

# **Die betrieblichen Sozialleistungen als Herrschaftsinstrumente der Unternehmer**

Heinz W. Pahlke

26. August 2002

©1975–2002 Heinz W. Pahlke. Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jegliche geschäftsmäßige Nutzung – auch nur von Auszügen – bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung.

# Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung . . . . .	2
3.4 Die betrieblichen Sozialleistungen als Herrschaftsinstrumente der Unternehmer . . . . .	2
3.4.1 Warum gewähren Unternehmen betriebliche Sozialleistungen? . . . . .	2
3.4.2 Ausgewählte Sozialleistungen . . . . .	4
3.4.3 Die »freiwilligen« Sozialleistungen müssen durch Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge gesichert werden . . . . .	8

## Vorbemerkung

Der folgende Text ist 1975 in *Betriebe unter der Lupe. Handbuch der Betriebs- und Unternehmensanalyse* erschienen, das von einer Arbeitsgruppe unter Eberhard Dähne im Auftrag des Instituts für marxistische Studien und Forschungen (IMSF) für die Nachrichten-Verlags-Gesellschaft in Frankfurt am Main erarbeitet wurde. Er wird hier ohne jegliche Veränderung wiedergegeben. Es kann allerdings nicht garantiert werden, daß sich keine „Druckfehler“ eingeschlichen haben.

## 3.4 Die betrieblichen Sozialleistungen als Herrschaftsinstrumente der Unternehmer

In diesem Handbuch können die betrieblichen Sozialleistungen nicht umfassend dargestellt werden. Zahl und Handhabung sind allzu unterschiedlich. Außerdem liegt dazu auch von gewerkschaftlicher Seite eine umfangreiche Literatur vor.<sup>1</sup> Hier kommt es darauf an, eine Reihe von Grundzügen des gegenwärtigen System der betrieblichen Sozialleistungen aufzuzeigen und sie an einigen Beispielen zu verdeutlichen.

### 3.4.1 Warum gewähren Unternehmen betriebliche Sozialleistungen?

»Was immer der Unternehmer dem Arbeiter gibt, das hat dieser ihm selbst erst verdient. Dadurch, daß der Unternehmer dem Arbeiter als Wohltäter gegenübertritt, unterdrückt er ihn nicht bloß, denn er will ihn nicht nur abhängiger machen, er entehrt ihn auch,

<sup>1</sup>Vgl. etwa: Freiwillige betriebliche Sozialleistungen in der Bundesrepublik Deutschland. Nach Beobachtungen der Gewerbeaufsicht zusammengestellt von Dr. Hermann Bues. Köln, Westberlin, Bonn, München, 1969. R. Reichwein, Funktionswandlungen der betrieblichen Sozialpolitik, Köln, Opladen, 1965

denn er weist ihm eine Stellung an, die ihm im Verhältnis der beiden zueinander nicht zukommt.« Diese bereits 1889 in der sozialdemokratischen Monatsschrift »Die Neue Zeit« nachzulesende Charakterisierung der »betrieblichen Wohlfahrtspflege« trifft auch für die heutigen »freiwilligen« betrieblichen Sozialleistungen zu. Veränderungen ergaben sich allerdings in der Motivation der Unternehmer und in den Formen dieser Leistungen.

Die Gewährung von Leistungen »über die im Arbeitsvertrag übernommene Verpflichtung zum Entgelt geleisteter Arbeit hinaus« ist in keiner Weise Ausdruck irgendwelcher sozialer Regungen der Unternehmer, sondern Resultat ihrer handfesten ökonomischen und politischen Interessen. Zunehmend wurde die betriebliche Sozialpolitik in den letzten zwei Jahrzehnten von den Unternehmern unter dem Druck der wachsenden Systemkonkurrenz des Sozialismus gestaltet. Sie sollen dem organisierten Kampf der Arbeiterschaft um generelle gesetzliche Regelungen das »Wasser abgraben« sowie der sozialistischen Alternative Paroli bieten. Speziell bei der betrieblichen Gesundheitsfürsorge ist das Vorbild DDR unübersehbar.

