Baake (1991), Ziffer 26.

<sup>801</sup> Vgl. W. Baake (1991), Ziffer 31.



Beleg- schaft.<sup>802</sup> Das Aktienangebot wird durch eine Kapitalerhöhung und/oder den Zukauf von Aktien ermöglicht.

#### Mittelaufbringung:

Die Finanzierung des Aktienkaufs durch Mitarbeiter wird tariflich, betrieblich und innerhalb der gesetzlichen Einkommensgrenzen staatlich gefördert:

#### Tarifliche Förderung:

Vermögenswirksame Leistungen erhalten alle tariflich bezahlten Mitarbeiter. Will ein Mitarbeiter seine im Lauf des Jahres fälligen vermögenswirksamen Leistungen für den Aktienerwerb verwenden, so erhält er im März bereits einen Vorschuß auf die für den Kaufpreis benötigte Summe.

#### Betriebliche Förderung:

1. Erfolgsbeteiligung: Die Erfolgsbeteiligung wird jeweils Ende März, zum Zeitpunkt des Aktienerwerbs, ausgeschüttet und kann somit ebenfalls für den Aktienkauf verwendet werden. Übertariflich eingestufte Siemens-Mitarbeiter erhalten anstelle der vermögenswirksamen Leistungen eine Zusatz-Erfolgsbeteiligung, die zum Kauf weiterer Aktien zum Vorzugspreis verwendet werden kann.<sup>803</sup> Auf Wunsch jedes Mitarbeiters kann die Erfolgsbeteiligung auch anderweitig verwendet oder netto ausbezahlt werden.

2. Vorzugspreis: Siemens-Mitarbeiter kaufen die Aktien nicht zum Tageskurs, sondern zu einem Vorzugspreis.

3. Die banktechnische Abwicklung des Aktienkaufs bis hin zur Einbuchung der Anteile in das Wertpapier-Depot des Mitarbeiters übernimmt die Hausbank der Siemens AG. Die hierfür anfallenden Kosten trägt das Unternehmen.

#### Staatliche Förderung:

1. Anwendung des § 19 a des Einkommensteuergesetzes: Kauft ein Mitarbeiter Aktien zum Vorzugspreis, so bleibt jährlich ein Gesamt-

---

<sup>802</sup> Vgl. W. Baake (1991), Ziffer 31.

<sup>803</sup> Da ein Aktionär gegen die Ausgabe neuer Aktien, für die das Bezugsrecht der Aktionäre ausgeschlossen ist, Klage erhoben hatte, wurde die Ausgabe von Aktien zu Vorzugsbedingungen an übertariflich eingestufte Mitarbeiter von 1993 bis 1996 ausgesetzt. Lt. mündlicher Aussage von Herrn L. Erdödy, Zentralabteilung Finanzen der Siemens AG in München, am 4.11.1996.

vorteil von 300 DM steuer- und sozialversicherungsfrei. Kaufen übertarifliche Mitarbeiter weitere Aktien aus ihrer Zusatz-Erfolgsbeteiligung, so müssen sie den geldwerten Vorteil versteuern.

2. Die Arbeitnehmer-Sparzulage von derzeit 10 Prozent wird seit dem Jahr 1994 am Ende der gesetzlichen sechsjährigen Sperrfrist allen Beziehern von Einkommen unter 27.000/54.000 DM ausbezahlt.

#### Sperrfristen:

Aktienkäufe, die staatlich gefördert werden, unterliegen der gesetzlichen Sperrfrist von sechs Jahren. Eine vorzeitige Verfügung ohne Verlust der Förderung ist in den gesetzlich geregelten Fällen möglich (Tod, Erwerbsunfähigkeit, Heirat, einjährige Arbeitslosigkeit und Rückkehr von ausländischen Mitarbeitern, Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit). Verwenden übertariflich bezahlte Mitarbeiter ihre Zusatz-Erfolgsbeteiligung zum Kauf von Siemens-Aktien, so wird privatrechtlich eine Sperrfrist von fünf Jahren vereinbart.<sup>804</sup>

Das jährliche „Allgemeine Aktienangebot“ der Siemens AG wird so ausgestaltet, daß die geltenden steuerlichen Vorteile für die tariflichen Mitarbeiter in möglichst hohem Maße ausgeschöpft werden. Da die Mitarbeiter im November die gewünschten Aktien für den Bezug im März des kommenden Jahres zeichnen müssen, haben die wiederholt erst zum Jahreswechsel von der Regierungskoalition verabschiedeten Änderungen des Vermögensbeteiligungsgesetzes zu einem erheblichen finanziellen Mehraufwand geführt. So hatten im November 1993 etwa 200.000 Siemens-Mitarbeiter ihre Bezugswünsche eingereicht. Die kurzfristige Rücknahme des steuerfreien Betrages von 500 auf nurmehr 300 DM pro Mitarbeiter hatte zur Folge, daß die Siemens AG 200 DM pro Mitarbeiter nachversteuern und entsprechende Sozialleistungen abführen mußte.

Aufgrund der Beteiligungsmodalitäten ist es den Mitarbeitern der Siemens AG möglich, die angebotenen Stammaktien aus den vermögenswirksamen Leistungen eines Jahres zu finanzieren, einen etwaigen Überschuss aus der vermögenswirksamen Leistung und ihre Erfolgsbeteiligung können sie für eine anderweitige Vermögensbildung verwenden. Mit den wiederholten Änderungen der steuerlichen Freibeträge und Sparprämien und dem steigenden Börsenkurs der Siemens-Aktie hat auch das „Allgemeine Aktienangebot“ der Siemens AG für die Mitarbeiter an Attraktivität verloren. Im Jahr 1995 wurde nur noch eine Siemens-Aktie angeboten, vormerken ließen sich lediglich noch

---

<sup>804</sup> Vgl. W. Baake (1991), Ziffer 19.

135.000 Mitarbeiter.<sup>805</sup> Das Aktienangebot für das Jahr 1996 sah wiederum den Bezug nur einer Stammaktie zum Vorzugspreis vor:

Vermögenswirksame Leistung (Vorauszahlung im März 1996)	624,00 DM
abzüglich Vorzugspreis der Stammaktie	450,00 DM
<hr/>	
Überschuß	=174,00 DM
+ Arbeitnehmersparzulage 10 % (Auszahlung nach Ablauf der Sperrfrist von 6 Jahren durch den Arbeitgeber)	=374,40 DM

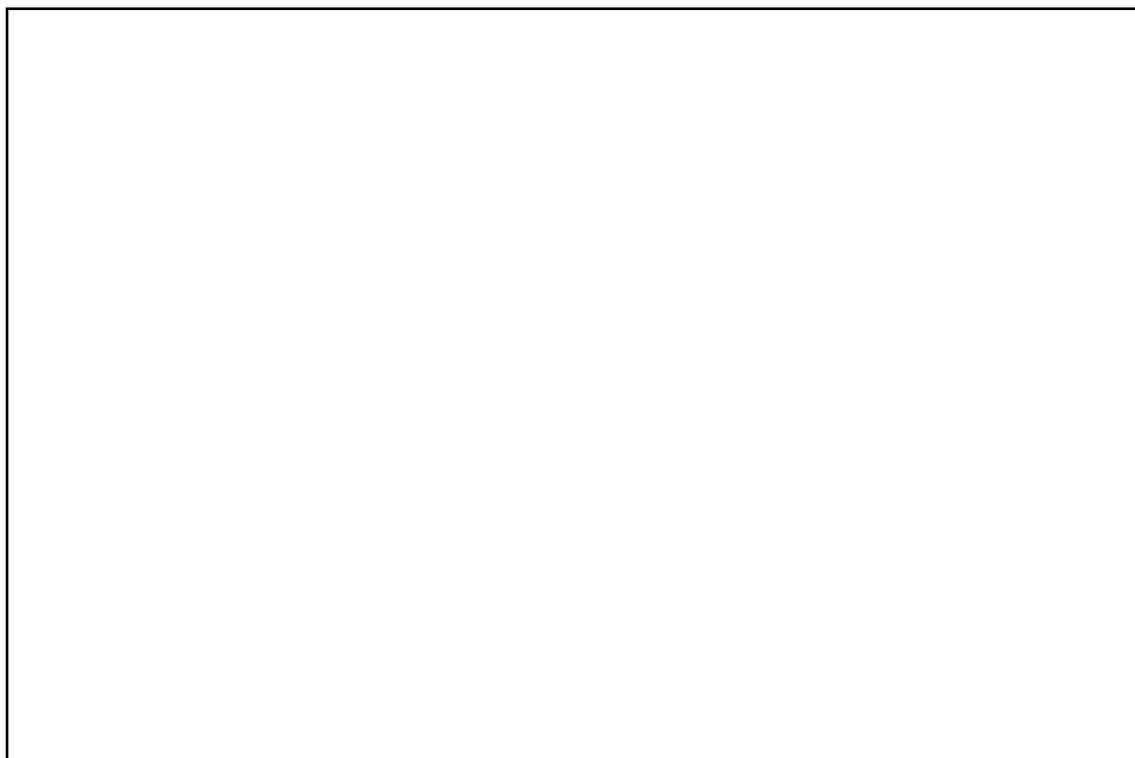
Die Folgen der gekürzten staatlichen Förderung und des hohen Börsenwertes der Siemens-Aktie werden an dem Aktienangebot des Jahres 1996<sup>806</sup> deutlich: Konnten 1992 noch zwei Aktien angeboten und aus vermögenswirksamen Leistungen in Verbindung mit der jährlich ausgezahlten Sparzulage erworben werden, so war es 1996 nur noch eine Aktie; über den überschüssigen Restbetrag kann der Mitarbeiter anderweitig verfügen.

In Abbildung 12 ist die Entwicklung des Börsenkurses der Siemens-Aktie und des Vorzugspreises für die Mitarbeiter dargestellt. Das Kursrisiko wird für den Mitarbeiter durch den Vorzugspreis, der in den zurückliegenden Jahren bei etwa der Hälfte des Börsenkurses liegt, gering gehalten. Hatte ein tariflicher Mitarbeiter seit dem Jahr 1969 alle Aktienangebote der Siemens AG genutzt, so konnte er im Frühjahr 1991 über 124 Aktien verfügen. Der Kaufpreis für die Aktien konnte zu zwei Dritteln aus vermögenswirksamen Leistungen und zu einem Drittel aus Eigenleistungen des Mitarbeiters aufgebracht werden. Werden diesen Eigenleistungen aus Ertragsbeteiligung oder Arbeitsentgelt die Einnahmen aus den jährlichen Dividendenzahlungen, aus Bezugsrechtserlösen und Steuergutschriften gegengerechnet, so ergibt sich ein Einnahmenüberschuß von 15.701 DM. Außerdem besitzt der Musterdepot-Inhaber 124 Siemens-Aktien, die bei einem Kurswert von 650 DM<sup>807</sup> pro Aktie einen Vermögenswert in Höhe von 80.600 DM repräsentieren.

<sup>805</sup> Lt. mündlicher Aussage von Herrn L. Erdödy, Zentralabteilung Finanzen der Siemens AG in München, am 4.11.1996.

<sup>806</sup> Vgl. Siemens Welt 10/95, S. 3 und 27.

<sup>807</sup> Mittlerer Kurswert im Jahr 1991.



**Abbildung 12: Börsenkurs und Vorzugspreis der Siemens-Aktie**

Quelle: W Baake, Siemens Welt<sup>808</sup>

In Tabelle 25 ist die Kosten- und Ertragsentwicklung des Musterdepots von 1969 bis 1991 zusammengefasst.

Allgemeine Aktien-Angebote	Bezugsrechte	Bestand	Einnahmen - Dividenden - Bezugsrechtserlöse - Steuergutschriften	Kaufpreis	tarifliche VwL + Sparzulage	Eigenleistungen
94 Aktien	30 Aktien	124 Aktien	21.866 DM	18.848 DM	12.683 DM	6.165 DM

**Tabelle 25: Musterdepot eines tariflich bezahlten Mitarbeiters der Siemens AG**

Quelle: W Baake<sup>809</sup>

<sup>808</sup> W. Baake (1991), Ziffer 20, Siemens Welt 10/95, S. 27.

<sup>809</sup> W. Baake (1991), Ziffer 46.

Um die komplizierten steuerlichen und rechtlichen Bestimmungen für die Mitarbeiter verständlich zu machen und so die Attraktivität des Aktienangebotes zu verdeutlichen, führt die Siemens AG begleitende Maßnahmen zur Information der Belegschaft durch. Neben schriftlichen Erläuterungen wird in Bildungsveranstaltungen und in Betriebsversammlungen auf diese lukrative Form der betrieblichen Vermögensbildung hingewiesen. Seit ihrer Einführung im Jahr 1969 hat auch der Gesamtbetriebsrat der Siemens AG die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter in vollem Umfang unterstützt.<sup>810</sup>

Das Interesse der Siemens-Mitarbeiter am Aktienangebot ist im Lauf der Jahrzehnte erheblich gestiegen. Im Einführungsjahr 1969 wurden 47.000, im Jahr 1991 bereits 173.000 Belegschaftsaktionäre verzeichnet. Die Beteiligungsquote von zunächst 24 Prozent blieb in den siebziger Jahren weitgehend konstant, erst ab 1982 stieg sie stetig an und lag im Jahr 1991 bei 71 Prozent, um dann ab 1994 - ausgelöst durch die Änderung der staatlichen Förderung - wieder deutlich zurückzugehen. In den achtziger Jahren, mehr als 10 Jahre nach dem ersten Beteiligungsangebot, hat sich die Einstellung der Mitarbeiter zur Belegschaftsaktie spürbar gewandelt. Während zunächst die Kaufbeteiligung sehr empfindlich auf den jeweiligen Börsenkurs reagiert hatte, senkte der Börsencrash im Herbst 1987 die Beteiligungsquote nicht: Das Aktienangebot wurde in zunehmendem Maße von den Siemens-Mitarbeitern als „langfristige sozialpolitische Maßnahme mit Alterssicherungscharakter“<sup>811</sup> verstanden. Die Siemens-Mitarbeiter legten im Jahr 1988 immerhin 39 Prozent ihrer über das Unternehmen abgewickelten Vermögensbildung in Belegschaftsaktien an, im Bundesdurchschnitt sparen die Arbeitnehmer nurmehr 10 Prozent ihrer vermögenswirksamen Leistungen in betrieblichen Beteiligungswerten.<sup>812</sup> Von 1969 bis 1991 haben sie 10,5 Mio. Siemens-Aktien erworben und damit ca. 2 Mrd. DM dem Kapitalmarkt zugeführt. 20 Prozent des Eigenkapitals der Siemens AG wurden über die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter erbracht. Über den heutigen Bestand von Siemens-Aktien in den Mitarbeiterdepots sind allerdings nur Schätzungen möglich. Für das Jahr 1995 beziffert das Deutsche Aktien-Institut die Zahl der Siemens-Mitarbeiteraktionäre auf 209.000.<sup>813</sup>

Eine Strukturanalyse der Aktienerwerber (Tabelle 26) zeigt, daß die Akzeptanz bei den Angestellten wesentlich höher ist als bei den gewerblichen Mitarbeitern:

---

<sup>810</sup> Vgl. W. Baake (1991), Ziffer 32.

