

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 57 (1965)
Heft: 11

Artikel: Vermögensbildung in den Niederlanden
Autor: Heidermann, Ingrid
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354204>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 29.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

und «Anreicherung» unserer Arbeitskräfte über die Grenzen und in Uebersee, mit dem dem heute besonders wünschbaren *internationalen Austausch von Arbeitskräften*, Erfahrungen und Beziehungen wohl gedient ist. Es handelt sich dabei um eine doppelt aktuelle und interessante nationale, volkswirtschaftliche und soziale Aufgabe, deren bisherige glückliche Meisterung als wertvolle Aufmunterung für künftige Auswanderer in der Zeit neuerdings erhöhter Risiken in den früheren Kolonialländern, zum Beispiel in Algerien, im Kongo und im Fernen Osten, dient. Aufmunternd wirkt in dieser Hinsicht auch der seit 1959 bestehende, heute bereits über 8000 Genossenschafter umfassende *Schweizerische Solidaritätsfonds für Auslandschweizer*, der bis Ende 1964 bereits 219 Auszahlungen an Geschädigte im Betrage von etwa 2 Mio Fr. zu verzeichnen hatte. Diese wirklich erfreuliche praktische und fortschrittliche Sicherungsmöglichkeit gegen spätere Kriegs-, Revolutions- und Existenzschäden sei auch den künftigen Auslandschweizern ebenso sehr ans Herz gelegt wie die Beibehaltung der AHV und der IV und nicht zuletzt ihrer angestammten Nationalität, doch sind uns auch die gut schweizerisch eingestellten Doppelbürger willkommen.

A. W. Herzig, Bern.

Vermögensbildung in den Niederlanden

Wir entnehmen den nachfolgenden Artikel den «Gewerkschaftlichen Monatsheften», 16. Jahrgang, Heft 10, Oktober 1965, herausgegeben vom Deutschen Gewerkschaftsbund. Er ist interessant im Zusammenhang mit Diskussionen über die Sparförderung in unserem eigenen Lande. In weiteren Nummern der «Gewerkschaftlichen Rundschau» werden wir Artikel der gleichen Verfasserin über «Vermögensbildung in Dänemark» und «Vermögensbildung in Frankreich» bringen.

I

In den Niederlanden hat sich der Staat recht intensiv um eine breitere Vermögensstreuung und eine Vermögensbildung der bisher Vermögenslosen bemüht. 1948 wurde auf Betreiben des Sozialministers die Studienkommission für Vermögensstreuung (*Commissie Bezitsspreiding*) ins Leben gerufen. Sie sollte die Grundlagen erarbeiten, wie durch planmäßiges Vorgehen eine bessere Verteilung des Eigentums erreicht werden könne. 1952 wurde ein besonderes Ministerium für den Bereich der Mitbeteiligung und Mitbestimmung errichtet, das 1956 in ein Staatssekretariat umgewandelt wurde.

Seitdem sind mehrere Gesetze und Verordnungen erlassen worden, auf die wir im einzelnen noch eingehen werden. Sie zielen auf die

Förderung der allgemeinen Spartätigkeit ab. Dabei wurde darauf geachtet, daß möglichst alle bisher überwiegend vermögenslosen Bevölkerungsgruppen erfaßt wurden. Die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Privatindustrie am Unternehmensgewinn wurde in die verschiedenen Möglichkeiten der Sparförderung einbezogen.

Ueber den Bereich der Sparförderung hinaus gingen jedoch die Vorschläge der Gewerkschaften, die eine Umverteilung des Vermögenszuwachses der Betriebe bewirken sollen.

II

Hand in Hand mit den Maßnahmen zur Vermögensbildung gingen auch detaillierte Untersuchungen über den Stand der Vermögensbildung und Vermögensverteilung, von denen einige Ergebnisse hier zunächst wiedergegeben seien.

Die vom *Centraal Bureau voor de Statistiek* 1963 herausgegebene Vermögensstatistik für das Jahr 1960 zeigt eine Vermögensstruktur, bei der der Anteil der Selbständigen, die über steuerpflichtiges Vermögen¹ verfügen, fast viermal so groß ist wie derjenige der Arbeitnehmer. Bei den Arbeitnehmern stellen die höheren Angestellten (mit 16 500), das Verwaltungspersonal (mit 11 000) und die Beamten (mit 8900) die größte Zahl der steuerpflichtigen Vermögensbesitzer; gefolgt von den Lehrern (Volksschulen 3900, höhere Schulen 2400), Vertretern (3400) und Industriearbeitern (2900).