Es sind vor allem sechs eng miteinander verwobene Motive, die bestimmend für die betriebliche Sozialpolitik sind:

1. Steigerung der Arbeitsleistung,
2. Abwehr gewerkschaftlicher und sozialistischer Einflüsse,
3. Bindung der Belegschaftsmitglieder an den Betrieb,
4. Disziplinierung der Belegschaftsmitglieder,
5. Werbung neuer Arbeitskräfte,
6. Möglichkeit der legalen Steuerhinterziehung.<sup>2</sup>

Eine Rangfolge unter diesen Punkten ist nur für den konkreten Fall möglich, denn sie hängt wesentlich von der territorialen Lage des Betriebes, vom Bewußtseinsstand der Arbeitskräfte im Einzugsbereich, von der Arbeitsplatzsituation im entsprechenden Wirtschaftszweig und anderen Faktoren ab. In Zeiten des Arbeitskräftemangels nehmen Zahl und Umfang der »freiwillig« gewährten Leistungen in der Regel zu. Diese werden vor allem von Großunternehmen als Instrument benutzt. In Zeiten konjunktureller Stagnation werden sie – falls sich das gegen die Belegschaften und ihre betrieblichen Organisationen durchsetzen läßt – eingeschränkt und abgebaut. Vor allem in den Krisen 1966/67 und 1974/75 war dies zu beobachten.

Mit Belegschaftsaktien, Gewinnbeteiligungen, Betriebskrankenkassen, betrieblicher Altersversorgung, Werkswohnungen, Werksverpflegung, Kultur- und Sportvereinen, Betriebskindergärten, Unterstützungskassen, Erholungsfahrten, Werksbüchereien usw. sollen die Zielvorstellungen betrieblicher Sozialpolitik realisiert werden. Wie alle Leistungen haben indes auch diese zwei Seiten: zum einen die ihnen von den Unternehmern zuge dachte und zum anderen die objektive, die soziale Lage der Arbeiterklasse verbessernde. Beide Seiten bedingen sich jedoch und dürfen nicht getrennt voneinander betrachtet und gewertet werden.

---

<sup>2</sup>Vgl. R. Reichwein, a.a.O.

### 3.4.2 Ausgewählte Sozialleistungen

**Belegschaftsaktien und Gewinnbeteiligung:** Als bedeutendste Errungenschaft der »freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen« werden von den Unternehmern, ihren Verbänden und ihrer Presse Belegschaftsaktien und Gewinnbeteiligungen angepriesen. Das hängt u. a. damit zusammen, daß immer größere Teile der Arbeiter und Angestellten die Verteilung des Produktivvermögens als Skandal begreifen und sich nicht mehr länger mit Sparprämien und dergleichen abspesen lassen wollen, für die sie vorher noch die Steuermittel aufbringen müssen.

Bei Belegschaftsaktien und Gewinnbeteiligung, so der inzwischen bei der CDU untergekommene ehemalige Minister Schiller, geht es »nicht um ein Umverteilen des bisherigen Vermögens«, sondern, so Verteidigungsminister Leber, um »eine Alternative auf die revolutionäre Antwort, die der Osten gibt. Wenn wir diese nicht finden, werden alle militärischen Bemühungen sinnlos sein«. <sup>3</sup> Bei der Vermögenspolitik wird (so deutlich wie in keinem anderen Punkte der betrieblichen Sozialpolitik) der Druck der Systemkonkurrenz als Grund dieser Leistungen ersichtlich. Der »revolutionären Antwort aus dem Osten«, den Forderungen nach Mitbestimmung und Vergesellschaftung der Produktionsmittel setzen die Unternehmer die Illusion vom »Miteigentum« und »Teilhabe« gegenüber.

Bereits am 27. Oktober 1957 erklärte jedoch Dr. Lohse vom Siemens-Konzern gegenüber dem »Kurier«: »Nehmen wir an, jemand wollte durch Aktienkauf einen gewissen Einfluß auf die Geschäftsführung gewinnen, so wäre das ein äußerst kostspieliges Vergnügen. Er müßte dann etwa 240 Mill. DM aufwenden.« Gebraucht wird lediglich ihr Geld, denn »finanziert werden kann die künftige Entwicklung unserer Wirtschaft nur dann, wenn immer größere Bevölkerungskreise dafür gewonnen werden können, ihre Sparmittel der Wirtschaft zur Verfügung zu stellen«. <sup>4</sup> Belegschaftsaktien kosten die Konzerne nichts, können vielen Arbeitern und Angestellten zeitweilig die Gehirne vernebeln und verschaffen den Unternehmern spottbillige Kredite aus vorenthaltenen Lohngeldern.