<sup>811</sup> W. Baake (1991), Ziffer 48.

<sup>812</sup> W. Baake (1991), Ziffer 7.

<sup>813</sup> Vgl. A. Jung (1996), S. 13.

Jahr	Angestellte	gewerbliche Mitarbeiter
1969	44 %	10 %
1988	82 %	44 %

**Tabelle 26: Anteil der Angestellten und der gewerblichen Mitarbeiter am Aktienerwerb bei der Siemens AG (Angaben in Prozent)**

Quelle: W. Baake<sup>814</sup>

Trotz der ausführlichen betriebsinternen Informationen über die besonderen Vorteile des Aktienerwerbs benötigte der Annäherungsprozess der Siemens-Mitarbeiter an diese Form der Vermögensbildung 20 Jahre; erst in dieser verhältnismäßig langen Zeitspanne hat sich die Beteiligungsquote der angestellten Aktienerwerber verdoppelt, die Zahl der gewerblichen Aktienkäufer aber immerhin vervierfacht. Die relativ geringe Kaufbereitschaft der gewerblichen Mitarbeiter ist u.a. mit dem geringen Interesse ausländischer gewerblicher Mitarbeiter am Aktienangebot zu erklären; lediglich 14 Prozent von ihnen erwarben Siemens-Aktien.

### 5.3.2 Kapitalbeteiligung bei der Martin Hoppmann GmbH

Im Jahr 1957 übernahm Klaus Hoppmann das 1936 gegründete elterliche Kraftfahrzeug-Unternehmen. Die politischen Diskussionen um die Mitbestimmung<sup>815</sup> der Arbeitnehmer, Gedanken der evangelischen Sozialethik und sein Bekenntnis zum demokratischen Sozialismus veranlassten ihn, über eine veränderte Betriebsverfassung in seinem Unternehmen nachzudenken. Er wollte die Arbeitswelt gerechter gestalten und beteiligte deshalb im Jahr 1961 die Mitarbeiter erstmalig am Unternehmenserfolg. Erklärte Ziele waren:

- „Entschärfung des Gegensatzes von Kapital und Arbeit
- Gerechtere Einkommensverteilung
- Kostenersparnis und Produktivitätssteigerung
- Offenheit bei der Information über die betrieblichen Finanzen
- bessere Integration der Mitarbeiter in den Betrieb“<sup>816</sup>

Die Beteiligung der Mitarbeiter am „Mehrerfolg“<sup>817</sup> brachte nicht das gewünschte Ergebnis. Die geringen Ausschüttungen als Folge eines schwan-

<sup>814</sup> W. Baake (1991), Ziffer 50.

<sup>815</sup> Vgl. Hoppmann (1994), Mitarbeiterbeteiligung bei Opel Hoppmann, Siegen, S. 2 und 16. (Firmenbroschüre).

<sup>816</sup> K. Hoppmann/ B. Stötzel (1981), S. 20.

kenden Neuwagengeschäftes enttäuschten die Hoppmann-Mitarbeiter, das recht komplizierte Abrechnungsverfahren stimmte sie trotz mehrfacher Vereinfachung eher mißtrauisch gegenüber den Motiven für die Beteiligung. Über eine Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat wurde dann im Jahr 1969 das bis heute bestehende Beteiligungsmodell eingeführt, das die Erfolgsbeteiligung der Mitarbeiter mit ihrer Kapitalbeteiligung kombiniert. Diese Betriebsvereinbarung kann weder einseitig aufgekündigt noch verändert werden. Der seit 1961 bereits vorhandene Mitarbeiterausschuß erhielt im neuen Beteiligungsmodell erweiterte Kompetenzen und wurde damit zum „höchsten Entscheidungsgremium im Unternehmen“.<sup>818</sup> Die Bestimmungen des im Jahr 1972 in Kraft getretenen Betriebsverfassungsgesetzes, das einen Wirtschaftsausschuß mit beratenden Funktionen (§§ 106 - 111) gegenüber der Geschäftsleitung vorsieht, werden durch die Mitwirkungsrechte des Hoppmann-Wirtschaftsausschusses bei weitem übertroffen.

Die gerechtere Verteilung des Gewinnes und des Produktivvermögens, die Klaus Hoppmann durch die Mitarbeiterbeteiligung erreichen wollte, sollte aber nicht das betriebsnotwendige Kapital aufsplintern oder aufzehren, sondern das Unternehmen sollte gleichzeitig durch zunehmendes Firmenvermögen weiter wachsen können. Diese Bedingungen begrenzten die Gesamtsumme der bar an die Mitarbeiter ausschüttbaren Erträge. Bei der finanziellen Ausgestaltung des Beteiligungsmodells erschien Klaus Hoppmann die Bildung von Belegschaftsanteilen, der Ersatz oder die Ergänzung des Alleininhabers durch viele kleine „Kapitalisten“ als „nicht unproblematisch und nicht wünschenswert“.<sup>819</sup> Andererseits sah er das Verteilungsziel durch den Kapitalzufluß zu seinem Privatvermögen, der ein Vielfaches der Gewinnbeteiligung eines Mitarbeiters betrug, in Frage gestellt. Einen Ausweg aus dem Dilemma, daß „die Arbeitnehmer das Produktivvermögen aus den genannten Gründen nicht haben können und die Kapitaleigner es nicht haben sollen“ stellte für Klaus Hoppmann die „Neutralisierung des Kapitals“ in Form einer Stiftung dar.<sup>820</sup> Deshalb errichtete er im Jahr 1973 die Stiftung „Demokratie im Alltag“, übertrug ihr seine GmbH-Anteile und mit 98,5 Prozent des Stammkapitals faktisch das alleinige Eigentum an der Martin Hoppmann GmbH. Durch diesen Schritt, „das neutrale Kapital gehört niemandem persönlich und nutzt allen“<sup>821</sup>, wollte er das Firmenvermögen langfristig dem Unternehmen

---

<sup>817</sup> Durch den Bezug neuer Geschäftsräume glaubte man, wirtschaftliche Reserven mobilisieren und die Gemeinschaftsleistung erhöhen zu können. An dieser Erfolgssteigerung sollten die Mitarbeiter beteiligt werden. Vgl. K. Hoppmann/ B. Stötzel (1981), S. 20.

<sup>818</sup> K. Hoppmann/ B. Stötzel (1981), S. 28.

<sup>819</sup> Hoppmann (1994), S. 16.

<sup>820</sup> K. Hoppmann/ B. Stötzel (1981), S. 37.

<sup>821</sup> Hoppmann (1994), S. 5.

erhalten und gleichzeitig die Fortführung und Weiterentwicklung der Mitarbeiterbeteiligung gewährleisten. Die unternehmerische Leitung wurde einer Verwaltungs-GmbH übertragen, die bis heute 1,5 Prozent des Stammkapitals der Martin Hoppmann GmbH hält. Die Stiftung „Demokratie im Alltag“ und ihre Gemeinnützigkeit wurde 1974 vom Land Nordrhein-Westfalen anerkannt.<sup>822</sup> Gemäß ihrer Satzung führt die Stiftung „solche Vorhaben durch, die bei den Beteiligten Fähigkeiten für eine demokratische Teilhabe in Wirtschaft und Gesellschaft entwickeln.“<sup>823</sup>

In den siebziger Jahren war das von Klaus Hoppmann initiierte Modell einer materiellen und weitreichenden immateriellen Mitarbeiterbeteiligung ein Forschungsprojekt im Rahmen des Programms „Humanisierung des Arbeitslebens“.<sup>824</sup> Neben einer Untersuchung der MitarbeiterEinstellung zur Mitwirkung umfasste das Projekt eine Phase intensiver betrieblicher Bildungsarbeit sowie den Versuch, die Auswirkungen dieser Aus- und Weiterbildung zu evaluieren.

#### 1. Die Martin Hoppmann GmbH in Zahlen: <sup>825</sup>

Firmensitz:	Siegen, Westfalen
Branche:	Opel-Vertragshändler für Verkauf, Reparatur und Wartung von Kfz., Dienstleistungen im Bereich Leasing, Leihwagen, EDV, Einkauf.

Werte in DM	1993
Umsatz	ca. 110.000.000
wirtschaftliches Eigenkapital	9.650.000
Investivanteil der Mitarbeiter, Anlagesumme	5.843.663
ausbezahlte Zinsen auf Investivanteil	384.838
durchschnittlicher Investivanteil pro Mitarbeiter	22.100
Beteiligte Mitarbeiter	265

<sup>822</sup> Gemeinnützige Institutionen dürfen sich nicht unternehmerisch betätigen. Durch die Bestätigung der Gemeinnützigkeit konnten die Firmenanteile steuerfrei auf die Stiftung übertragen werden, die Übertragung ist unabänderlich. Vermieden wurde so im Erbfall die Zahlung von Erbschaftssteuer durch Mitglieder der Familie Hoppmann; außerdem zahlt die Stiftung keine Vermögenssteuer. Vgl. K. Hoppmann/ B. Stötzel (1981), S. 37.

<sup>823</sup> Zitiert nach K. Hoppmann/ B. Stötzel (1981), S. 38.

<sup>824</sup> Vgl. K. Hoppmann/ B. Stötzel (1981), S. 13. Das Programm wurde von der SPD/FDP-Bundesregierung initiiert.

<sup>825</sup> Vgl. Hoppmann (1994), S. 1 und 7.



## 2. Beteiligungsformen

### Erfolgsbeteiligung

Jährlich wird an die Mitarbeiter die Hälfte des verteilbaren Gewinns ausgeschüttet; 50 Prozent davon werden bar ausbezahlt und 50 Prozent werden als Investivanteil auf einem persönlichen Darlehenskonto jedem Mitarbeiter gutgeschrieben. Die Erfolgsbeteiligung wird an alle Mitarbeiter zu gleichen Anteilen verteilt.<sup>826</sup>

### Kapitalbeteiligung

Die Mitarbeiterdarlehen werden, ebenso wie das Eigenkapital des Unternehmens, jährlich mit 7 Prozent verzinst. Über den Stand des Darlehenskontos und die Jahreszinsen erhalten die Mitarbeiter zum Jahresende einen Kontoauszug. Die Zinsen aus dem Investivanteil werden jährlich an die Mitarbeiter ausbezahlt.



**Abbildung 13: Erfolgs- und Kapitalbeteiligung bei der Martin Hoppmann GmbH**  
Quelle: Hoppmann<sup>827</sup>

## 3. Ziele der Erfolgs- und Kapitalbeteiligung

Der Zielkatalog des Hoppmann-Modells ist umfangreich. So werden zunächst Arbeitslohn und Kapitalverzinsung als Grundabfindungen betrachtet, zu denen zusätzlich der Unternehmenserfolg als das Ergebnis

---

<sup>826</sup> Vgl. Hoppmann (1994), S. 7.

<sup>827</sup> Hoppmann (1994), S. 6.

gemeinsamer Anstrengungen „gerecht“ verteilt werden soll, indem der Gewinn jeweils zur Hälfte Kapital und Arbeit zukommt. Dieses Verteilungsziel wird aber betriebswirtschaftlich begründet, nämlich mit der langfristigen Sicherung der Unternehmensbelange.<sup>828</sup> Mit der Neutralisierung des Kapitals, dem zweiten Zielkomplex, soll gesellschaftspolitisch ein „Dritter Weg“<sup>829</sup> zwischen einer auf den Unternehmer ausgerichteten Personalisierung und einer Sozialisierung des Kapitals beschritten werden, um so den Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit zu entschärfen. Als drittes Ziel schließlich soll „Demokratie am Arbeitsplatz“ durch entsprechende institutionelle Regelungen und Verhaltensstatuten umgesetzt werden.<sup>830</sup>

#### 4. Modalitäten für die Kapitalbeteiligung

##### Anteilsberechtigung:

Bereits nach dem dritten Monat seiner Betriebszugehörigkeit hat jeder Mitarbeiter Anspruch auf Erfolgsbeteiligung.

##### Mittelaufbringung:

Die als Mitarbeiterdarlehen angelegten Investivanteile werden ausschließlich aus der betrieblichen Erfolgsbeteiligung aufgebracht. Eigenleistungen der Mitarbeiter, beispielsweise aus vermögenswirksamen Leistungen, sind nicht vorgesehen.

Die tariflich vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen erhalten die Hoppmann-Mitarbeiter unabhängig von ihrer Erfolgsbeteiligung.

##### Sperrfristen:

Da keine staatliche Förderung im Rahmen des Vermögensbildungsgesetzes in Anspruch genommen wird, sind für die Auflösung der Mitarbeiter-Darlehenskonto auch keine gesetzlichen Sperrfristen zu beachten. Die aus dem Investivanteil aufgelaufene Anlagesumme wird bei Ausscheiden des Mitarbeiters durch Pensionierung oder Kündigung fällig. Die Auszahlung erfolgt in 48 Monatsraten, wobei die Mindestrate 400 DM beträgt. Bei Ausscheiden durch Kündigung beginnt die Auszahlung nach einer Sperrfrist von einem Jahr. Im Todesfalle gehen die Ansprüche auf die Erben über.

---

828 Vgl. Hoppmann (1994), S. 6.

829 Hoppmann (1994), S. 16.

830 Vgl. Hoppmann (1994), S. 4.

**Risikobegrenzung:**

Am Verlust eines Geschäftsjahres nehmen die Mitarbeiter nicht teil. Im Konkursfall tragen sie allerdings das gleiche Risiko wie alle übrigen Gläubiger; auch ihre Forderungen an das Unternehmen werden aus der Konkursmasse befriedigt.<sup>831</sup>

Die Erfolgsbeteiligung ist bei Hoppmann ein Einkommensbestandteil, der nicht nur von der internen Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter, sondern auch vom wirtschaftlichen Umfeld abhängt. Im Jahr 1990 wurde als Folge der Wiedervereinigung ein guter Neuwagenverkauf verzeichnet; die Erfolgsbeteiligung pro Mitarbeiter war in diesem Jahr viermal so hoch wie im Jahr 1993, in dem der wirtschaftliche Rückgang deutlich spürbar wurde (Tabelle 27).