Am häufigsten findet sich der Vermögensbesitz in der Altersklasse von 50 bis 59 Jahren, zu der 28 Prozent aller Vermögenssteuerpflichtigen gehören. 25,8 Prozent aller Vermögenssteuerpflichtigen sind zwischen 60 und 69 Jahre alt, während 17 Prozent auf die Altersklasse zwischen 40 und 49 Jahre entfallen und 8,2 Prozent auf die Altersklasse von 30 bis 39 Jahren.

Aufschlußreiche Angaben über die Vermögenssituation in den Niederlanden bringt auch die Sparuntersuchung 1960, die ebenfalls vom *Centraal Bureau voor de Statistiek* durchgeführt wurde². In Teil 2 dieser Untersuchung werden u. a. Zusammenstellungen über die prozentuale Verteilung des Vermögens der Haushalte von Nicht-Selbständigen, nach Einkommensklassen unterteilt, veröffentlicht. Dabei zeigt sich eine starke Abhängigkeit zwischen Einkommenshöhe und Vermögen. Nur 5 Prozent der Haushalte der Lohn- und Gehaltsempfänger verfügten über ein Einkommen von mehr als 15 000 hfl. Diese 5 Prozent besaßen jedoch über 44 Prozent des gesamten Vermögens ihrer Gruppe. Die zahlenmäßig stärkste Ein-

¹ Steuergrenze 50 000 hfl.

² Spaaronderzoek 1960. Hrsg. v. Centraal Bureau voor de Statistiek. Uitgeversmaatschappij W. de Haan. Zeist 1963. Deel 1: Methodologische inleiding; 28 S., Beilagen. Deel 2: Resultaten met specificatie per Spaarform; 117 S. Deel 3: Voorlopige uitkomsten; 39 S.

kommensklasse, die Klasse mit Einkommen bis 6000 hfl. per annum, der fast 42 Prozent aller Haushalte angehörten, verfügte nur über 15 Prozent des gesamten Vermögens der Nicht-Selbständigen.

Während das Vermögen der niedrigsten Einkommensgruppe (bis 6000 hfl.) nur etwa sieben Achtel des durchschnittlichen Jahreseinkommens ausmachte (nämlich 4066 hfl. im Durchschnitt), betrug das Vermögen in der Einkommensklasse von 10 000 bis 20 000 hfl. durchschnittlich bereits 19 380 hfl. und lag für die Einkommensgruppen über 20 000 hfl. jährlich bei durchschnittlich 213 853 hfl., was etwa dem Achtfachen des durchschnittlichen Jahreseinkommens dieser Gruppe entspricht ³.

Die im Dezember 1959 gegründete *Stichting Verbreiding Effektenbezit*, eine Stiftung, die die Aufgabe hat, die Streuung des Wertpapierbesitzes in den Niederlanden zu fördern, hat im Jahre 1961 eine Repräsentativbefragung bei 2000 Männern und Frauen über die Verteilung des Aktien- und Schuldbriefbesitzes durchgeführt. Die Stiftung kommt dabei zu recht interessanten Ergebnissen hinsichtlich des Alters, des allgemeinen Wohlstandes, der Bildung, der beruflichen Stellung und der Periodizität des Einkommens der Befragten.

Am stärksten vertreten war der Wertpapierbesitz in der Altersgruppe von 50 bis 65 Jahren. Die Selbständigen waren wiederum mit dem höchsten Anteil (31 Prozent) vertreten, ihnen folgten die Bezieher fester Monatseinkommen (mit 24 Prozent), während die Bezieher eines Wochenlohnes nur zu einem geringen Teil (7 Prozent) Wertpapiere besaßen. In der Kategorie der befragten Absolventen von Hochschulen oder Universitäten besaßen 42 Prozent Wertpapiere, in der Gruppe der Volksschulbesucher waren es hingegen nur 14 Prozent.

Die positive Korrelation zwischen besserer Ausbildung und Wertpapierbesitz sollte nicht zu dem voreiligen Schluß führen, daß der Wertpapierbesitz hier nur auf den, eben auf Grund dieser besseren Ausbildung erzielten, höheren Verdienst zurückzuführen ist. Ähnliche Untersuchungen in Großbritannien und den USA lassen erkennen, daß die Bereitschaft zum Kauf von Wertpapieren allgemein mit zunehmender Ausbildung steigt, während der Wertpapierkauf für minder gut Ausgebildete eine zu unbekannte, nicht überschaubare Angelegenheit ist.

III

Eine Förderung der Vermögensbildung erfolgt in den Niederlanden gegenwärtig durch vier Spezialgesetze.