Ein Siemens-Arbeiter, der für seine 50-DM-Aktie einen »Vorzugskurs« von 156 DM bezahlen mußte, erhält bei einer Dividende von 16 Prozent nicht etwa 8 DM, sondern nur 5,94 DM, da 2,06 DM Abgaben und Ertragssteuer abgehen. Für 5 Aktien zum Nennwert von 50 DM zahlt ein Beschäftigter des Siemens-Konzerns also 780 DM. 16 Prozent Dividende versprechen ihm auf dem Papier 40 DM, von denen jedoch 10,30 DM Ertragssteuern abgezogen werden. Das Ergebnis: Sein Geld hat sich nicht einmal mit 4 Prozent verzinst. Hätte er sein Geld bei einer Bank für 5 Jahre angelegt, denn erst nach dieser Zeitdauer darf er seine Belegschaftsaktien verkaufen, erhielte er weit mehr Zinsen. <sup>5</sup> Von »Miteigentum« und »Gewinnbeteiligung« kann also nicht die Rede sein, sondern den Arbeitern und Angestellten wird lediglich sauer verdientes Geld zur Schürung von Illusionen und spottbilliger Kapitalbeschaffung aus den Taschen gezogen.

<sup>3</sup>G. Leber in der Bundestagsdebatte vom 5.5.1965, Zitiert nach: Was steckt hinter der sogenannten Vermögenspolitik? Westberlin, 1972, S. 20

<sup>4</sup>W. Heintzeler (BASF-Vorstandsmitglied), Volkskapitalismus. Freiheitliche Wirtschaftsordnung der Zukunft und freiheitliche Mitbestimmung, Düsseldorf/Wien, 1969, S. 81. Zitiert nach: Konsequent, Westberlin, 1973, Heft 13, 3. Jahrgang, S. 45

<sup>5</sup>Konsequent, a.a.O., S. 45 f.

Im Gegensatz zu den Belegschaftsaktien, die die Konzerne vermehrt bieten, werden die als »Gewinnbeteiligung« deklarierten Lohnbestandteile in der letzten Zeit teilweise wieder etwas abgebaut, da sie die Konzerne tatsächlich etwas kosten, wenn auch nur geringe Beträge. So werden bei AEG-Telefunken neuerdings von der Gewinnbeteiligung das Weihnachtsgeld und 30 Prozent des 13. Monatsgehalts abgezogen sowie für jeden über 30 Arbeitstage anfallenden Fehltag ein prozentualer Abschlag abgerechnet. Daß Überstunden dagegen unberücksichtigt bleiben, versteht sich von selbst. Eine äußerst komplizierte Berechnungsmethode macht es zudem den einzelnen Belegschaftsmitgliedern unmöglich, die ihnen zustehende Gewinn-/Erfolgsbeteiligung selbst zu errechnen. Die Anstachelung der Arbeiter und Angestellten wird von den Unternehmern auch gar nicht verschwiegen. Bei Siemens heißt es ausdrücklich, daß die Erfolgsbeteiligung »unter Berücksichtigung der persönlichen Leistung« zu berechnen sei. Wesentlicher ist jedoch die Behauptung, eine Gewinnmaximierung komme auch den Beschäftigten zugute, mit der eine Interessenidentität der Profitmaximierung zwischen den Kapitalisten und der arbeitenden Bevölkerung konstruiert wird. Dadurch soll die Arbeiterklasse von der aktiven Vertretung ihrer Interessen abgehalten werden. Bekannt sind die Behauptungen der Konzerne, eine aktive Lohnpolitik und vielmehr noch die Mitbestimmung gefährde die Gewinne und folglich auch die Erfolgsbeteiligung. Hohe Arbeitsleistungen dagegen zahlten sich auch finanziell aus. Diese Konstruktion führt zu dem absonderlichen Ergebnis, daß die Arbeiter und Angestellten jede Verschärfung der Arbeitshetze mit Freude begrüßen müßten.