Erfolgsbeteiligung bar und investiv pro Mitarbeiter	
Jahr	DM
1990	10.300,-
1991	6.938,-
1992	4.724,-
1993	2.580,-
1994	2.334,-
1995	2.554,-

**Tabelle 27: Erfolgsbeteiligung bei Hoppmann 1990 bis 1995**

Quelle: Hoppmann<sup>832</sup>

Das Investivguthaben eines Hoppmann-Mitarbeiters, der seit 1969 im Unternehmen tätig ist, lautete im Jahr 1993 auf 37.993 DM. Dieser Vermögenswert erscheint gering im Vergleich zum Musterdepot eines Siemens-Mitarbeiters, der im gleichen Zeitraum ein Aktienvermögen von weit mehr als 80.000 DM aufbauen konnte. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß die Darlehenssumme ohne jede finanzielle Eigenleistung des Hoppmann-Mitarbeiters aus seinen Erfolgsanteilen aufgebaut und die jährlichen Zinszahlungen in Höhe von sieben Prozent (1993: 2.660 DM) nicht kapitalisiert, sondern ausgeschüttet wurden. Die Barzahlungen, die das Hoppmann-Modell im Gegensatz zu anderen Beteiligungsmodellen mehrfach innerhalb eines Jahres leistet, machen die finanziellen Vorteile der Erfolgsbeteiligung für die Mitarbeiter unmittelbar spürbar. Hinzu kommt, daß die Erfolgsbeteiligung bei der Martin Hoppmann

<sup>831</sup> Vgl. Hoppmann (1994), S. 7

<sup>832</sup> Hoppmann (1994), S. 7. (Werte für 1994 und 1995: Personalabteilung Martin Hoppmann GmbH)

GmbH nicht in erster Linie Vermögensbildungsprogramm für die Mitarbeiter ist wie beispielsweise bei der Siemens AG, sondern lediglich die materielle Seite eines betrieblichen Beteiligungsmodells darstellt, das nach Vorstellung seines Initiators in erster Linie „mehr soziale Gerechtigkeit“ und „mehr Demokratie“ zu verwirklichen sucht. Klaus Hoppmann versteht sein Modell als „rundes System“, in dem die beiden materiellen Elemente Erfolgsbeteiligung und Neutralisierung des Kapitals sowie die immateriellen Elemente Mitbestimmung auf Unternehmensebene und Mitbestimmung am Arbeitsplatz wechselseitig miteinander verbunden, vgl. Abbildung 14:

**Abbildung 14: Das „runde System“ der Martin Hoppmann GmbH**

Quelle: K. Hoppmann/ B. Stötzel <sup>833</sup>

Die im inneren Kreis genannten Ziele des Modells sollen mit Hilfe der Mittel und Institutionen erreicht werden, die in den äußeren Sektionen dargestellt sind. Wesentliche Bedeutung für die innerbetriebliche Demokratie kommt dem Wirtschaftsausschuß sowie den Arbeitsgruppen zu.

Der erste Wirtschaftsausschuß wurde im Jahr 1969 gebildet, seit Gründung der Stiftung im Jahr 1973 ist er paritätisch besetzt.<sup>834</sup> Zu den vier Mitgliedern der Arbeitgeberseite zählen der Geschäftsführer sowie drei Abteilungsleiter. Die vier Vertreter der Arbeitnehmerseite, davon ein Betriebsratsmitglied, werden vom Betriebsrat gewählt. Sollte eine Pattsituation eintreten, was bislang nicht der Fall war, so wird ein neutrales Mitglied zur Entscheidungsfindung hinzugezogen.

Im Wirtschaftsausschuß werden monatlich die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Martin Hoppmann GmbH kontrolliert, beraten und entschieden. Die Mitglieder haben das Recht, wirtschaftliche Maßnahmen zur Entscheidung

---

<sup>833</sup> K. Hoppmann/ B. Stötzel (1981), S. 17.

<sup>834</sup> Vgl. Hoppmann (1994), S. 9.

vorzuschlagen und bei allen wichtigen Entscheidungen mitzubestimmen. In der Betriebsvereinbarung sind elf Entscheidungsbereiche des Wirtschaftsausschusses aufgeführt; dazu zählen u.a. Verkaufs- und Investitionsprogramme, alle Einzelinvestitionen, die einen bestimmten Wert (1981: 28.000 DM) überschreiten, die Aufnahme von Krediten außerhalb bestehender Kreditlinien, Rationalisierungsvorhaben sowie die Einrichtung neuer Planstellen.<sup>835</sup>

Durch die Einrichtung von Arbeitsgruppen innerhalb der Abteilungen soll jeder einzelne Hoppmann-Mitarbeiter eine Möglichkeit zur unmittelbaren Mitsprache in den Fragen erhalten, die seinen Arbeitsplatz und ihn persönlich betreffen. Die monatlichen Besprechungen der Arbeitsgruppen finden innerhalb der Arbeitszeit statt oder werden zusätzlich bezahlt.

Die Arbeitsgruppen werden als zentraler Beitrag zur Humanisierung der Arbeit gesehen, sie sollen durch Mitsprache überflüssige Hierarchien abbauen und gleichzeitig die Kreativität, das Verantwortungsbewußtsein und die soziale Kompetenz der Mitarbeiter fördern.<sup>836</sup> Sie verfügen über ein Informations- und Anhörungsrecht bezüglich aller Maßnahmen der Betriebsleitung, die eine Arbeitsgruppe unmittelbar betreffen; dazu gehören die Einführung neuer Arbeitsverfahren, die Einrichtung neuer Arbeitsplätze, Änderungen betreffend der Arbeitsvorgaben und Arbeitsteilung sowie die Ernennung anderer Vorgesetzter.<sup>837</sup> Hinzu kommen das Beschwerde- und Initiativrecht der Arbeitsgruppen sowie ihr Zustimmungsrecht bei Personaleinstellungen.

Der Wirtschaftsausschuß und die Arbeitsgruppen sind durch Betriebsvereinbarungen in die Entscheidungswege bei der Martin Hoppmann GmbH integriert. Das Zusammenwirken von Stiftungsvorstand, Geschäftsleitung, Abteilungsleitern, Arbeitsgruppen, Betriebsrat und Wirtschaftsausschuß verdeutlicht Abbildung 15. Die dargestellten Kommunikationswege erscheinen weniger kompliziert und aufwendig, wenn berücksichtigt wird, daß der Wirtschaftsausschuß und die Arbeitsgruppen in aller Regel nur einmal monatlich zusammentreten.

---

<sup>835</sup> Vgl. K. Hoppmann/ B. Stötzel (1981), S. 31.

<sup>836</sup> Hoppmann (1994), S. 11.

<sup>837</sup> Vgl. K. Hoppmann/ B. Stötzel (1981), S. 45.

**Abbildung 15: Die Mitwirkungsorgane der Martin Hoppmann GmbH**  
Quelle: Hoppmann<sup>838</sup>

---

<sup>838</sup> Hoppmann (1994), S. 8.

Eine empirische Mitarbeiterbefragung ergab, daß das Betriebsklima der Martin Hoppmann GmbH weitaus besser eingestuft wird als das eines Vergleichsbetriebs. Dabei leiteten die Mitarbeiter ihre Arbeitszufriedenheit vor allem auf das Führungsverhalten der Vorgesetzten, die Sozialleistungen und die als interessant eingestufte Arbeit zurück. Die positive Beurteilung durch die Mitarbeiter verstärkte sich noch durch die intensive Bildungsarbeit im Unternehmen, die im Rahmen des Projektes „Humanisierung der Arbeit“ durchgeführt wurde.<sup>839</sup> Das gute Betriebsklima und die verbesserte Qualität der betrieblichen Entscheidungen tragen nach Ansicht von Klaus Hoppmann auch zum überdurchschnittlich guten Betriebsergebnis bei - obwohl mehr Zeit als in vergleichbaren Unternehmen für Sitzungen und interne Bildungsarbeit aufgewendet wird. Weitere positive Wirkungen sieht er im gesunkenen Krankenstand, einer steigenden Zahl von Verbesserungsvorschlägen sowie der vermehrten Bereitschaft der Beschäftigten, sich in Krisenzeiten besonders zu engagieren.<sup>840</sup>

Kennzeichnend für die Beteiligung bei der Martin Hoppmann GmbH sind die anteilmäßig hohe Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter sowie die laufenden Barausschüttungen an die Mitarbeiter. Es wird so ein enger Zusammenhang zwischen der Leistung der Belegschaft und der Höhe des Erfolgsanteils hergestellt. Ein individueller Leistungsbezug, den die Siemens AG insbesondere bei den leitenden Mitarbeitern schafft, wird bei der Martin Hoppmann GmbH nicht mehr hergestellt. Ursprünglich wurde die Erfolgsbeteiligung eines Mitarbeiters nach seinem Arbeitseinkommen bemessen, seit einigen Jahren werden jeweils gleiche Erfolgsanteile an alle Beschäftigten ausgeschüttet, die die Mitarbeiter dann zu ihrem individuellen Steuersatz versteuern. So werden mit den vergleichsweise hohen jährlichen Gewinnausschüttungen an die Mitarbeiter auch die deutlich höher zu veranschlagenden Unternehmenssteuern vermieden.

Im Mittelpunkt des Hoppmann-Modells steht die Mitsprache und Mitwirkung der Mitarbeiter: Demokratie am Arbeitsplatz anstelle des tradierten betrieblichen Sozialverhaltens. Das innerbetriebliche Verhältnis soll weniger durch den abstrakten Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit als vielmehr durch die konkreten Positionen und Situationen zwischen Unternehmer und Arbeitnehmer, zwischen Vorgesetzten und Untergebenem, zwischen kaufmännischen und gewerblichen Arbeitnehmern bestimmt werden. Jahrzehntelang gewohnte Verhaltensmuster, die entstanden sind aus Über- und Unterordnungen der Beteiligten und gerechtfertigt wurden mit dem Hinweis auf höhere und niedrigere Verantwortlichkeiten, sollen schrittweise aufgehoben und zu einer horizontalen

---

<sup>839</sup> Vgl. K. Hoppmann/ B. Stötzel (1981), S. 84 und 157.

<sup>840</sup> Vgl. K. Hoppmann/ B. Stötzel (1981), S. 34f.

Betriebsorganisation mit dezentraler Entscheidungsfindung ausgebaut werden.<sup>841</sup>

Die Erfolgsbeteiligung stellt im Beteiligungsmodell der Martin Hoppmann GmbH kein vorrangiges Ziel dar, sondern ist finanzielles Ergebnis der Mitentscheidung und Mitwirkung seitens der Mitarbeiter. Deren erweiterte Mitbestimmung resultiert allerdings nicht aus ihrem Miteigentum, sondern aus einer Aufwertung ihres Arbeitnehmerstatus. Die Vermögensbildung spielt in diesem betrieblichen Demokratisierungsprozess lediglich eine nachgeordnete Rolle, auch deshalb werden die Fördermöglichkeiten des Vermögensbeteiligungsgesetzes nicht in die Modellgestaltung einbezogen. Aufgrund seines Zielkatalogs und seiner materiellen wie immateriellen Ausgestaltung nimmt das Hoppmann-Modell eine Sonderstellung unter den praktizierten Beteiligungsmodellen ein.

### **5.3.3 Kapitalbeteiligung bei der nova data AG**

Die nova data AG Software und Services wurde im Jahr 1981 als eine GmbH gegründet, an der die Mitarbeiter zunächst als stille Gesellschafter beteiligt waren. Im Jahr 1984 erfolgte dann die Umwandlung in eine Aktiengesellschaft mit dem Ziel, in dem rasch expandierenden Unternehmen die Mitarbeiter leichter am Kapital beteiligen zu können. Die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter wird in der schnell wachsenden Hard- und Software-Branche häufiger praktiziert als in den „klassischen“ Wirtschaftsbereichen: Hewlett-Packard und SAP sind zwei namhafte und äußerst erfolgreiche Beteiligungsunternehmen.

Als mittelständisches Unternehmen der Softwarebranche hat die nova data AG sich Leistungsschwerpunkte auf den Gebieten System Management und Datenlogistik sowie in der Konzeptionierung und Realisierung von Client-Server Lösungen für betriebswirtschaftliche Aufgabenstellungen geschaffen. Zum Kundenkreis zählen Banken und Versicherungen sowie Unternehmen aus Handel und Industrie, die dezentrale Unternehmensstrukturen aufweisen und deshalb effektive Logistikhösungen benötigen für das Zusammenspiel zwischen Zentrale und Agentur-, Filial- oder Aussendienstorganisation.

Der Geschäftsbereich der nova data AG erfordert eine hohe Qualifikation aller Mitarbeiter wie auch laufende Investitionen in ihre Aus- und Weiterbildung. Im Geschäftsjahr 1994 wurden - bei 47 Mitarbeitern, von denen rund 90 Prozent Akademiker waren - 112.000 DM für externe weiterbildende

---

<sup>841</sup> Vgl. K. Hoppmann/ B. Stötzel (1981), S. 187 (Nachwort Günter Brakelmann)



Maßnahmen aufgewendet. Die Mitarbeiter sind mit etwa 60 Prozent im Jahr 1994 der größte Kostenfaktor und gleichzeitig der wichtigste Erfolgsfaktor: „Die Wertschöpfung des Unternehmens steckt in den Köpfen der Beschäftigten.“<sup>842</sup>

### 1. Die nova data AG in Zahlen:<sup>843</sup>

Firmensitz:	Karlsbad bei Karlsruhe			
Branche:	Dienstleistungen/Software			
Werte in Tsd. DM	1992	1993	1994	1995
Umsatz	7.499	7.745	9.233	11.728
Ertrag vor Steuern	882	1.005	1.358	2.131
Jahresüberschuss	428	529	814	1.099
Personalaufwand	4.080	4.337	5.334	6.460
Eigenkapital	1.621	1.846	2.474	3.503
Bilanzsumme	4.471	5.219	6.395	8.583
gezeichnetes Kapital	650	800	940	1.150
Dividendensumme	350	425	650	850
Zahl der Mitarbeiter am 31.12.	35	38	47	55

### 2. Beteiligungsformen bei der nova data AG

#### Erfolgsbeteiligung

Auf Vorschlag des Vorstandes wird jährlich ein Teil des Gewinns an die Mitarbeiter ausgeschüttet, die länger als ein Jahr im Unternehmen beschäftigt sind. Die individuelle Verteilung durch die Projektleiter soll gewährleisten, daß die Gewinnbeteiligung nicht zu einem Besitzstand der Mitarbeiter wird, sondern eine personen- und leistungsbezogene Prämie neben dem Gehalt bleibt.

#### Kapitalbeteiligung

Über das jährliche Aktienangebot an die Mitarbeiter entscheiden Vorstand und Aufsichtsrat. Beim Erwerb wird der Anteilseigner in das

<sup>842</sup> Zitiert nach W. Ludsteck (1996), Beschäftigte als „wichtigster Erfolgsfaktor“, in: Süddeutsche Zeitung Nr. 113 vom 17.5.1996.