³ Tabellen aus beiden Veröffentlichungen auszugsweise in: Heidermann, I.: Die Förderung der Eigentumbildung im Ausland. Kohlhammer-Verlag, Stuttgart. (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung.)

1. Am 25. September 1958 wurde eine besondere *Prämiensparregelung für Jugendliche* im Alter von 15 bis 21 Jahren eingeführt ⁴. Für Wehrdienstpflichtige liegt die Altersgrenze bei 23 Jahren. Die Jugendlichen erhalten vom Staat neben der normalen Verzinsung eine Sparprämie in Höhe von 10 Prozent ihrer Ersparnisse, wenn ihre Spareinlagen mindestens sechs Jahre auf dem Sparkonto verbleiben. Die Höhe der Einzahlungen auf ein solches Prämienkonto ist allerdings begrenzt. Es müssen mindestens 30 hfl. und können höchstens 200 hfl. jährlich gespart werden. Werden die Spargelder infolge Heirat eher abgehoben, so wird die Sparprämie bereits gezahlt, wenn mindestens drei Jahre seit der Eröffnung des Kontos vergangen sind.

Bis Mitte 1962 hatten bereits 450 000 Jugendliche mit einer Gesamteinlage von etwa 190 Mio hfl. von dieser Sparregelung Gebrauch gemacht. Am 1. Januar 1963 betrug die Zahl der jugendlichen Sparer 500 000, ihre Gesamteinlage rund 230 Mio hfl. ⁵

2. Mit Wirkung vom 1. März 1960 trat das *Prämienspargesetz für Staatsbeamte* einschließlich der Militärbeamten, der Beamten der Staats- und Gemeindepolizei sowie des Unterrichtspersonals in Kraft ⁶. Der Kreis der Teilnahmeberechtigten umfaßte zunächst 300 000 Personen, wurde aber später auf die Bediensteten der Provinzen, der Gemeinden und der übrigen öffentlichen Körperschaften wie zum Beispiel Wasserversorgungsverband, Torfverband u. ä. ausgedehnt.

Nach den Vorschriften dieses Gesetzes können Staatsbeamte mit einem Grundgehalt von 7200 hfl. jährlich oder mehr einen Sparvertrag abschließen und bis zu einem Höchstbetrag von 5 Prozent ihres Gehaltes bei einer Bank einzahlen. Sie erhalten dann neben der normalen Verzinsung eine Prämie von 15 Prozent auf ihren Sparbetrag. Staatsbeamte, deren Grundgehalt weniger als 7200 hfl. jährlich beträgt, erhalten eine Sparprämie in Höhe von 25 Prozent. Die Prämie darf jedoch in keinem Fall 90 hfl. pro Jahr übersteigen, und die Sparsumme muß für mindestens vier Jahre festgelegt werden. Eine Abhebung des Sparbetrages vor Ablauf der vier Jahre bedingt dann keinen Verlust der Prämie, wenn der Betrag nachweislich zur Zahlung von Lebensversicherungsprämien, zum Kauf von Wertpapieren, zum Haus- oder Grundstückerwerb oder zur Tilgung von Hypotheken, zur Wohnungsverbesserung, zum Kauf einer Heiratsaussteuer oder zur Zahlung von Studienkosten für den Sparer oder seine Familienangehörigen verwendet wird.

Nach einer Stichprobe bei sechs Ministerien und der Post hatten sich bis zum Sommer 1961 rund 45 Prozent der Beamten dieser

⁴ Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden 1958, 453.

⁵ L'épargne aux Pays-Bas. Den Haag 1963. S. 12.

⁶ Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden 1960, 48.

Dienststellen am Prämiensparen beteiligt. Bis Mitte 1962 stieg der Prozentsatz auf 49 Prozent der unter diese Regelung fallenden Personen ⁷.

3. Mit dem Gesetz vom 26. Oktober 1961 ⁸ und dem Beschluß vom 22. Dezember 1961 ⁹ schuf die Regierung der Niederlande die rechtliche Grundlage für ein *allgemeines Prämiensparen und eine Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer am arbeitgebenden Unternehmen*. Das Gesetz trat mit Wirkung vom 1. Januar 1962 in Kraft und hat für alle Arbeitnehmer der Privatindustrie Gültigkeit.

Dieses Gesetz begünstigt Arbeitgeberbeiträge bis zu 390 hfl. jährlich dann steuerlich, wenn sie zur Vermögensbildung des Arbeitnehmers verwendet werden. Beträge bis zu dieser Höhe pro Arbeitnehmer sind auch von sämtlichen Abgaben an die Alters- und Sozialversicherung befreit ¹⁰.