Durch die Koppelung von Erfolgsbeteiligungen und Belegschaftsaktien, die z.B. bei Siemens nur aus der Gewinnbeteiligung oder über das 624-DM-Sparen erworben werden können, verlassen diese Gelder vielfach gar nicht den Konzern, sondern stehen ihm in ihrer Höhe verhältnismäßig genau vorausrechenbar zur Verfügung. Gleichzeitig rechnet die Gewinnbeteiligung im Jahresabschluß der Unternehmen zu den Kosten, was zu einer erheblichen Minderung der Steuern führt. Auf diese Weise werden die tatsächlichen Ausgaben für die Erfolgsbeteiligung weiter gesenkt. Die Tarifverhandlungen der letzten Jahre haben es immer wieder bewiesen, daß die Unternehmer entgegen ihrem eigenen Gerede die Gewinnbeteiligungen sehr wohl als Lohnbestandteile auffassen, die bei Tarifabschlüssen zu berücksichtigen seien und zu niedrigeren Abschlüssen führen müßten.

**Betriebliche Altersversorgung:** Ähnlich wie mit der Erfolgsbeteiligung verhält es sich mit der betrieblichen Altersversorgung, die noch eindeutiger als die Vermögensbildung der Kapitalbeschaffung der Konzerne dient. (Vgl. das Kapitel über die Profitermittlung.) Entsprechend dem Einkommensteuergesetz können derartige Rückstellungen voll vom Gewinn abgesetzt werden. »Der Betrieb kommt in eine niedrigere Einkommensstufe und spart damit Steuern, wobei sich bei höheren Einkommen die dann abnehmende Progression der Einkommensteuer bemerkbar macht.«<sup>6</sup> Rund zwei Drittel der Pensionsrückstellungen müssen als »stille Reserve«, als versteckter und somit steuerfreier Profit betrachtet werden.

Wie schamlos diese Möglichkeiten genutzt werden, zeigt ein Bericht der großbürgerlichen »Frankfurter Allgemeinen Zeitung« vom 14. Mai 1975 über die Chemie-

---

<sup>6</sup>H. Weihrauch, Pensionsrückstellungen als Mittel der Finanzierung, Stuttgart, 1962, S. 5

Verwaltungs AG, die eine 50-Prozent-Beteiligung an den Chemischen Werken Hüls AG hält: »Der Gewinn ist trotz unveränderter CWH-Dividende von 10,7 auf 12,1 Mill. DM gestiegen, nachdem die Pensionsrückstellungen nach dem Tode der einzigen Pensionärin aufgelöst wurden und Steuerrückstellungen in Höhe von 1,2 Mill. DM nicht mehr benötigt werden.«

Den Unternehmen stehen jedoch nicht nur die gesparten Steuern zur Verfügung, sondern die Pensionsrückstellungen sind neben den Abschreibungen eine der wichtigsten Finanzierungsquellen der Konzerne geworden. Die betriebliche Altersversorgung wirkt »sich besonders vorteilhaft aus durch die Möglichkeit für den Betrieb, mit den zu Lasten des Gewinns zurückgestellten Beträgen (Pensionsrückstellungen) finanziell weiter zu arbeiten«. Deshalb empfiehlt Helmut Weihrauch den Konzernen die betriebliche Altersversorgung als Mittel der Finanzierung. »Gerade bei lohnintensiven Betrieben lassen sich Betriebserweiterungen mit Pensionsgeldern ohne weiteres finanzieren.«<sup>7</sup>

Zudem führte die betriebliche Altersversorgung in der Vergangenheit zu einer verstärkten Arbeitsplatzunsicherheit der älteren Kollegen, da der Pensionsanspruch durch eine Kündigung in der Regel erlischt. Mit der erfolgten gesetzlichen Regelung wird dieser Mißstand beseitigt, der zu einer für das spätkapitalistische System nicht mehr zu vertretenden Unruhe unter den Arbeitern und Angestellten geführt hat, die sich häufig um die ihnen versprochenen Leistungen geprellt sehen. An der faktischen Stellung der Pensionsrückstellungen als Eigenkapital wird sich indes nichts ändern, da die Pensionskassen weiterhin in den Händen der Konzerne bleiben.