<sup>843</sup> Nova Data (1994), Fakten und Zahlen, S. 2.

Aktienbuch des Unternehmens eingetragen, seine Kapitalanteile werden auf seinen Namen verbrieft; die nova data AG behält sich ein Vorkaufsrecht vor. Ansonsten sind diese vinkulierten Namensaktien mit vollen Aktionärsrechten ausgestattet.

### 3. Ziele der Kapitalbeteiligung

Zwischen den Unternehmensgrundsätzen<sup>844</sup> der nova data AG und der Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter besteht eine enge Verbindung. Kundenorientierung, hohes Qualitätsbewußtsein und qualitatives Wachstum bei gleichzeitiger finanzieller Unabhängigkeit des Unternehmens lassen sich nur erreichen, wenn die Motivation und Kreativität, die Eigeninitiative wie auch Eigenverantwortung der Mitarbeiter durch ihr Miteigentum gefördert werden. Der Unternehmenserfolg wird so gesteigert und die Finanzierung des Unternehmens aus eigenen Erträgen erleichtert. Das Miteigentum ist deshalb seit Gründung des Unternehmens integraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie der nova data AG.

### 4. Modalitäten für die Kapitalbeteiligung

Bezugsberechtigung der Mitarbeiter:

Am Mitarbeiter-Aktien sparen können sich alle Mitarbeiter beteiligen, die ein festes Anstellungsverhältnis haben und mindestens ein Jahr beschäftigt sind.

Mittelaufbringung:

Die nova data AG gehört keinem Arbeitgeberverband an und hat folglich keinen Tarifvertrag oder Haustarifvertrag, über den vermögenswirksame Leistungen für die Mitarbeiter geregelt sind. Als Folge des relativ hohen Einkommensniveaus der Mitarbeiter würde sich die staatliche Förderung des Aktienkaufs auf § 19 a des Einkommensteuergesetzes beschränken; allerdings wird der steuer- und sozialabgabenfreie Betrag von 300 DM pro Jahr und Mitarbeiter bislang nicht in Anspruch genommen. Ein Grund hierfür dürfte in der gesetzlichen Sperrfrist von sechs Jahren und in der Verkaufsbeschränkung für vinkulierte Namensaktien liegen.

---

<sup>844</sup> Nova Data (o. J.), Die nova data AG im Überblick.

#### Betriebliche Förderung:

- Im Rahmen des „nova data-Aktiensparens“ erhält jeder Mitarbeiter beim Kauf von bis zu 30 Aktien pro Jahr einen Nachlaß von 20 DM pro Aktie. Der Verkaufskurs der nicht-börsennotierten Aktie wird gemeinsam von Aufsichtsrat und Vorstand festgelegt; genauere Angaben zur Kursermittlung und Kurshöhe werden nicht veröffentlicht.
- Ausgabe von Gratisaktien; in den außerordentlich erfolgreichen Geschäftsjahren 1994 und 1995, in denen der Umsatz um 19 bzw. 27 Prozent und der Jahresüberschuß um 54 bzw. 35 Prozent gegenüber dem Vorjahr stieg, wurden Gratisaktien an die Mitarbeiter ausgegeben.

#### Sperrfristen:

Da keine staatliche Förderung in Anspruch genommen wird, sind auch keine Sperrfristen zu beachten. Will ein Mitarbeiter seine Aktien verkaufen, so handelt er mit dem Vorstand den Rückkaufswert seines Aktienpaketes aus. Die nova data AG darf laut Aktiengesetz nur 10 Prozent der Aktien selbst halten; ist dieses Limit erreicht, so kann der Mitarbeiter die Aktien auch außerbetrieblich verkaufen. Ebenso könnte das Vorkaufsrecht nicht wahrgenommen werden, wenn ein externer Interessent einen deutlich höheren Kaufpreis bietet als das Unternehmen. Das Überschreiten der 10-Prozent-Grenze ist allerdings unwahrscheinlich, da nur zwei Mitarbeiter der nova data AG jeweils mehr als 10 Prozent der Anteile halten und die Fluktuation im Unternehmen außerordentlich gering ist.

Erfolgsbeteiligung und „Mitarbeiter-Aktiensparen“ gehören wie das Versorgungswerk der nova data AG, das den Mitarbeitern eine großzügige Absicherung bei Invalidität und eine zusätzliche Altersversorgung garantiert, zur umfangreichen Palette an Sozialleistungen, die das Unternehmen den Mitarbeitern bietet, ohne daß dafür eine gesetzliche oder tarifliche Verpflichtung bestünde. Der Aktienerwerb verlangt den Mitarbeitern den freiwilligen Einsatz eigener finanzieller Mittel ab; im Vergleich zur Siemens AG sind die vom Unternehmen speziell für den Aktienerwerb eingeräumten Vergünstigungen gering. Dennoch waren im Jahr 1995 von den damals 55 Mitarbeitern immerhin 50 auch Anteilseigner; sie erhielten eine durchschnittliche Dividende von 15.000 DM. Angesichts der hohen Eigenkapitalrendite von 24 Prozent vor Steuern ist die Beteiligungsquote von „nur“ 91 Prozent vor allem mit dem Personalzuwachs der nova data AG innerhalb dieses Jahres und der vorausgesetzten Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr zu erklären.

Das nova data-Modell ist darauf ausgerichtet, gerade die neuen bezugsberechtigten Mitarbeiter für eine Beteiligung am Aktiensparen zu gewinnen, um sie auch finanziell in das Unternehmen zu integrieren. Da alte und neue Mitarbeiter ein reges Interesse am Aktienkauf haben, muß die nova data AG jährlich eine Kapitalerhöhung vornehmen, um zumindest zu großen Teilen das nachgefragte Anteilsvolumen plazieren zu können. Dieser Zwang zum Kapitalwachstum bringt das für deutsche Unternehmen eher ungewöhnliche Problem mit sich, die trotz des raschen Unternehmenswachstums reichlich zur Verfügung stehenden Eigenmittel auch sinnvoll zu verwenden.

Vor dem Aktienverkauf wird eine Anpassung der von den Mitarbeitern nachgefragten Menge an Anteilen und des von Vorstand und Aufsichtsrat beschlossenen Aktienangebotes vorgenommen. Die leistungsorientierte Staffelung des Aktienbezugs nach dem Einkommen der Mitarbeiter wurde vor einigen Jahren aufgegeben zu Gunsten einer nunmehr für alle Mitarbeiter gleichhohen Bezugsberechtigung. Heute ist die Unternehmensleitung bestrebt, jedem berechtigten Mitarbeiter jährlich mindestens 30 Aktien einem Abschlag von jeweils 20 DM anbieten zu können. Die gewährte Kursermäßigung muß der Mitarbeiter als geldwerten Vorteil versteuern. Jeder Mitarbeiter nennt die von ihm gewünschte Aktienanzahl. Stimmen Angebot und Nachfrage nicht überein, so wird anteilig verteilt. Dazu ein Beispiel:

Mitarbeiter 1 möchte	60 Aktien kaufen
Mitarbeiter 2 möchte	20 Aktien kaufen
Mitarbeiter 3 möchte	40 Aktien kaufen
Gesamtnachfrage	120 Aktien

Das Mindestangebot müßte 80 Anteile umfassen, damit jeder Mitarbeiter mindestens 30 oder - je nach Wunsch - weniger Aktien erwerben kann. Angeboten werden im Beispiel 100 Aktien. Die Verteilungsquote wird unter Berücksichtigung des Mindestangebotes errechnet:

$$100 - 80 = 20 \quad \text{zusätzlich zum Mindestangebot angebotene Aktien}$$

$$120 - 80 = 40 \quad \text{zusätzlich zum Mindestangebot nachgefragte Aktien}$$

$$\text{Verteilungsquote:} \quad 20 : 40 = 0,5$$

Die drei Mitarbeiter können demnach erwerben:

Mitarbeiter 1	30 Aktien + 30 Aktien x 0,5	= 45 Aktien
Mitarbeiter 2		= 20 Aktien
Mitarbeiter 3	30 Aktien + 10 Aktien x 0,5	= 35 Aktien
Gesamtangebot		100 Aktien

Weder das Aktiensparen noch die Gewinnbeteiligung sind bei der nova data AG über eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach dem Betriebsverfassungsgesetz geregelt, entsprechende Vorschläge und Angebote arbeiten Aufsichtsrat und Unternehmensleitung aus. Da die Mitarbeiter die Wahl eines Betriebsrates bisher nicht für notwendig befunden haben, gibt es bei der nova data AG auch keine Arbeitnehmersvertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Die Hauptversammlung ist damit zentrales Mitspracheorgan der Mitarbeiter und Eigentümer. Der Aufsichtsrat setzt sich aus zwei Mitarbeitern und aus einem externen Mitglied zusammen.

Die nova data AG praktiziert ein erfolgreiches und in der Einfachheit und Transparenz seiner Strukturen auch „modernes“ Modell für die Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern, das im Vergleich zu „klassischen“ Beteiligungsunternehmen eine erstaunlich geringe Zahl von institutionellen Regelungen und Organen aufweist. Da bereits in den Anfangsjahren des Unternehmens durch die Mitarbeiterbeteiligung eine Trennung von Kapital und Arbeit vermieden wurde, haben sich entsprechende Denk- und Verhaltensweisen weder bei der Geschäftsleitung noch bei den Mitarbeitern entwickeln können.

Die mittelständische Überschaubarkeit des Unternehmens und die Homogenität der Mitarbeiter haben begünstigt, daß trotz des raschen Wachstums auch die neu hinzugekommenen Mitarbeiter in dieses Unternehmensmodell integriert werden konnten. Bis heute ist die immaterielle Beteiligung der Mitarbeiter nicht durch Statuten geregelt und trotzdem wird sie als unabdingbare Voraussetzung für den auch in der Softwarebranche beachtlichen Erfolg des Unternehmens täglich praktiziert. Flache Hierarchien, der informelle Umgang zwischen den Beschäftigten, die Eigenständigkeit der Mitarbeiter bei der Projektarbeit, die Transparenz und Kommunikation im Unternehmen wie auch zwischen den Beteiligten tragen gleichermaßen zum guten Betriebs- und Geschäftsklima bei. Die Eigenverantwortung der Mitarbeiter wird dadurch immer neu gefordert, ihre Innovationskraft und Leistungsbereitschaft erhöht. Dabei ist der unbürokratische Umgang mit der Arbeitszeit, deren Gestaltung weitgehend den Mitarbeitern überlassen wird, nur ein äußeres Zeichen der flexiblen Unternehmenskultur der nova data AG, die sich gleichermaßen auf die Erfordernisse des Marktes und der Kunden wie auch auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter einstellt.

Die für ein mittelständisches Unternehmen noch immer seltene Rechtsform der AG, das große Beteiligungsinteresse der Mitarbeiter und der außergewöhnliche Unternehmenserfolg, der hier eindeutig auf die materielle und immaterielle Beteiligung der Mitarbeiter zurückgeführt werden kann, machen das Beteiligungsmodell der nova data AG zu einem herausragenden Erfolgsmodell

unter den praktizierten Beteiligungen. Die von den Mitarbeitern geschaffene solide Eigenkapitalbasis hat es der nova data AG ermöglicht, ihre wirtschaftliche und rechtliche Unabhängigkeit gegen zahlreiche Beteiligungsofferten aus dem Kundenkreis zu behaupten. Auch dadurch hat dieses klare und weitreichende Beteiligungskonzept zukunftsweisenden Modellcharakter für neu sich etablierende, dynamische Unternehmen, die - getragen durch das persönliche und finanzielle Engagement der Mitarbeiter - ihre Marktposition finanziell unabhängig einnehmen und ausbauen wollen.

## 6 Zusammenfassung und Ausblick

1. Die vergleichsweise wenigen Beteiligungsunternehmen in Deutschland gehören zu den erfolgreichen, dynamischen und zukunftsorientierten Unternehmen, die Flexibilität beweisen und sich auf den verschärfenden Wettbewerb im In- und Ausland einstellen. In den siebziger Jahren verfolgten die Unternehmen mit einer Beteiligung der Mitarbeiter noch allgemeine gesellschaftspolitische Zielsetzungen, mittlerweile stehen unternehmensspezifische Ziele im Vordergrund und bestimmen auch maßgeblich die jeweilige Gestaltung der Mitarbeiterbeteiligung. Die gesetzlichen Fördermöglichkeiten werden von Großunternehmen, die mit der Kapitalbeteiligung vor allem die Vermögensbildung der Mitarbeiter voranbringen wollen, weitgehend ausgeschöpft. Dagegen weisen mittelständische Beteiligungsunternehmen der Mitarbeiterbeteiligung eine zusätzliche immaterielle Aufgabe zu, die über die bloße Vermögensbildung hinausreicht und auf ein partnerschaftliches Miteinander von Arbeit und Kapital zielt: Die Mitarbeiter sollen motiviert und eigenverantwortlich in das Unternehmensgeschehen eingebunden werden, um durch ihre erhöhte Identifikation und Leistungsbereitschaft die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.
2. Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Förderung der Arbeitnehmerbeteiligung am Produktivvermögen sind mit dem Vermögensbeteiligungsgesetz geschaffen worden. Obwohl damit die Kapitalbeteiligung am arbeitgebenden Unternehmen von 1984 bis 1995 mehr als jede andere Sparform gefördert wurde, blieben die Wirkungen gering. Nachdem zu Beginn der achtziger Jahre 4 Prozent der vermögenswirksamen Leistungen in Kapitalbeteiligungen flossen, waren es Mitte der neunziger Jahre erst 10 Prozent. Diese geringe Resonanz im Anlageverhalten der Arbeitnehmer wie auch in der Beteiligungsbereitschaft der Unternehmen kann angesichts der steuerlichen Vorteile einer betrieblichen Beteiligung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber nur damit erklärt werden, daß trotz der staatlichen Förderung des Beteiligungssparens noch weitere Hindernisse für einen Ausbau der Beteiligung am Produktivvermögen bestehen.
3. Der staatlichen Förderung der Vermögensbildung kommt gerade für die Bezieher geringerer Einkommen große Bedeutung zu. Die höchst komplizierten Bestimmungen des Vermögensbildungs- und Vermögens-

beteiligungsgesetzes und die vielfachen Änderungen der Fördermodalitäten erschweren es dem Arbeitnehmer und kleineren Unternehmen, sich selbst über die verschiedenen Möglichkeiten zur Beteiligung am Produktivvermögen zu informieren und sich unbeeinflusst von externer Beratung einen Überblick über die unterschiedlichen Anlageformen und ihre Fördermodalitäten zu verschaffen. Deshalb könnten eine verbesserte Öffentlichkeitsarbeit des Gesetzgebers und der Tarifvertragsparteien sowie langfristige gesetzliche Grundlagen für Vermögensbildungsprogramme die bestehenden Informations- und Entscheidungshemmnisse abbauen und die Produktivkapitalbeteiligung zu einer Anlagealternative im Rahmen der Vermögensbildung machen.