Das niederländische Gesetz unterscheidet zwischen Prämiensparregelungen und Gewinnbeteiligungsregelungen. Prämiensparregelungen liegen dann vor, wenn dem Arbeitnehmer auf Grund eigener Einzahlungen auf ein Sparkonto vom Arbeitgeber Sparprämien gewährt werden, und zwar

- a) von höchstens 50 Prozent der Ersparnisse, wenn diese mindestens vier Kalenderjahre auf dem Sparkonto festgelegt wurden;
- b) von höchstens 100 Prozent der Ersparnisse, wenn diese mindestens für sieben Kalenderjahre festgelegt wurden;
- c) von höchstens 200 Prozent der Ersparnisse, wenn diese mindestens zehn Kalenderjahre auf dem Sparkonto festgelegt wurden.

Die Prämie darf jedoch in keinem Fall 390 hfl. pro Kalenderjahr überschreiten, wenn für sie die vollen steuerlichen Erleichterungen in Anspruch genommen werden sollen. Wie sich eine solche Prämiensparregelung für den Arbeitnehmer auswirkt, sei hier an zwei Beispielen kurz erläutert.

- a) Wurde die Prämiensparregelung für eine Laufzeit von vier Jahren vereinbart, so kann der Arbeitnehmer selbst jährlich 780 hfl. sparen, wenn er die Prämie voll in Anspruch nehmen will. Das ergäbe nach Ablauf der vier Jahre einen Gesamtbetrag von 4×780 hfl. plus 4×390 hfl. (50 Prozent der Sparsumme) als Prämie = 4680 hfl.

⁷ Sechster Gesamtbericht der Kommission der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft. Bericht über die Entwicklung der Lage in der Gemeinschaft im Jahre 1962, S. 70.

⁸ Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden 1961, 459.

⁹ Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden 1961, 460.

¹⁰ Eine Erhöhung des steuerbegünstigten Betrages auf 500 hfl. jährlich wird gegenwärtig im Sozialministerium erwogen.

- b) Wurde eine Laufzeit von zehn Jahren vereinbart, so kann eine Prämie von 200 Prozent gewährt werden. Die eigene Sparsumme dürfte dann 195 hfl. jährlich nicht überschreiten, wenn der Höchtsatz der Prämie ausgenutzt werden soll. Als Gesamtbetrag ergäbe sich nach zehn Jahren dann 10×195 hfl. plus 10×390 hfl. = 5850 hfl.

Eine Gewinnbeteiligungsregelung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer selbst keine Einzahlungen leistet, der Arbeitgeber ihm jedoch auf Grund eines Beteiligungsvertrages jährlich einen Betrag – maximal 390 hfl. – auf ein Sparkonto überweist, das dann für die Auszahlung mindestens vier Kalenderjahre hindurch gesperrt bleibt. Die Gewinnbeteiligung muß in der Satzung des Betriebes, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag niedergelegt werden. Erfolgt die Gewinnbeteiligung lediglich auf Grund eines einmaligen oder einseitigen Beschlusses des Arbeitgebers, so erfährt sie keine steuerlichen Erleichterungen.

Um an den Prämien- oder Gewinnbeteiligungsregelungen teilnehmen zu können, muß der Arbeitnehmer ein besonderes Konto bei einer im Gesetz erwähnten Anstalt eröffnen. Als solche gelten Sparkassen, Handelsbanken, landwirtschaftliche Kreditinstitute, Bau-sparkassen oder Sparfonds bzw. ihnen gleichgestellte Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit. Das Sparkonto kann auch direkt beim Arbeitgeber eingerichtet werden, der es dann auf den Namen des betreffenden Arbeitnehmers führen und die einzelnen Zugänge in genau vorgeschriebener Weise getrennt voneinander verbuchen muß. Im letzteren Fall kann der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer angegebenen Sparbeträge von dessen Lohn einbehalten.

Sollen keine eigenen Sparbeträge geleistet werden, so genügt eine für die Dauer von fünf Jahren unwiderrufliche Erklärung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber, daß er gewillt ist, an einer Gewinnbeteiligungsregelung teilzunehmen. Der Gewinnanteil kann dem Arbeitnehmer wahlweise eventuell auch in Form von Obligationen zuerkannt werden.

Zum 1. Juni 1963 waren dem Sozialministerium folgende Regelungen bekannt:

- 975 betriebliche Prämienregelungen,
- 270 Gewinnbeteiligungsregelungen und
- 51 Gewinnanteilregelungen mit der Möglichkeit, die Gewinnanteile in Obligationen auszugeben.