Schon seit Jahren fordert z.B. der Gesamtbetriebsrat von AEG-Telefunken die Inflationsanpassung der betrieblichen Altersversorgung, die noch immer nach 10 Dienstjahren nur 15/120 des ruhegeldberechtigten Jahreseinkommens beträgt. (Es kann unter den letzten drei Jahren das beste ausgewählt werden.) Dieser Betrag wird dann noch auf die zwölf Monate umgerechnet. Auch die Erhöhung um jeweils 1/120 für jedes weitere Dienstjahr ist nur ein Tropfen auf den heißen Stein, zumal die Betriebsrente entsprechend gekürzt wird, wenn die Gesamtrente sonst mehr als 75 Prozent des durchschnittlichen Arbeitslohnes betragen würde. (Dieser Prozentsatz erhöht sich für jedes über das 30. Dienstjahr hinausgehende Arbeitsjahr um 1 Prozent.) Jedes Rentenanpassungsgesetz führt aufgrund der durch die inflationäre Entwicklung bedingten prozentual beachtlichen Rentenerhöhungen also bei vielen Rentnern zur Kürzung der Betriebsrente, die auf diese Weise endgültig um den ihnen vormals vorenthaltenen Arbeitslohn gebracht werden.

Bei der betrieblichen Altersversorgung sollte kein Betriebsrat genauso wie bei den anderen betrieblichen Sozialleistungen darauf verzichten, die Mitbestimmungsrechte gemäß § 87 Absatz 1 Ziffer 8 des BetrVG (»Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen«), so ungenügend sie auch sind, voll auszuschöpfen. Der Unternehmer kann hier keine Angelegenheit regeln, ohne daß der Betriebsrat zustimmt. Inhaltliche Streitfragen müssen allerdings von der Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) entschieden werden. Im Zusammenhang damit besteht die Möglichkeit, sich bei der Erläuterung des Jahresabschlusses (BetrVG § 108 Abs. 5) so ausführlich wie möglich über das Mittelaufkommen, die dadurch erreichte Mobilisierung von Eigenkapital, die eingesparten Zinsen für ein

---

<sup>7</sup>H. Weihrauch, a.a.O., S. 96

Fremdkapital im gleichen Umfang usw. durch die betriebliche Altersversorgung unterrichten zu lassen. Dadurch werden zusätzliche Informationen für die wirksame Interessenvertretung nach § 87 gewonnen und die Möglichkeiten des Unternehmers eingengt, sich ein soziales Mäntelchen umzuhängen.

**Betriebskrankenkassen:** Eine Sonderstellung unter den »freiwilligen« betrieblichen Sozialleistungen nehmen die Betriebskrankenkassen ein, deren Leistungen heute meistens über denen der Allgemeinen Ortskrankenkassen liegen, die weitgehend zu »Arme-Leute-Kassen« degradiert wurden. Die Betriebskrankenkassen haben in der Regel eine günstigere Altersstruktur der Mitglieder als die AOK. Die Leistungen der Betriebskrankenkassen werden nicht aus sozialer Verantwortung, sondern aus dem Profitinteresse der Unternehmer und unter dem Druck der Konkurrenz und des Vorbildes der sozialistischen Länder, vor allem der DDR gewährt. Mit den Betriebskrankenkassen haben die Unternehmer ein Instrument in der Hand, ständig über die Arbeitskraft der Belegschaftsangehörigen unterrichtet zu sein, um sich rechtzeitig von weniger leistungsfähigen und verbrauchten Arbeitskräften trennen zu können. Und nicht immer entscheidet der tatsächliche Gesundheitszustand eines Patienten über seine Behandlung, sondern das Konzerninteresse. Zugleich wird mit den Betriebskrankenkassen das vorbildliche Gesundheitswesen der DDR zu kopieren versucht, wobei es beim Versuch bleiben muß, da weder die Ursachen für den hohen Krankenstand beseitigt, noch eine umfassende betriebsärztliche Versorgung geschaffen werden.

**Werkwohnungen und Wohnheime:** Ein besonders übles Kapitel betrieblicher Sozialpolitik sind die Wohnheime und Werkwohnungen. Einen neuen Aufschwung nahm die Einrichtung von Werkwohnungen und Wohnheimen nach 1945, als es im Interesse der Unternehmer lag, für die zum Wiederaufbau speziell der Großbetriebe benötigten Arbeitskräfte Wohnraum zu beschaffen. Dabei nutzten die Unternehmen die Sonderabschreibungsmöglichkeiten der damaligen Einkommensteuergesetzgebung. Die meisten Werkwohnungen wurden überwiegend mit (sonst zu zahlenden) Steuern errichtet.

