

+ Pro: **Kapitalbeteiligung der Beschäftigten an Unternehmen**

von Heinz-J. Bontrup

Ohne Kapitalbeteiligungen der abhängig Beschäftigten lässt sich an der völlig disproportionalen Verteilung des Vermögens in Deutschland nichts verändern. Dadurch, dass die Beschäftigten kein Eigentum an den Produktionsmitteln halten, unterliegen sie dem Investitionsmonopol der Kapitaleigentümer. Diese bestimmen, trotz des nur aus Arbeit abgeleiteten Kapitals, mit ihren Investitionen über den Produktionsstandort und die -bedingungen und damit über die Ware Arbeitskraft bzw. ihre Verwertung sowie die Verteilung der von den Beschäftigten geschaffenen Wertschöpfungen auf Lohn und Kapitaleinkommen (Zinsen, Miete/Pacht und Gewinn).

Daran würde auch eine verbesserte Mitbestimmung nichts ändern. Denn was nützt die beste paritätische Mitbestimmung, wenn das investierte Kapital durch die Shareholder abgezogen und einer anderen Verwendungsrichtung zugänglich gemacht oder neues Kapital erst gar nicht mehr zur Verfügung gestellt wird? Nur wenn Beschäftigte über Miteigentum in Verbindung mit einer paritätischen Mitbestimmung verfügen, ist das „Investitionsmonopol“ des Kapitals auflösbar und die Beschäftigten bleiben nicht machtlos und vor allen Dingen keine ewigen „Habenichtse“. Zwar können sie heute bei steigenden produktivitätsorientierten und damit verteilungsneutralen Löhnen mehr konsumieren; auch für langlebige Konsumgüter sparen. Damit dringen sie aber nicht in den entscheidenden Kapitalektor einer Volkswirtschaft ein. Sie bleiben „Gefangene“ des Konsum und so in einer kapitalistischen Wirtschaft ohne jegliche Macht.



↳ Prof. Dr. rer. pol. Heinz-J. Bontrup ist Wirtschaftswissenschaftler an der FH Gelsenkirchen und Sprecher der Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik.

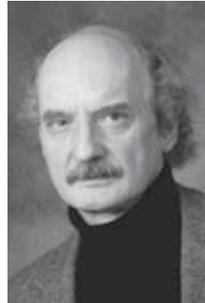
Foto: Fachhochschule Gelsenkirchen, Pressefoto

Voraussetzung für Kapitalbeteiligungen sind aber echte Gewinnbeteiligungen und keine Lohnverzicht, wie sie zur Zeit in einigen kriselnden Unternehmen in Folge der Weltwirtschaftskrise diskutiert werden. Auch die in der Vergangenheit in einigen Fällen gezahlten Erfolgsprämien waren keine echten Gewinnbeteiligungen. Diese Prämien wurden nicht aus den versteuerten Gewinnen als Gewinnverwendung verteilt, sondern als Personalaufwand in den Unternehmen gewinn- und damit auch gewinnsteuersenkend verbucht. Die Steuerzahler beteiligten sich hier mit an den von den Unternehmern gewährten Bonuszahlungen. Echte Gewinnbeteiligungen, und nur diese, sind gesamtwirtschaftlich akzeptabel, setzen dagegen auf tarifvertraglich fixierte und produktivitätsorientierte Reallöhne, als eine on-top Partizipation, auf. Solche echten Gewinnbeteiligungen bedeuten im Ergebnis eine Umverteilung zugunsten der Beschäftigten.

Echte Gewinnbeteiligungen können im Anschluss in Kapitalbeteiligungen umgewandelt werden. Entweder in Form einer Eigen- oder Fremdkapitalbeteiligung. Nur bei einer Eigenkapitalbeteiligung kommt es dabei für die Beschäftigten zu einer womöglichen Verlustbeteiligung. Dies aber auch nur in Höhe des zuvor als on-top Partizipation erhaltenen Gewinns. Unterm Strich bleiben die Beschäftigten somit die eindeutigen Gewinner. ■

■ Contra: Kapitalbeteiligung der Beschäftigten an Unternehmen

von Michael R. Krätke



☞ Dr. Michael R. Krätke ist Professor für Politische Ökonomie und Direktor des Institute for Advances Studies an der Universität Lancaster und Mitherausgeber der spw.