4. Die anhaltende Zurückhaltung der Arbeitnehmer in Sachen Produktivkapitalbeteiligung ist keinesfalls auf ihre mangelnde Sparfähigkeit zurückzuführen. Im Gegenteil, die Arbeitnehmer haben sehr hohe Geldvermögensbestände vorzugsweise bei Banken, Versicherungen und sonstigen Kapitalsammelstellen angespart und stellen ihre Ersparnisse vorzugsweise über diese Finanzmittler den Unternehmen indirekt als Fremdkapital zur Verfügung - obwohl die jährlichen Vermögenseinkommen der abhängig Beschäftigten ausreichen, um beispielsweise in weniger als drei Jahren das gesamte Grundkapital der bundesdeutschen Aktiengesellschaften zu übernehmen.<sup>845</sup> Damit ist die vielfach beklagte Konzentration des Produktivvermögens auch Folge des Anlageverhaltens der Arbeitnehmer.
5. Die Arbeitnehmer nutzen zwar die Möglichkeit zur Vermögensbildung aus ihrem Einkommen und/oder den vermögenswirksamen Leistungen, wählen dafür aber die Sparform, die ihren persönlichen Lebensumständen und Plänen am ehesten entspricht. Konsumorientierte Sparmotive<sup>846</sup> spielen für die privaten Haushalte trotz der andauernden Rentendiskussion noch immer eine gewichtigere Rolle als die persönliche Vorsorge, die Anlage im Produktivvermögen hat als persönliches Sparziel völlig untergeordnete Bedeutung. Hinzu kommt die - auch im internationalen Vergleich - ausgeprägte Risikoscheu der Deutschen, die dazu führt, daß die als Folge steigender Staatsverschuldung reichlich angebotenen festverzinslichen Rentenwerte, eine Anlage bei Banken oder das Versicherungssparen einer risikobehafteten Anlage im Produktivvermögen vorgezogen werden.

---

<sup>845</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch 1995, S. 134 sowie Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (1995), S. 441. Für 1992 wird ein Grundkapital von 173,6 Mrd. DM genannt, die Vermögenseinkommen der abhängig Beschäftigten in den alten Bundesländern betragen 1994 ca. 70,5 Mrd. DM.

<sup>846</sup> Vgl. o. V. (1996 b), Wofür die Deutschen sparen, Ergebnisse einer Allensbach-Untersuchung 1996, in: Sparkasse 11/96, 113. Jg., S. 493.



Verstärkt wird dieses Anlageverhalten noch durch steuerliche Vergünstigungen, die für das Bausparen und das Versicherungssparen, nicht aber für das Produktivkapitalsparen gelten.

6. Die persönliche Zielausrichtung des Sparens und der Wunsch nach risikolosem Vermögensaufbau erklären das eher zögerliche Anlageverhalten der Arbeitnehmer, wenn es um den Kauf von Belegschaftsaktien oder anderen Formen der betrieblichen Kapitalbeteiligung geht. Weder die finanziellen Vorteile, die mit einer solchen Anlage verbunden sind, noch die emotionale Bindung an das arbeitgebende Unternehmen reichen aus, um die Mehrheit der Mitarbeiter spontan für ein Miteigentum zu gewinnen. Hier wird deutlich, daß Arbeit und das Arbeitsverhältnis ihre für die Arbeitnehmer lebensprägende Bedeutung, die Marx aufgrund seiner Zeitumstände konstatierte, verloren hat. Die Mehrzahl der heutigen Arbeitnehmer hat - gerade in Großunternehmen - kein originäres Interesse an einer finanziellen Teilhabe und damit an einem Abbau der innerbetrieblichen Entfremdung von Kapital und Arbeit. Die im Zuge einer weitreichenden sozialen Absicherung verfestigten „Arbeitnehmereigenschaften“ und die geringe persönliche Identifikation mit dem arbeitgebenden Unternehmen erklären auch die lange Zeitspanne, die die erfolgreiche Umsetzung einer Mitarbeiterbeteiligung in einem bestehenden Unternehmen benötigt. Dagegen vermag die Beteiligung an Gewinn und Kapital im neu gegründeten Unternehmen unmittelbar die Motivation und Identifikation bei den Mitarbeitern und damit eine „Aufbruchstimmung“ zu erzeugen, die den Erfolg des Unternehmens trägt.
7. Die Verfechter des Beteiligungsgedankens sind in Fragen der Zeitspanne bis zur Zielerreichung und damit auch in Fragen der tatsächlichen Kosten einer Mitarbeiterbeteiligung zu optimistisch. Die Kapitalbeteiligung ist lediglich eine von weiteren Maßnahmen, die in ihrer Gesamtheit das partnerschaftliche Miteinander im Unternehmen ermöglichen. Der hohe Zeitaufwand für die regelmäßige Mitarbeiterinformation und -schulung sowie der Zeitraum von mehreren Jahren, der in etablierten Unternehmen nach Einführung der Kapitalbeteiligung vergeht, bevor die positiven Auswirkungen auf die Einstellung der Mitarbeiter und auf ihr Leistungsverhalten spürbar werden, stellt aus Sicht der Unternehmen ein Hindernis für den Einstieg in eine Mitarbeiterbeteiligung dar. Angesichts des im Unternehmen üblichen Planungszeitraums von etwa fünf Jahren wird die Beteiligung der Mitarbeiter zu einem Projekt, das erst jenseits des betrieblichen Planungshorizontes verifiziert werden kann.

8. Die Skepsis vieler Unternehmer bezüglich der Auswirkungen einer Kapitalbeteiligung verfestigt ihre „Herr-im-Haus“-Mentalität. Obwohl das Beteiligungsmodell exakt nach den Vorstellungen des Unternehmens gestaltet werden kann, es weiterhin „Oben“ und „Unten“ gibt, befürchten viele Eigentümerunternehmer zusätzlich zu der gesetzlichen Mitbestimmung eine weitere Einschränkung ihres Führungsanspruchs und lehnen eine wie auch immer gestaltete Beteiligung der Mitarbeiter grundsätzlich ab - mit der Folge, daß die Zahl der Beteiligungsunternehmen sich nur langsam erhöht und so positive Impulse innerhalb des Unternehmensbereiches eher eine Ausnahme bilden. Allerdings muß die unternehmerische Entscheidung gegen eine Beteiligung ebenso akzeptiert werden wie die persönliche Entscheidung eines Arbeitnehmers gegen eine finanzielle Beteiligung am arbeitgebenden Unternehmen. Die materiellen wie auch die immateriellen Beteiligungsmodelle sind zu eng mit den betrieblichen Gegebenheiten verknüpft und in ihrer Wirkung zu sehr von der unterschiedlichen Reaktionen der beteiligten Menschen abhängig, als daß ein tariflicher oder gesetzlicher Beteiligungszwang für Arbeitgeber oder Arbeitnehmer zu den wünschenswerten Erfolgen führen könnte.
9. Die Eigenkapitalquote der mittelständischen Unternehmen ist mit etwa 17 Prozent eine der häufigsten Insolvenzursachen und damit unzureichend. Durch eine Beteiligung der Mitarbeiter könnte die Eigenkapitalausstattung verbessert und damit das Beschäftigungsrisiko vermindert werden. Auch nach Abschaffung der betrieblichen Vermögenssteuer zum 1.1.1997 benachteiligen die geltenden steuerlichen Regelungen den notwendigen Ausbau der Eigenkapitalbasis: Die Gewerbesteuer besteuert Risikokapital und Gewinn doppelt so hoch wie Fremdkapital und Fremdzinsen. Die hohe Gewinnbesteuerung schränkt darüberhinaus die Möglichkeiten zur Eigenkapitalbildung ein und verschlechtert gleichzeitig die Rendite des Risikokapitals, die vielfach unter der Rendite festverzinslicher Anlagen liegt.
10. Arbeitgeber, Gewerkschaften, Parteien wie auch kirchliche Institutionen haben zahlreiche Vorschläge für eine breitere Beteiligung der Arbeitnehmer und auch der Bevölkerung am Produktivvermögen vorgelegt. Betont werden hier vor allem gesellschaftlich-, vermögens- und verteilungspolitische Ziele. Mit Blick auf die strukturellen Schwachstellen vieler Wirtschaftsbereiche, die in den neunziger Jahren hervortraten, wurden von politischer Seite zunehmend auch wirtschaftspolitische Erwartungen wie Sicherung der Beschäftigung und des Unternehmenstandortes Deutschland an eine breitere Kapitalbeteiligung geknüpft. Nachdem die Beteiligungsdiskussion über mehrere Jahrzehnte vor allem verteilungspolitisch oder vermögenspolitisch orientiert war und sich mit dieser Zielausrichtung von

der praktizierten Mitarbeiterbeteiligung und ihren unternehmensspezifischen Belangen gelöst hatte, nähert sie sich nunmehr den Erwartungen, die Unternehmen bezüglich eines Beteiligungsmodells haben, wieder an.

11. Die anhaltende politische Kontroverse um die Mitarbeiterbeteiligung wurde und wird mit gegensätzlichen Argumenten von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, aber auch von den politischen Parteien geführt. Die wiederholte Forderung nach dem Zwangsmodell Tariffonds, die Diskussion um die Finanzierung der Beteiligung über eine zum Barlohn additive Lohnkomponente, aber auch die ablehnende Haltung der Gewerkschaften zu tarifvertraglichen Öffnungsklauseln für betriebliche Beteiligungen hat die Beteiligungsbereitschaft bei den Unternehmen nicht erhöht, sondern sie in einer Warteposition verharren lassen oder ihre Ablehnung in dieser Frage noch verstärkt. Insoweit verhinderte auch die mangelnde Bereitschaft der Tarifparteien, entsprechende Vereinbarungen abzuschließen, einen Durchbruch bei den Kapitalbeteiligungen.

12. Auch die Haltung der Gewerkschaften gegenüber der betrieblichen Kapitalbeteiligung ist zwiespältig. So soll die Barloohnerhöhung nicht geschmälert werden, den Unternehmen aber über Tarifvertrag eine bleibende Kostenerhöhung aufgebürdet werden, um „die ungerechte Verteilung des Produktivvermögens“ zu korrigieren. Gleichzeitig soll der Arbeitnehmer durch eine Kapitalbeteiligung keinem „doppelten Risiko“ ausgesetzt werden, das Unternehmen dafür aber zusätzliche Risiken übernehmen. Die möglichen Folgen einer solchen Tarifpolitik für die Beschäftigung sind absehbar. Die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer wird bislang von den Gewerkschaften vor allem als mögliches Machtgleichgewicht zur „Kapitalseite“ gesehen. In dieser Sichtweise wird die Kapitalbeteiligung von den meisten Gewerkschaften gleichsam zum Garanten dafür gemacht, daß bestehende Gegensätze zwischen Arbeit und Kapital auch für die Zukunft festgeschrieben werden können. Diese starre Haltung vernachlässigt die Gemeinsamkeiten zwischen Unternehmen und Beschäftigten wie auch die persönlichen Chancen, die gerade die betriebliche Beteiligung jedem Mitarbeiter bieten könnte, und rückt damit einen tariflichen Konsens in Sachen Kapitalbeteiligung in weite Ferne.

13. Durch Tariffonds, die den unmittelbar Beteiligten keine Entscheidungsspielräume lassen, wird die Rolle des Arbeitnehmers gegenüber seiner Gewerkschaft wie auch gegenüber seinem arbeitgebenden Unternehmen konserviert. Die Gewerkschaften agieren auch in dieser Frage mehr im eigenen Interesse als im Interesse des einzelnen Arbeitnehmers. Die praktischen Erfahrungen zeigen, daß Beteiligungsmodelle mit hoher Akzeptanz

die Freiwilligkeit auf Seiten des Unternehmens wie auf Seiten der Arbeitnehmer voraussetzen. Nur so kann ein betriebsspezifisches und damit erfolgreiches Beteiligungsmodell eingeführt und ein von den Mitarbeitern getragener „Demokratisierungsprozess“ in Gang gesetzt werden, in dessen Verlauf individuelles Miteigentum schließlich auch individuelle Mitsprache und Mitverantwortung begründen kann. Dieses partnerschaftliche Miteinander im Unternehmen kann Erfolg und Mißerfolg, Chance und Risiko auf Dauer nicht unterschiedlich verteilen, ohne das betriebliche Beteiligungsmodell substantiell zu schwächen. Allerdings könnte eine auf mehrere Jahre begrenzte Risikoabsicherung den Arbeitnehmern das Hineinwachsen in ein neu gestaltetes „Eigentümergebotsverhältnis“ erleichtern.

14. Die zwangsweise Beteiligung der Arbeitnehmer durch Tariffonds oder gesetzliche Vorgaben würde die auf Seiten der Arbeitnehmer und der Unternehmen bestehenden Hemmnisse für eine breitere Streuung des Produktivvermögens nicht beseitigen. Eingeschränkt würden durch diesen Schritt vielmehr freiheitliche Grundprinzipien der Sozialen Marktwirtschaft: die Individualität der Vermögensbildung auf Seiten der Arbeitnehmer und die freie unternehmerische Gestaltung.
15. Das Argument des „doppelten Risikos“ wird durch die praktischen Beispiele zur Kapitalbeteiligung relativiert. Die meisten Unternehmen verhindern durch eine entsprechende Ausgestaltung der Beteiligung oder durch Rücklagenbildung eine direkte Verlustbeteiligung der Mitarbeiter. Allerdings stellt die Beteiligung am Eigenkapital, die auch das Ziel jeder betrieblichen Beteiligung bleiben sollte, eine unternehmerische Tätigkeit dar, die das Anrecht auf Gewinn und die Beteiligung am Verlust umfaßt. Ein einseitiger dauerhafter Risikoausschluß für beteiligte Arbeitnehmer würde diesen Grundsatz durchbrechen und die damit verbundenen Risiken nicht breiter streuen, sondern auf einen Teil der Kapitalgeber konzentrieren und damit die Bereitschaft der Unternehmen zur Beteiligung der Mitarbeiter noch zusätzlich mindern.
16. Die Vermögensanlage im Produktivvermögen ist für Arbeitnehmer und Unternehmen in Deutschland keine Frage der finanziellen Möglichkeiten oder Verfügbarkeiten, sondern eine Frage des Wollens aller Beteiligten, ihres Wissens um diese Anlageform und um deren Attraktivität im Vergleich zu anderen Anlageformen. Es gilt also in erster Linie, die Hindernisse zu beseitigen, die für Arbeitnehmer wie auch Unternehmen eine Beteiligung am Produktivvermögen noch immer unattraktiv gestalten. Dazu gehören die ungleiche steuerliche wie förderrechtliche Behandlung der einzelnen Sparformen, die im internationalen Vergleich hohe Ertragsteuerbelastung

der Unternehmen wie auch die steuerliche Benachteiligung des Eigenkapitals im Vergleich zum Fremdkapital. Eine steuerliche Entlastung würde die Eigenkapitalbildung seitens der Unternehmen erleichtern, die Beteiligung auf Seiten der Arbeitnehmer attraktiver gestalten und die Eigenkapitalrendite erhöhen. Der dadurch gleichzeitig verstärkte Wettbewerb auf dem Kapitalmarkt würde Unternehmern wie auch Arbeitnehmern die Entscheidung zu Gunsten eines Engagements in Risikokapital erleichtern.