Die Mieten für Werkwohnungen sind häufig nicht billiger als die Mieten für Wohnungen auf dem »freien Markt«. Die große Nachfrage ist nur deshalb vorhanden, weil für viele Arbeiter und Angestellte keine anderen Möglichkeiten bestehen, zu einer Wohnung zu kommen. Lediglich Wohnungen, die nur durch Darlehen des Konzerns gefördert wurden, unterliegen fünf Jahre dem Mieterschutz, soweit er überhaupt noch besteht. Gehören die Wohnungen dagegen dem Konzern, unterliegen die Mieter keinerlei besonderem gesetzlichen Schutz. Im Falle der Kündigung des Arbeitsverhältnisses muß die Werkwohnung geräumt werden. Ähnlich sehen die Rechtsverhältnisse im Falle der Wohnheime aus, in deren Hausordnungen sich sehr oft noch patriarchalische Zustände des 19. Jahrhunderts widerspiegeln und einen unverschleierte Herrn-im-Hause Standpunkt der Unternehmer zur Schau stellen. Zwar ist es nicht Hauptaufgabe der Werkwohnungen, und unbedingt auch der Wohnheime, den Unternehmern weitere Profitquellen zu schaffen, trotzdem beteiligen auch sie sich am Mietwucher, wie zahllose Beispiele in der BRD zeigen. Werkwohnungen und Wohnheime sind ein Mittel für intensive soziale Kontrolle und zur Disziplinierung der Arbeiter und Angestellten, da ihre Bewohner bei jeder Kampfmaßnahme nicht nur ihren Arbeitsplatz, sondern auch ihre Wohnung riskieren. Es gibt für die Unternehmer kaum eine bessere Möglichkeit, Arbeiter und Angestellte in

einer derart großen Abhängigkeit zu halten.<sup>8</sup>

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Ziffer 9 BetrVG das Recht, bei der Zuweisung und Kündigung ebenso mitzubestimmen wie bei der allgemeinen Festlegung der Nutzungsbedingungen, d.h. auch der Miete. Bei Mietverträgen sollte stets darauf geachtet werden, daß Werkwohnungen und ihnen gleichgestellter Wohnraum insbesondere bei Erreichen des Rentenalters nicht geräumt werden müssen. Bei der Aushandlung von Sozialplänen im Zusammenhang mit Betriebsstillegungen und Massenkündigungen sollte in keinem Fall eine Festlegung derart versäumt werden, daß alle ehemaligen Belegschaftsangehörigen in den Wohnungen wohnen können, so lange sie das wünschen. Im übrigen bleibt es eine Forderung der Arbeiter und Angestellten und ihrer Organisationen, die Werkwohnungen rechtlich vom Arbeitsvertrag zu trennen und dem Unternehmer bestenfalls ein einmaliges Vermittlungsrecht zuzugestehen.

**Werkverpflegung:** Im Mittelpunkt vieler Betriebsversammlungen stehen Beschwerden über die Kantine. Es gibt kaum einen Betrieb, in dem die Arbeiter und Angestellten mit dem Essen zufrieden sind. Da nach einer häufig anzutreffenden Regelung die Belegschaftsangehörigen den Lebensmitteleinsatz bezahlen müssen – die übrigen Kosten trägt der Unternehmer –, verschlechtert sich das Essen bei gleichbleibenden Kantinenpreisen ständig, da die Nahrungsmittelpreise überdurchschnittlich klettern. Zumindest die Mietkosten sind lediglich fiktive Kosten, die nicht tatsächlich entstehen. Nach Schätzungen eines Betriebsrates von AEG-Telefunken sind die Mieten in diesem Konzern bis zum Zehnfachen der für vergleichbare Zwecke eingerichteten Räume angesetzt. Während das Kantinenessen bezuschußt wird, trifft dies für die sogenannte »Zwischenverpflegung« weder zu, wenn sie vom Unternehmen selbst besorgt wird, noch wenn sie durch einen Pächter, häufig mittels Automatenstraßen, erfolgt. Auch Kantinenspeisung und Zwischenverpflegung fußen auf keiner sozialen Ader der Unternehmer, sondern sind kluge Berechnung. Bereits 1935 von Haggard und Greenberg durchgeführte Untersuchungen zeigten, daß sich die Arbeitsleistung durch mehrere Mahlzeiten am Tag beträchtlich steigern läßt. Grandjean und Hutchinson bestätigten dieses Ergebnis vor einigen Jahren und errechneten eine zusätzliche Arbeitsleistung bis zu einem Zehntel.<sup>9</sup>