Foto: Lancaster University

In der Krise scheint das alte Konzept der Kapitalbeteiligung der Beschäftigten wieder aktuell zu werden. Wohlgermerkt, es geht nur um Unternehmen am Rande des Absturzes, wie General Motors, die ihre Beschäftigten als Investoren entdecken. Nur ein Teil, in Deutschland ein recht kleiner Teil der Unternehmen sind Aktiengesellschaften, die für eine Rettungsaktion mit Hilfe von Belegschaftsaktien in Frage kämen. Von einer Strategie zum Umbau der Wirtschaft, zur Neuverteilung von Eigentum und Entscheidungsrechten kann schon deshalb keine Rede sein.

Tatsächlich sind in allen früheren Krisen immer wieder ganze Unternehmen, einzelne Betriebe von ihren Belegschaften übernommen und gerettet worden. Allerdings kaum durch Belegschaftsaktien. In aller Regel werden solche Unternehmen in genossenschaftliches Eigentum verwandelt. Genossenschaftsanteile sind keine Aktien, man kann sie nicht jederzeit verkaufen oder kaufen, die Verlockung durch scheinbar mühelose Papiergewinne gibt es nicht.

Tatsächlich gibt es reichlich Erfahrungen mit der Beteiligung von Arbeitnehmern am Kapital ihrer Unternehmen - die Übernahme der US-Unternehmen durch die Pensionsfonds wurde schon in den 1970er Jahren von Peter Drucker als die neue Form des Sozialismus gefeiert. Die Pensionsfonds haben eine enorme Kapitalmacht, je mehr, desto weniger hat der einzelne Arbeitnehmer als Mitglied des Pensionsfonds und Miteigentümer seines Anlagevermögens darüber zu befinden. Im Moment erleben wir

die Jahrhundertkrise der vielgepriesenen Pensionsfonds, des angeblich überlegenen Modells der Alterssicherung, von dem alle Spezialisten seit langem wussten, dass es alles andere als krisenfest ist. In Deutschland ist dieser neue Wunderglaube in die angeblich sichere Kapitaldeckung mit Riesenaufwand propagiert worden. Die Folgen sind nun offensichtlich, auch wenn Pleiten, wie sie die angelsächsischen Länder jetzt erleben, hierzulande noch unbekannt sind. Die Krise lehrt mal wieder: Fiktives Kapital ist alles andere als sicher, wer Aktien hat, hat nur einen papierernen Anspruch, der eingelöst werden kann oder auch nicht.

Auch wenn ein Fonds der Gewerkschaft, in diesem Fall der US-Autobauergewerkschaft UAW, 55 Prozent am Aktienkapital des Chrysler Konzerns hält, hat das für die Beschäftigten nur die Folge, dass sie laut Gewerkschaftsbeschluss die Unternehmen des Konzerns bis 2015 nicht mehr bestreiken dürfen. So einleuchtend das Argument ist, die Beschäftigten sollten nicht nur Opfer bringen – für weniger Geld mehr arbeiten – sondern auch etwas dafür bekommen, das Geschenk, das keines ist, ist obendrein noch vergiftet. Fortan wird den Kollegen bei jeder Gelegenheit klar gemacht, wie wichtig der Aktienkurs ihres Unternehmens für ihr Wohl und die Zukunft ihrer Kinder ist. Weit besser für die Beschäftigten ist eine reale Beteiligung am Unternehmen, sind erweiterte Mitbestimmungsrechte für die Belegschaften und die Gewerkschaft. Natürlich kann man die auch fordern und bekommen, statt sich auf den zweifelhaften Deal Lohneinbußen gegen Belegschaftsaktien wie im Fall Opel einzulassen. ■