17. Die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter könnte auch von den Tarifvertragsparteien genutzt werden, um eine Kostensenkung bei den Unternehmen herbeizuführen. Ein Ausgangspunkt wäre der schrittweise Abbau von übertariflichen Gehaltsteilen in erfolgsabhängige Einkommensteile, die ganz oder teilweise in Beteiligungswerten geleistet würden. Auf diesem Weg bliebe mehr Gewinn im Unternehmen, die Investitionskraft des Unternehmens würde gestärkt und gleichzeitig die Lohnkosten gesenkt. Für den Mitarbeiter würde das Beschäftigungsrisiko in ein Einkommensrisiko umgewandelt und ihm gleichzeitig eine individuelle Altersvorsorge ermöglicht. Grundlage für eine investive Erfolgsbeteiligung könnte ein Tarifvertrag sein, der mehr als die bestehenden Flächentarifverträge auf die unternehmensspezifischen Belange ausgerichtet würde. Allerdings muß auch hier die Freiwilligkeit der Beteiligung auf Seiten des Arbeitnehmers wie auch des Unternehmens voll gewahrt bleiben - wie dies beispielsweise im DAG-Modell vorgesehen ist.

18. Die Beteiligung der Mitarbeiter am Erfolg und am Kapital des Unternehmens sind unverzichtbare Bestandteile eines Strukturwandels innerhalb der Unternehmen, der angesichts der globalen Herausforderungen notwendig wird. Von allen Beteiligten werden deshalb neben der materiellen Mitarbeiterbeteiligung kooperatives Verhalten, neue Produktions- und Arbeitsformen und nicht zuletzt Problembewußtsein und Veränderungsbereitschaft verlangt. Das Interesse der Arbeitnehmer, diese notwendigen innerbetrieblichen Veränderungen mitzutragen und aktiv mitzugestalten, kann - das belegen auch die zahlreichen und ausgesprochen erfolgreichen ESOP-Unternehmen<sup>847</sup> in den Vereinigten Staaten - über die Erfolgs- und Kapitalbeteiligung mehr gefördert werden als über den herkömmlichen Mechanismus jährlicher Tarifierhöhungen, der alle Beteiligten den Zusammenhang zwischen Einkommen und Leistung leicht vergessen läßt. So gesehen, ist die Mitarbeiterbeteiligung nicht nur ein Lösungsansatz, der in

---

<sup>847</sup> 9.500 Employee Stock Ownership Plans-Unternehmen beteiligen etwa 10 Mio. Mitarbeiter am Unternehmen. Die Mittelaufbringung wird vielfach über die Zwischenschaltung einer Bank fremdfinanziert - wie dies beispielsweise bei der deutschen Telekom-Aktie im Herbst 1996 der Fall war.

Deutschland auf eine lange Tradition in der praktischen Umsetzung und in der politischen Diskussion zurückblicken kann, sondern auch ein erfolgversprechendes Zukunftskonzept für den Wirtschaftsstandort Deutschland.

19. Mit Blick auf die zahlreichen Unternehmen in Deutschland, für die aufgrund ihrer Größe oder ihrer öffentlich-rechtlichen Form eine Mitarbeiterbeteiligung nicht in Betracht kommt, muß die betriebliche Beteiligung am Produktivvermögen auch in Zukunft ergänzt werden durch Möglichkeiten zur außerbetrieblichen Beteiligung für Arbeitnehmer.
20. Im Sinne der Weiterentwicklung der Sozialen Marktwirtschaft wäre es wünschenswert, das Verständnis für die gesamtwirtschaftliche Bedeutung des Produktivkapitals möglichst breiten Bevölkerungskreisen durch ihr Miteigentum zu vermitteln. Die erheblichen Geldvermögensbestände und die erworbenen Ansprüche an die sozialen Sicherungssysteme machen eine solche Risikoübernahme vielen bundesdeutschen Haushalten möglich. Entsprechende Konzepte für die Beteiligung „aller“ am Produktivvermögen, wie sie Ludwig Erhard als Ziel formuliert hatte, liegen vor. Die Abgabentlastung der Unternehmen, mehr Informationen über Produktivkapitalbeteiligungen und mehr Transparenz bezüglich der Anlagealternativen würden die noch vorhandenen Berührungssängste in der Bevölkerung beseitigen helfen. Die unter diesen Voraussetzungen durchaus erreichbare Streuung des Produktivvermögens in breiten Bevölkerungskreisen wäre gleichbedeutend mit einer Erweiterung des allgemeinen ökonomischen Handlungsspielraumes: Der Bürger würde zum „Wirtschaftsbürger“ und damit der „Schlußstein im Gefüge einer Sozialen Marktwirtschaft“<sup>848</sup> gesetzt.

---

<sup>848</sup> L. Roos (1995), S. 3.

## Literaturverzeichnis

**Adam**, Hermann (1976), Macht und Vermögen in der Wirtschaft, zweite überarb. Auflage, Köln 1976.

**Baake**, Werner (1994), Siemens AG - Betriebliche Vermögensbildung - Mitarbeiter-Beteiligung durch Kauf von Siemens-Aktien zum Vorzugspreis, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 2, 10 100, Ziffer 1-61.

**Backhaus**, Jürgen (1979), Ökonomik der partizipativen Unternehmung, Band I, Tübingen 1979.

**Becher**, Paul (1993), Die bisherigen Bemühungen für eine produktive Vermögensbildung aus dem katholischen Raum, in: Beteiligung am Produktiveigentum, hrsg. vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Hannover/Bonn 1993, S. 15-32.

**Berglar**, Peter (1987), Walther Rathenau. Ein Leben zwischen Philosophie und Politik, Graz, Wien, Köln 1987.

**Bickenbach**, Frank / **Soltwedel**, Rüdiger (1995), Trends in Führungsphilosophie und Unternehmensorganisation. Ergebnisse einer Führungskräftebefragung, Gütersloh 1995.

**Blume**, Otto / **Heidermann**, Ingrid / **Kuhlmeyer**, Elfriede (1959), Wirtschaftsorganisatorische Wege zum gemeinsamen Eigentum und zur gemeinsamen Verantwortung der Arbeitnehmer. Forschungsberichte des Landes Nordrhein-Westfalen, Nr. 678, Köln und Opladen 1959.

**Böhm**, Franz (1951), Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht der Arbeiter im Betrieb, in: Ordo, Band 4, 1951.

**Böhm**, Franz (1966), Privatrechtsgesellschaft und Marktwirtschaft, in: Ordo, Band 17, 1966.

**Böhmert**, Victor (1878), Die Gewinnbeteiligung: Untersuchungen über Arbeitslohn und Unternehmergewinn, 1. und 2. Teil, Leipzig 1878.

**Boettcher**, Erik (Mitverf.) (1985), Vermögenspolitik im sozialen Rechtsstaat, Tübingen 1985.

**Brandt**, Hans (1907), Gewinnbeteiligung und Ertragslohn, Dresden 1907.

**Bress**, Ludwig G. (1972), Kommunismus bei Karl Marx, Stuttgart 1972.

**Cassier**, Siegfried C. (1960), Der Streit um das Miteigentum der Arbeitnehmer, Frankfurt a. M. 1960.

**Deppe**, Frank / **Fülberth**, Georg / **Harrer**, Jürgen (Hrsg.) (1989), Geschichte der Deutschen Gewerkschaftsbewegung, 4. aktualisierte und erweiterte Auflage, Köln 1989.

**Dichtl**, Erwin / **Issing**, Otmar (1987), Vahlens Großes Wirtschaftslexikon, Band 2, München 1987.

**Empter**, Stefan / **Kluge**, Norbert (1995), Unternehmenskultur in der Praxis: Aspekte und Beispiele einer Neuorientierung, Gütersloh 1995.

**Engels**, Friedrich (1914), Grundsätze des Kommunismus, Berlin 1914.

**Engels**, Friedrich (1953), Herrn Dührings Umwälzung der Wissenschaft, Berlin 1953.

**Engels**, Friedrich (1984), Haager Kongress, MEGA 1. Abt., Band 24, Berlin (O) 1984.

**Engels**, Friedrich (1984), Zur Wohnungsfrage, MEGA 1. Abt., Band 24, Berlin (O) 1984.

**Esser**, Klaus / **Faltlhauser**, Kurt (1974), Beteiligungsmodelle, Lüneburg 1974.

**Eucken**, Walter (1948), Die soziale Frage, in: E. Salin (Hrsg.), Synopsis, Festgabe für A. Weber, Heidelberg 1948.

**Eucken**, Walter (1949), Die Wettbewerbsordnung und ihre Verwirklichung, in: Ordo, Band 2, 1949.



**Eucken**, Walter (1951), Unser Zeitalter der Misserfolge. Fünf Vorträge zur Wirtschaftspolitik, Tübingen 1951.

**Eucken**, Walter (1951), Deutschland vor und nach der Währungsreform, in : A. Hunold (Hrsg.), Vollbeschäftigung, Inflation und Planwirtschaft, Erlenbach-Zürich 1951, S. 134-183.

**Eucken**, Walter (1965), Die Grundsätze der Nationalökonomie, 8. Auflage, Berlin 1965.

**Eucken**, Walter (1990), Grundlagen der Wirtschaftspolitik, 6. durchg. Auflage, Tübingen 1990.

**Fetscher**, Iring (1987), Von Marx zur Sowjetideologie, 22. überarbeitete Auflage, Frankfurt a.M. 1987.

**Feilchenfeld**, Werner (1922), Die Gewinnbeteiligung der Arbeiter und Angestellten in Deutschland, Berlin 1922.

**Fischer**, Wolfram (1977), Der Wandel der sozialen Fragen in den fortgeschrittenen Industriegesellschaften, in: K. Hohmann, D. Schönwitz, H.-J. Weber, H. F. Wünsche (Hrsg.), Grundtexte zur Sozialen Marktwirtschaft, Band 2, Stuttgart, New York 1988, S. 103-130

**Friedrich**, Manfred (1960), Philosophie und Ökonomie beim jungen Marx, Berlin (W) 1960.

**Gaugler**, Eduard (1992), Perspektiven der betrieblichen Partnerschaft in den 90er Jahren, in: AGP (Hrsg.), Mitarbeiterbeteiligung im Freistaat Sachsen, Kassel 1992, S. 75-86.

**Gitermann**, Valentin (1986), Die russische Revolution, in: Propyläen Weltgeschichte, Band 9, Berlin 1986.

**Gröner**, H. (1988), Gerechtigkeitsvorstellungen bei W. Eucken und K. P. Hensel, in: G. Gutmann/A. Schüller (Hrsg.), Ethik und Ordnungsfragen der Wirtschaft, Monographien der List Gesellschaft e.V., Neue Folge Band 12, Baden-Baden 1988, S. 309-321.

**Guski**, Hans-Günter (1978), Mitarbeiterbeteiligung. Tatsachen, Meinungen, Möglichkeiten, in: Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Schrift 59/60, Köln 1978.

**Guski**, Hans-Günter (1994), Quo vadis Vermögenspolitik? in: H.-G. Guski / H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 1, 1500, Ziffer 1-32.

**Guski**, Hans-Günter / **Schneider**, Hans J. (1977), Betriebliche Vermögensbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland, Köln 1977.

**Guski**, Hans-Günter / **Schneider**, Hans J. (1983), Betriebliche Vermögensbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland. Teil II: Ergebnisse, Erfahrungen und Auswirkungen in der Praxis, Köln 1983.

**Guski**, Hans-Günter / **Schneider**, Hans J. (Hrsg.) (1987a), Mitarbeiterbeteiligung. Handbuch für die Praxis, Band 1 und 2 (mit Ergänzungslieferungen), Neuwied, Kriftel, Berlin 1987.

**Guski**, Hans-Günter / **Schneider**, Hans J. (1987b), Betriebliche Vermögensbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland - Bestandsaufnahme 1987, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 1, 4100, Ziffer 1-96.

**Guski**, Hans-Günter / **Schneider**, Hans J. (1988), Politische Stellungnahmen, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 1, 1100, Ziffer 1-515.

**Guski**, Hans-Günter / **Schneider**, Hans J. (1990), Gestaltungsfragen der Erfolgs-Beteiligung, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 1, 3700, Ziffer 1-78.

**Guski**, Hans-Günter / **Schneider**, Hans J. (1994), Betriebliche Vermögensbeteiligung in Niedersachsen - Bestandsaufnahme 1993, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 1, 4110, Ziffer 1-68 und Anhang.

**Haas**, Hans-Ulrich (1975), Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer, in: E. Gaugler (Hrsg.) (1975), Handwörterbuch des Personalwesens, Stuttgart, Sp. 11

**Hayek**, Friedrich August von (1971), Der Weg zur Knechtschaft, Neuherausgabe, München 1971.

**Hartman**, Robert, S. (1958), Die Partnerschaft von Kapital und Arbeit, Köln und Opladen 1958.

**Heinisch**, Klaus J. (Hrsg.) (1960), Der utopische Staat, Reinbek bei Hamburg 1960.

**Helmstädter**, Ernst (1993), Privateigentum, Kapitalwirtschaft und Entwicklung, in: Dichmann, Werner /Fels, Gerhard, Gesellschaftliche und ökonomische Funktionen des Eigentums, Köln 1993.

**Heuer**, Uwe-Jens (1989), Marxismus und Demokratie, Baden-Baden 1989.

**Hilferding**, Rudolf (1973), Das Finanzkapital, Frankfurt am Main 1973.

**Höhnen**, Wilfried (1990), Risikoabsicherung der Mitarbeiter-Beteiligung aus gewerkschaftlicher Sicht, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 1, 1300, Ziffer 501-512.

**Hoppmann**, Klaus / **Stötzel**, Berthold (1981), Demokratie am Arbeitsplatz: Ein Modellversuch zur Mitwirkung von Arbeitnehmern an betrieblichen Entscheidungsprozessen, Frankfurt/Main 1981.