### **3.4.3 Die »freiwilligen« Sozialleistungen müssen durch Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge gesichert werden**

Spätestens seit 1966 sind Versuche der Unternehmer unverkennbar, die betrieblichen Sozialleistungen teilweise wieder abzubauen. In immer mehr Betrieben müssen die Belegschaften sich ihr Weihnachtsgeld jedes Jahr neu erkämpfen, da es meistens nicht bzw. nicht in voller Höhe tarifvertraglich abgesichert ist. In vielen Betrieben führen die Betriebsräte und Belegschaften einen zähen Kampf um die Erhaltung und Absicherung der »freiwilligen« Leistungen.

Die Bedeutung dieser Fragen wird in den kommenden Tarif Verhandlungen weiter zunehmen. Eine tarifvertragliche Absicherung an »persönlichen Leistungen« und an der Gewinnsituation orientierter Zahlungen wird von den Gewerkschaften abgelehnt, weil

---

<sup>8</sup>R. Reichwein, a.a.O., S. 113 f.

<sup>9</sup>Vgl. J. G. Endtar, Beitrag zur Gestaltung der betrieblichen Zwischenverpflegung, Köln/Opladen, 1967

das der Willkür Tür und Tor öffnet und Illusionen geweckt werden. Die dafür verwandten Mittel müssen eindeutig als Lohn deklariert, ausgezahlt und in dieser Weise auch in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen abgesichert werden. Sind von einem Abbau alle Belegschaftsmitglieder betroffen und geht es um »bares Geld«, dann lassen sich meist Kampfmaßnahmen zur Verteidigung der Leistungen entwickeln. Beim Abbau nichtmonetärer Leistungen – Ferien- und Erholungsfahrten, bedingt auch die Kantinenspeisung und ähnliches – lassen sich Abwehrmaßnahmen wegen des manchmal kleineren Kreises der Betroffenen viel schwerer organisieren, zumal der Abbau häufig über einen längeren Zeitraum erfolgt und dadurch weniger ins Auge springt.

Je stärker der Druck der Arbeiter und Angestellten nach tarifvertraglicher Absicherung der »freiwilligen« betrieblichen Sozialleistungen wird, desto mehr werden die Versuche zunehmen, verschleierte Sparmaßnahmen wie Belegschaftsaktien, »vermögensbildende Maßnahmen« als Beitrag zur »gerechten Vermögensverteilung« und Ausdruck sozialer Gesinnung der Unternehmer zu verkaufen. Bei einer tarifvertraglichen Absicherung sollte diesen Bestrebungen kein Vorschub geleistet werden, sondern eine Zahlung als Weihnachtsgeld oder ähnliches (und zudem gewinn- und leistungsunabhängig) vereinbart werden. Entsprechende Forderungen werden bereits in vielen Betrieben erhoben.

Daß sich die Unternehmer dagegen aussprechen und außerdem lieber bei der »Freiwilligkeit« verbleiben würden, hat zweierlei Gründe: Erstens können vertraglich abgesicherte Leistungen nur sehr schwer wieder abgebaut werden, wenn sie ihren ursprünglichen Zweck – Disziplinierung der Beschäftigten, Erhöhung der Arbeitsleistung, Abwehr gewerkschaftlicher Einflüsse, Minderung der Fluktuation und Werbung neuer Arbeitskräfte, legale Steuerhinterziehung – nicht mehr erfüllen und damit weder zur Herrschaftssicherung noch zur Erhöhung der Profite beitragen. Zweitens büßen die betrieblichen Sozialleistungen einen Teil ihrer möglichen Wirkung im ideologischen und politischen Kampf der Unternehmer ein, wenn ihnen das Image der »Freiwilligkeit« genommen wird, denn aus der »Großzügigkeit« und »sozialen Gesinnung« der Unternehmer wird dann ein Rechtsanspruch der Arbeiter und Angestellten.