**Hornung-Draus**, Renate (1989), Das Vermögen der privaten Haushalte in der Bundesrepublik Deutschland: Bestand, Entwicklung und Verteilung, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Band 206/1, S. 19-47.

**Huppert**, Walter (1954), Betriebliches Miteigentum der Arbeitnehmer, Schriftenreihe des ifo-Institutes für Wirtschaftsforschung Nr. 24, Berlin-München 1954.

**Juntermanns**, Hans-Joachim (1991), Anwendung des Fünften Vermögensbildungsgesetzes in der Praxis, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987), 3200, Ziffer 1-62.

**Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz** (Hrsg.) (1993), Beteiligung am Produktivvermögen, Hameln 1993.

**Kirchgässner**, Gebhard (1991), Homo Oeconomicus, Tübingen 1991.

**Kleps**, Karlheinz (1982), Lohnpolitische Konzeptionen und Vermögensbildung, Baden-Baden 1982.

**Klötzl**, Gustav (o. J.), Anwendung des § 19 a EStG in der Praxis, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 1, 3300 Ziffer 1-84.

**Klötzl**, Gustav (1989), Finanzwirtschaftliche Auswirkungen, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Band 1, 3430, Ziffer 1-119.

**Klug**, Oskar (1962), Volkskapitalismus durch Eigentumsstreuung, Stuttgart 1962.

**Kohl**, Helmut (1976), Die „freiwillige Sozialisierung“ von Unternehmen: Gesellschaftsrechtliche und steuerrechtliche Hindernisse und Schranken, in: G. Winter (Hrsg.) (1976), Sozialisierung von Unternehmen, Frankfurt a. M./Köln, S. 218-243.

**Koesters**, Heinz (1991), Ökonomen verändern die Welt, 6. Aufl., Hamburg 1991.

**Krelle**, Wilhelm (1993), Wirtschaftswachstum und Vermögensverteilung. Wie ist eine gleichmäßigere Vermögensverteilung zu erreichen?, in: Beteiligung am Produktiveigentum, hrsg. vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Hannover/Bonn 1993, S. 33-56

**Külp**, Bernhard (1985), Der Einfluß der Vermögensbildung auf die Einkommensverteilung, in: Ehrlicher, Werner/ Simmert, Diethard, Der volkswirtschaftliche Sparprozess, Beihefte zu Kredit und Kapital, Heft 9, Berlin 1985, S. 317-332.

**Lampert**, Heinz / **Bossert**, Albrecht (1987), Die Soziale Marktwirtschaft - eine theoretisch unzulänglich fundierte ordnungspolitische Konzeption?, in: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 32. Jahr, Tübingen 1987, S. 109-130.

**Lampert**, Heinz (1990), Die Wirtschafts- und Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland, 10. überarb. Auflage, München, 10. überarb. Auflage, München 1990.

**Leipold**, Helmut (1988), Wirtschafts- und Gesellschaftssysteme im Vergleich, 5. Auflage, Marburg 1988.

**Leipold**, Helmut (1992), Das Eigentumsproblem in der Transformationspolitik, in: H. Leipold (Hrsg.), Privatisierungskonzepte im Wandel, Arbeitsberichte zum Systemvergleich Nr. 16, Marburg 1992.

**Lenin**, W.I. (1947), Staat und Revolution, Verlag für deutschsprachige Literatur, Moskau 1947.

**Lenin**, W. I. (1953), Werke I und II, Berlin (O) 1953.

**Lieber**, Bernd (1982), Die Einstellung der Mitarbeiter zur Gewinnbeteiligung. Eine empirische Untersuchung auf der Basis eines erwartungstheoretischen Verhaltensmodells, München 1982.

**Liefmann-Keil**, Elisabeth (1961), Ökonomische Theorie der Sozialpolitik, Berlin 1961.

**Mestmäcker**, Ernst-Joachim (1978), Recht und ökonomisches Gesetz. Über die Grenzen von Staat, Gesellschaft und Privatautonomie, Baden-Baden 1978.

**Mandel**, Ernest (1967), Einführung in die marxistische Wirtschaftstheorie Frankfurt am Main 1967.

**Marx**, Karl (1932), Das Kapital, 1. Band, Wien - Berlin 1932.

**Marx**, Karl (1946), Kritik des Gothaer Programms, Singen 1946.

**Marx**, Karl (1953a), Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie, Berlin 1953.

**Marx**, Karl (1953b), Das Kapital, 3. Band, Berlin 1953.

**Marx**, Karl / **Engels**, Friedrich (1946), Manifest der kommunistischen Partei, Berlin 1946.

**Marx**, Karl / **Engels**, Friedrich (1953), Die deutsche Ideologie, Berlin (O) 1953.

**Marx**, Karl / **Engels**, Friedrich (1978), MEGA 1. Abt., Band 22, Der Bürgerkrieg in Frankreich, Berlin (O) 1978.

**Marx**, Karl / **Engels**, Friedrich (1982), MEGA 1. Abt., Band 2, Ökonomisch-Philosophische Manuskripte, Berlin (O) 1982.

**Mill**, John Stuart (1921), Grundsätze der politischen Ökonomie, zweite Auflage, hrsg. von H. Waentig, Jena 1921.

**Mückl**, Wolfgang J. (1975), Vermögenspolitische Konzepte in der Bundesrepublik, Göttingen 1975.

**Müller-Armack**, Alfred (1948), Die Wirtschaftsordnung sozial gesehen, Ordo, Band 1, 1948.

**Müller-Armack**, Alfred (1981), Genealogie der Sozialen Marktwirtschaft, 2. erweiterte Auflage, Bern und Stuttgart 1981.

**Müller-Vogg**, Hugo / **Schneider**, Hans J. (1985), Mitarbeiterbeteiligung in der Praxis, Spardorf 1985.

**Nell-Breuning**, Oswald von (1954), Mitbestimmung und Partnerschaft auf der Ebene von Betrieb und Unternehmen, in: H.-D. Ortlieb (Hrsg.), Wege zum sozialen Frieden, Stuttgart, Düsseldorf 1954.

**Nell-Breuning**, Oswald von (1956), Wirtschaft und Gesellschaft heute. 1. Grundfragen, Freiburg 1956.

**Niedenhoff**, Horst-Udo (1992), Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, 9. ergänzte Auflage, Köln 1992.

**Oberhauser**, Alois (o. J.), Die wirtschaftlichen Auswirkungen und Grenzen des Investivlohnes, Paderborn o. J.

**Oberhauser**, Alois (1975), Investivlohn, in: E. Gaugler (Hrsg.) (1975), Handwörterbuch des Personalwesens, Stuttgart 1975, Sp. 1069-1075.

**Oppenheimer**, Franz (1962), Weder Kapitalismus noch Kommunismus, 3. unveränderte Auflage, Stuttgart 1962.

**Ortlieb**, Heinz-Dietrich (1950), Der gegenwärtige Stand der Sozialisierungsdebatte in Deutschland, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Neue Folge 2, Berlin 1950, S. 189-287.

**Ortlieb**, Heinz-Dietrich (1952), Der Kampf um Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung, in: Derselbe (Hrsg.) (1954), Wege zum sozialen Frieden, Stuttgart, Düsseldorf 1954, S. 9-35.

**Ortlieb**, Heinz-Dietrich / **Stavenhagen**, Gerhard (1959), Sozialisierung II, Deutschland, in: Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, Band 9, Tübingen 1959, S. 464-469.

**Peterhoff**, Reinhold (1989), Ethische Grundlagen der Zentralverwaltungs-wirtschaften sowjetischen Typs - Aufgabenzuweisung und ethische Probleme, in: G. Gutmann / A. Schüller (Hrsg.) Ethik und Ordnungsfragen der Wirtschaft, Monographien der List Gesellschaft e.V., Neue Folge Band 12, Baden-Baden 1989.

**Pisa**, Karl (1984), Alexis de Tocqueville, Prophet des Massenzeitalters, Stuttgart 1984.

**Preiser**, Erich (1948), Besitz und Macht in der Distributionstheorie, in: E. Salin (Hrsg.), Synopsis, Festgabe für A. Weber, Heidelberg 1948.

**Preiser**, Erich (1955), Die Zukunft unserer Wirtschaftsordnung, 2. neubearbeitete Aufl., Göttingen 1955.

**Preiser**, Erich (1959), Distribution I, in: Handbuch der Sozialwissenschaften", 2. Band, Göttingen 1959, S.620-635.

**Rauscher**, Anton (1989), Kritische Anfragen der christlichen Gesellschaftslehre an liberale und sozialistische Ordnungsvorstellungen, in: G. Gutmann/A. Schüller (Hrsg.), Ethik und Ordnungsfragen der Wirtschaft, Monographien der List Gesellschaft e.V., Neue Folge Band 12, Baden-Baden, S. 299-308.

**Raddatz**, Fritz.J. (1987), Karl Marx, der Mensch und seine Lehre, Reinbek bei Hamburg 1987.

**Reich**, Hermann (1991), Eigennutz und Kapitalismus: Die Bedeutung des Gewinnstrebens im klassischen ökonomischen Denken, Berlin 1991.

**Ricardo**, David (1972), Grundsätze der politischen Ökonomie und der Besteuerung, Stuttgart 1972.

**Röpke**, Wilhelm (1979), Die Gesellschaftskrisis der Gegenwart, 6. Auflage, Stuttgart und Bern 1979.

**Rüstow**, Alexander (1949), Zwischen Kapitalismus und Kommunismus, in: Ordo, Band 2, S. 100-169.

**Sauermann**, Heinz (1961), Währungsreformen, in: Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, Band 11, Tübingen 1961, S. 452-468

**Schäfer**, Claus (1992), Betriebliche Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer - Verbreitung, Strukturen, Wirkungen, in: B. Köbele, B. Schütt (Hrsg.), Erfolgsbeteiligung. Ein neuer Weg zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, Köln 1992, S. 99-143.

**Schaff**, Adam (1965), Marxismus und das menschliche Individuum, Wien, Frankfurt, Zürich 1965.

**Schiller**, Karl (1953), Aufgaben und Versuche. Zur neuen Ordnung von Wirtschaft und Gesellschaft, Hamburg 1953.

**Schlecht**, Otto (1981), Die Genesis des Konzepts der Sozialen Marktwirtschaft, in: K. Hohmann, D. Schönwitz, H.-J. Weber, H. F. Wünsche (Hrsg.), Grundtexte zur Sozialen Marktwirtschaft, Band 2, Stuttgart, New York 1988, S. 131-145.

**Schlomann**, Heinrich / **Hauser**, Richard (1992), Die Entwicklung der makroökonomischen Einkommensverteilung und der Verteilung der Geldvermögen in der Bundesrepublik Deutschland, in: B. Köbele/B. Schütt (Hrsg.), Erfolgsbeteiligung, Köln 1992, S. 42-98.

**Schmoller**, Gustav (1898), Wechselnde Theorien und feststehende Wahrheiten im Gebiet der Staats- und Socialwissenschaften und die heutige deutsche Volkswirtschaftslehre, in: Ders. Über einige Grundfragen der Socialpolitik und der Volkswirtschaftslehre, Leipzig 1898.

**Schumpeter**, Joseph A.(1950), Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie, Bern 1950.

**Schneider**, Hans J. (1987), Einführung in die Mitarbeiterbeteiligung, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987), 3100, Ziffer 1-71.

**Schneider**, Hans J. (1993/94), Kommentar zum Fünften Vermögensbildungsgesetz, in: H.-G. Guski / H. J. Schneider (Hrsg.) (1987), 6800, Seite 1-39.

**Schwetzer**, Bernhard (1989), Mitarbeiterbeteiligung und Unternehmensfinanzierung, Wiesbaden 1989.



**Seraphim**, Hans-Jürgen (1963), Theorie der allgemeinen Volkswirtschaftspolitik, 2. verbesserte und erweiterte Auflage, Göttingen 1963.

**Sievert**, Olaf (1992), Für Investivlöhne. Plädoyer für ein vernachlässigtes Konzept, Frankfurt 1992.

**Sik**, Ota (1972), Der dritte Weg, Hamburg 1972.

**Sik**, Ota (1987), Wirtschaftssysteme, Berlin und Heidelberg 1987.

**Sik**, Ota (1989), Der Weg 3a und 3b. Neue Aussichten für eine Konvergenz der Systeme, hrsg. von der Forschungsgemeinschaft für Nationalökonomie an der Hochschule St. Gallen 1989.

**Soltwedel**, Rüdiger (1986), Die Arbeitsmarktverfassung, in: Hohmann, Karl/ Schönwitz, Dietrich/ Weber, Horst/ Wünsche, Friedrich (Hrsg.), Grundtexte zur Sozialen Marktwirtschaft, Band 2, Stuttgart 1988, S. 235-249.

**Spiegelhalter**, Franz (1957), „Miteigentum“ und „Gewinnbeteiligung“. Kritische Analyse einiger Schlagworte, Schriftenreihe der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Heft 17, Köln 1957.

**Spindler**, Gert P. (1951), Mitunternehmertum, Lüneburg 1951.

**Streit**, Manfred E. (1988), Freiheit und Gerechtigkeit. Ordnungspolitische Aspekte zweier gesellschaftlicher Werte, Ordo, Band 39, 1988, S. 33-53.

**Strohm**, Theodor (1993), "Eigentum in Arbeitnehmerhand" im Lichte der evangelischen Sozialethik, in: Beteiligung am Produktiveigentum, hrsg. vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Hannover/Bonn 1993, S. 117-135.

**Thiel**, Manfred (1982), Marx, Engels, Lenin, Stalin. Eine analytische Gesamtdarstellung, Band I und II, Heidelberg 1982.

**Wagenlehner**, Günther (1978), Staat oder Kommunismus, 3. Aufl., Stuttgart 1978.

**Wagner**, Klaus-R. (o. J.), Standortbestimmung, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987a), Mitarbeiterbeteiligung. Handbuch für die Praxis, Band 2, Neuwied, Kriftel, Berlin, 6520, Ziffer 1-11.

**Wagner**, Klaus-R. (1989), Mitarbeiterbeteiligung im Rahmen eines Buy-Out, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.) (1987), Mitarbeiterbeteiligung. Handbuch für die Praxis, Band 1, Neuwied, Kriftel, Berlin 1987, 1500, Ziffer 201-270.

**Wagner**, Klaus-R. (1990), Management Buy-Out - Führungskräfte-Beteiligung - Arbeitnehmer-Beteiligung, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.), Mitarbeiterbeteiligung. Handbuch für die Praxis, Band 1, Neuwied, Kriftel, Berlin 1987, 1500, Ziffer 601-667.

**Wagner**, Klaus-R. (1993), Modelle für eine betriebliche und tarifliche Investivlohnpolitik, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (Hrsg.), Mitarbeiterbeteiligung. Handbuch für die Praxis, Band 1, Neuwied, Kriftel, Berlin 1987, 1540, Ziffer 1-74.

**Weber**, Max (1988), Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie I, 9.unveränderte Auflage, Tübingen 1988.

**Weber**, Wilhelm / **Hans**, Albert / **Kade**, Gerhard (1965), Wert, in: Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, Band 11, Tübingen 1965, S. 637-656.

**Wenger**, Ekkehard (1986), Unternehmensverfassung und Arbeitsmarkt: Die Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen im Entscheidungsprozess der Unternehmung, in: H. Leipold und A. Schüller (Hrsg.), Zur Interdependenz von Unternehmens- und Wirtschaftsordnung, Schriften zum Vergleich von Wirtschaftsordnungen, Band 38, Stuttgart 1986, S. 153-185.

**Wissenschaftlicher Beirat beim Bundeswirtschaftsministerium** (1950), Gutachten „Struktur- und konjunkturpolitische Fragen der Einkommensverteilung“, abgedruckt in: O. von Nell-Breuning (1956), Wirtschaft und Gesellschaft heute. 1. Grundfragen, Freiburg, S. 429ff.

**Woll**, Artur (1990), Allgemeine Volkswirtschaftslehre, 10. überarbeitete und ergänzte Auflage, München 1990.

## **Fachzeitschriften und Zeitungen**

**Bedau**, Klaus-Dietrich (1992), Die Vermögenseinkommen der Privaten Haushalte 1991, in: DIW-Wochenbericht 30/92, S. 371-377.

**Bucharin**, Nikolai I. (1988), Das politische Vermächtnis Lenins, in: Sozialismus, Heft 9, 1988, S. 47-60.

**Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände** (1995), Vorschläge für eine zielgerichtete Förderung von Beteiligungen am Produktivvermögen, in: PDA Pressedienst, Nr. 23 vom 24.8.1995.

**Bund Katholischer Unternehmer e. V.** (Hrsg.) (1986), Miteigentum am Produktivvermögen, in Schriftenreihe: Diskussionsbeiträge des BKU, Nr. 2, 2. Auflage, Bonn 1986.

**Conrad**, Christoph (1986), Erfolgsbeteiligung und Vermögensbildung bei Siemens (1847-1945), in: Zeitschrift für Unternehmensgeschichte, Beiheft 36, Stuttgart 1986.

**Cox**, Helmut (1980), Tariffonds in der Tarif- und Vermögenspolitik, in: Wirtschaftsdienst 1980/I, S. 46-56.

**Deutsche Bundesbank** (1991), Zur Bedeutung der Aktie als Finanzierungsinstrument, in: Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, 43. Jg., Oktober 1991, S. 22-29.

**Deutsche Bundesbank** (1993), Zur Vermögenssituation der privaten Haushalte in Deutschland, in: Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, 45. Jg., Oktober 1993, S. 19-32.

**Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung** (1993), Vierteljahresheft 3/5, 1993.

**Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung** (1995), Die Vermögenseinkommen der privaten Haushalte 1994, in: Wochenbericht 25/95 vom 22.6.1995, 62. Jg., S. 435-442.

**Euler**, Manfred (1986), Private Haushalte mit Eigentum oder Beteiligung an gewerblichen Unternehmen 1973 und 1983, in: Wirtschaft und Statistik 10/1986, S. 836-840.

**Fanselow**, Karl-Heinz (1995), Mehr Beteiligungsgeschäft über Börsen, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 30.10.1995, Nr. 252, S. B 6.

- Fiedler**, Hans (1980), Vermögenspolitik - neue Impulse sind notwendig. Ergebnisse einer Umfrage, in: Fortschrittliche Betriebsführung/Industrial Engineering, 29. Jg (1980), S. 272-277.
- Fitzroy**, Felix R. / **Kraft**, Kornelius (1985), Mitarbeiterbeteiligung und Produktivität: Eine ökonometrische Untersuchung, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 55. Jg. (1985), S.20-34.
- Franz**, Walter (1995), Der Lohn ist keine Wunderwaffe, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 20.05.95, Nr. 117, S. 13.
- Guski**, Hans-Günter / **Schneider**, Hans J. (1984), Betriebliche Vermögensbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland, in: Personal, Heft 1/1984, S. 32-37.
- Höhnen**, Wilfried (1992), Vermögensverteilung und Vermögenspolitik. Zum Stand der Diskussion, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 43. Jg. (1992), S. 414-422.
- Jung**, Alexander (1996), Kollege Kapitalist, in: Die Woche vom 24.5.1996, S. 13.
- Köhler**, Peter (1994), 25 Jahre Kapitalbeteiligungsgesellschaften der Sparkassenorganisation, in: Sparkasse, 111. Jg. (1994), S. 293-296.
- Körner**, Beatrix (1996), Kapitalbeteiligung in der Diskussion, in: Der Staatsbürger, Beilage der Bayerischen Staatszeitung Nr. 2, Februar 1996, S. 1-6.
- Küller**, Hans-Detlef (1979), Reform der betrieblichen Vermögensbeteiligung, in: Wirtschaftsdienst, Heft II, 59. Jg. (1979), S.59-65.
- Kurth**, Willibert (1995), Entscheidungsfreiheit statt Tarifzwang, in: BKU-Rundbrief 2/1995, S. 8-11.
- Lezius**, Michael (1993), Vermögensbeteiligung der Arbeitnehmer, in: Arbeit und Arbeitsrecht 1/1993, abgedruckt in: Pressenotizen 1992/93 der Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft, S. 21-23.
- Ludsteck**, Walter (1996), Beschäftigte als „wichtigster Erfolgsfaktor“, in: Süddeutsche Zeitung Nr. 113 vom 17.5.1996.

**Maier, Harry** (1993), Wellen des Fortschritts, in: Die Zeit vom 19.3.1993, Nr. 12, S. 37.

**Mestmäcker, Ernst-Joachim** (1990), Die Kraft des Freiburger Imperativs, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 2.6.1990, Nr. 127, S. 13.

**Mohn, Reinhard** (1993), Mitarbeiter am Produktivkapital beteiligen, in: Die Welt vom 19.01.93, abgedruckt in: Pressenotizen 1992/93 der Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft.

**Nell-Breuning, Oswald von** (1968), Möglichkeiten und Chancen einer Ertragsbeteiligung, in: Wirtschaftsdienst, 48. Jg. (1968), S. 615-618.

**Neumayer, W. W.** (1951), Direkt-Gewinnbeteiligung durch Leistungslohn und Plankostenrechnung, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, erweitertes Sonderheft: Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, Wiesbaden 1951, S. 21-45.

**Ohne Verfasser** (1981), Modellwechsel, in: Capital 8/81, S. 41.

**Ohne Verfasser** (1992 a), Soziale Marktwirtschaft auf neuen Wegen, in: BKU-Rundbrief Nr. 3/4, 1992, S. 4-6.

**Ohne Verfasser** (1992 b), Auch die bereinigte Lohnquote hat Nachteile, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 04.03.1992, Nr. 54, S. 17.

**Ohne Verfasser** (1992 c), Interview mit Michel Albert, in: Frankfurter Allgemeine Magazin vom 20.11.1992, Heft 664, S. 106-107.

**Ohne Verfasser** (1992 d), Verschenkte Firma überlebte 10 Jahre, in: Badische Neueste Nachrichten vom 6.11.1992, Nr. 258, S. 6.

**Ohne Verfasser** (1993), Vermögenspolitische Offensive gefordert, in: Badische Neueste Nachrichten vom 25.10.93, Nr. 247, S. 4.

**Ohne Verfasser** (1994 a), Die Kirchen plädieren für Beteiligungslöhne, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 11.01.94, Nr. 8, S. 11.

**Ohne Verfasser** (1994 b), Blüm setzt sich für einen Investivlohn ein, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 22.06.1994, Nr. 142, S. 16.

**Ohne Verfasser** (1994 c), Anwendung des Fünften Vermögensbildungsgesetzes, in: H.-G. Guski/H. J. Schneider (1987a), 6730, S. 1-2.

**Ohne Verfasser** (1995 a), Weiter Meinungsstreit über Tariffonds, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 16.05.95, Nr. 113, S. 22.

**Ohne Verfasser** (1995 b), 7.953 neue Tarifverträge abgeschlossen, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 22.09.1995, Nr. 221, S. 20.

**Ohne Verfasser** (1995 c), SPD-Unternehmer verlangen Modernisierung, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 08.12.1995, Nr. 286, S. 21.

**Ohne Verfasser** (1996 a), Die SPD bekräftigt ihren Widerstand gegen das Sparpaket, in Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 02.07.1996, Nr. 151, S. 1.

**Ohne Verfasser** (1996 b), Wofür die Deutschen sparen, Ergebnisse einer Allensbach-Untersuchung 1996, in: Sparkasse 11/96, 113. Jg., S. 493.

**Oldemeyer**, Ernst (1992), Was bleibt von der Lehre des Karl Marx?, in: Fridericiana, Zeitschrift der Universität Karlsruhe (TH), Heft 46, S. 3-20.

**Röglin**, Hans-Christian (1991), Eigentum in einer gerechten Welt, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 8.6.1991, Nr. 130, S. 13.

**Roos**, Lothar (1991), Hundert Jahre Sozialenzykliken, in: Die politische Meinung. Monatsschrift zu Fragen der Zeit, Heft 258, 36. Jg. (1991), S. 67-76.

**Roos**, Lothar (1995), Kein Problem der Verteilungsgerechtigkeit, sondern der Beteiligungsfreiheit. Sozialethische Überlegungen zur Vermögenspolitik, in: Bund Katholischer Unternehmer (Hrsg.), Ausgewählte Vorträge Nr. 28, Juli 1995.

**Rosenthal**, Philip (1994), Beteiligung der Arbeitnehmer am Haben und Sagen in: Politik und Betrieb, herausgegeben vom SPD-Parteivorstand, Nr. 4, September 1994, S. 7-9.

**Saint-Simon**, Claude-Henry de (1826), De la classe ouvrière, 2ème article, in: Le Producteur, journal philosophique de l'industrie, des sciences et de beaux-arts, T. 4, Paris, Bossange 1826, S. 292-316.

**Schaff**, Adam (1990), Die unerforschten Gebiete des zeitgenössischen Sozialismus, in: Die neue Gesellschaft. Frankfurter Hefte, Sonderheft 1, 37. Jg. (1990), S. 41-70.

**Scholz**, Franz-Josef (1995), BKU-Umfrage zur Beteiligung am Produktivvermögen, in: BKU-Rundbrief 1/1995, S. 14.

**Schubert**, Christian (1996), Die Belegschaftsaktie wird durch Kursgarantien attraktiver, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 9.7.1996, Nr. 157, S. B7.

**Sievert**, Olaf (1992), Ein Titel auf die Zukunft, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 23.5.1992, Nr. 120, S. 15.

**SPD-Parteivorstand** (Hrsg.) (1994), Politik und Betrieb, Nr. 4, September 1994.

**Spieker**, Manfred (1986), Wirtschaft im Dienste des Menschen, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 1.11.1986, Nr. 254, S. 15.

**Steinmann**, Horst / **Heinrich**, Michael (1977), Porst-Modell und Marktwirtschaft, in: Die Betriebswirtschaft, 37. Jg. (1977), S. 577-589.

**Steinmann**, Horst / **Heinrich**, Michael / **Müller**, Helmut (1979), Idee und Wirklichkeit des Porst-Modells, in: Die Betriebswirtschaft, 39. Jg. (1979), S. 289-302.

**Stercken**, Vera / **Lahr**, Reinhard (1992), Erfolgsbeteiligung und Vermögensbildung der Arbeitnehmer bei Krupp von 1811 bis 1945, in: Zeitschrift für Unternehmensgeschichte, Beiheft 71, Stuttgart 1992.

**Wagner**, Klaus-R. (1995), Renaissance der Mitarbeiterbeteiligung, in: Betriebsberater, Beilage 7 zu Heft 25/1995 vom 22.6.1995, S. 1-12.

## **Sonstiges**

**Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft (AGP)**, Pressenotizen 1992/93.

**Bundesverband Deutscher Investment-Gesellschaften e.V.**, Frankfurt, Statistik 1995.

**Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände** (1988), Betriebliche Vermögensbeteiligung: Gestaltungsmöglichkeiten der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung - ihre Vorteile und Probleme. Dokumentation der Fachtagung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Bergisch-Gladbach 1988.

**Deutscher Gewerkschaftsbund** (1995), Beschäftigungspolitische Aspekte einer Produktivvermögensbeteiligung der Arbeitnehmer vom 25.09.95 (Arbeitspapier).

**Deutsches Aktieninstitut e. V.** (1995), Pressemitteilung „Mitarbeiteraktien gewinnen an Bedeutung“.

**Institut der Deutschen Wirtschaft** (1996), Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland, Ausgabe 1996.

**Gesamtmetall/IG Metall** (1994), Für Wettbewerb und mehr Beschäftigung. Gemeinsames Positionspapier zum Standort Deutschland.

**Hoppmann** (1994), Mitarbeiterbeteiligung bei Opel Hoppmann, Siegen 1994.

**Issen, Roland** (1991), Tarifvertraglicher Investivlohn - ein Modell für Ost und West? Konzeption der DAG für die Tarifrunde 1992, in: M. Lezius (Hrsg.), Mitarbeiterbeteiligung im Aufwind. Quo vadis Vermögensbildungspolitik? Dokumentation der AGP 1991/92, S. 84-92.

**MedienDienst der IG Bau-Steine-Erden** (1992) vom 26.5.1992.

**Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung Baden-Württemberg** (Hrsg.) (1990), Beteiligung am Produktivkapital - Eine Umfrage, Stuttgart 1990.

**Nova Data** (1994), Fakten und Zahlen 1994.

**Nova Data** (o. J.), Die nova data AG im Überblick.

**Schmacke, Ernst** (Hrsg.) (1995), Die grossen 500, Deutschlands führende Unternehmen und ihr Management, Neuwied, Kriemel, Berlin 1976 mit Ergänzungen.



**Schuster**, Helmuth (1988), Betriebliche Vermögensbildung durch Belegschaftsaktien bei der Höchst AG, in: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Betriebliche Vermögensbeteiligung: Gestaltungsmöglichkeiten der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung - ihre Vorteile und Probleme, Köln 1988, S. 60-77.

**Siemens AG** (1995), Geschäftsbericht 1995.

**Siemens Welt** 10/95.

**Statistisches Bundesamt**, Statistisches Jahrbuch.

**Thoben**, Christa (1995), Der Rezession durch Mitarbeiterbeteiligung und Partnerschaft begegnen (CDU-Arbeitspapier).

**Zentralkomitee der deutschen Katholiken** (1980), Öffentliches Forum zur Vermögenspolitik, Berichte und Dokumente, Bonn-Bad Godesberg 1980.