4. Die vierte gesetzliche Regelung trat mit dem 12. September 1963 in Kraft ¹¹. Sie bringt *steuerrechtliche Vergünstigungen für Klein-*

¹¹ Wet houdende fiscale faciliteiten voor bezitsvorming met betrekking tot effecten. Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden 1963, 374 und 375.

sparer, die mit Kapitalverwaltungsgesellschaften zusammenarbeiten wollen. Diese *beleggingmaatschappijen* wurden von der Körperschaftssteuer und der Dividendensteuer befreit. Darüber hinaus werden bei der Ausgabe von Aktien und Anteilscheinen an Kleinsparer keine Registraturgebühren und keine Stempelgebühren mehr erhoben.

IV

In Vorbereitung befindet sich gegenwärtig ein weiteres *Prämien-spargesetz*, das die Fortführung der bisherigen Maßnahmen gewährleisten soll. Es soll ferner jene Personengruppen einbeziehen, die bisher noch an keiner Sparregelung teilnehmen konnten.

Nach dem neuen Entwurf sollen alle Einwohner zwischen 25 und 60 Jahren, deren Jahreseinkommen 12 000 hfl. nicht überschreitet, prämienbegünstigt sparen können. Der maximale Sparbetrag soll pro Person 250 hfl. jährlich nicht übersteigen. Für Ehepaare, deren Gesamteinkommen nicht über 12 000 hfl. liegt, kann er bei 500 hfl. jährlich liegen.

Die Sparraten können auf folgende Weise geleistet werden:

1. Einzahlung bei einer Sparbank
2. Ankauf von Effekten
3. Prämienzahlung für eine Lebensversicherung
4. Ablösung von Hypotheken auf einem eigenen Gebäude oder Grundstück

Nach Ablauf von fünf Jahren sollen diese Sparbeträge neben der üblichen Verzinsung eine steuerfreie Prämie von 20 Prozent erhalten. Im folgenden Jahr – also dem sechsten nach Beginn des Sparvertrages – soll dann die Sparsumme des zweiten Jahres prämiert werden usw.

Beim Wirtschafts- und Sozialrat, dem das Gesetz zur Stellungnahme vorliegt, bestehen jedoch Bedenken, ob durch eine solch allgemeine Form nicht lediglich Beträge prämiert würden, die sowieso gespart werden würden.

V

Die niederländischen *Gewerkschaften* haben sich zwar niemals gegen die zahlreichen Sparförderungsmaßnahmen ausgesprochen; sie haben jedoch mehrfach zu erkennen gegeben, daß das Lohnniveau in den Niederlanden allgemein zu niedrig sei, um durch Sparförderung eine wirksame Vermögensbildung zu erreichen.

Die drei niederländischen Gewerkschaften NVV (*Nederlands Verbond van Vakverenigingen*), NKV (*Nederlands Katholiek Vakverbond*) und CNV (*Christelijk Nationaal Vakverbond*) legten daher im Juli vorigen Jahres der Öffentlichkeit einen *eigenen Vermögens-*

bildungsplan vor, nach dem den Arbeitnehmern ein bestimmter Teil des jährlichen Vermögenszuwachses der Unternehmen zufließen soll ¹².

Als Begründung für ihren Plan nennen die Gewerkschaften ausdrücklich die immer stärker werdende Vermögenskonzentration in den Niederlanden, gegen die alle Korrekturversuche durch gesetzliche Sparförderung nichts ausrichten konnten. Der Vermögenszuwachs-Beteiligungsplan räumt ein, daß durch eine regelmäßige Beteiligung an der jährlichen Produktionssteigerung vermutlich eine erheblich höhere reale Lohnsteigerung erreicht werden könne. Es käme ihnen – den Gewerkschaften – bei diesem Plan jedoch nicht in erster Linie auf eine Lohnerhöhung an, sondern darauf, die Relationen des Vermögensbesitzes zu ändern.

Die Gewerkschaften schlagen vor, daß eine neutrale Kommission jährlich die Buchprüfung der Betriebe vornehmen und den Vermögenszuwachs feststellen soll. An diesem Vermögenszuwachs sollen die Arbeitnehmer zu 25, 50 oder 75 Prozent beteiligt werden. Der endgültige Beteiligungsprozentsatz ist den kommenden Verhandlungen vorbehalten.

Die Gelder sollen von den Unternehmen in sogenannte soziale Investmentfonds (SBG = *Sociale Beleggingsgemeenschap*) eingezahlt werden. Solche Investmentfonds können bei großen Betrieben für einen einzigen Betrieb gegründet werden, aber auch für einen Wirtschaftszweig oder als allgemeiner Investmentfonds, der die Anteile mehrerer Wirtschaftszweige in sich vereint.

Die Einzahlungen der Unternehmen in diese Fonds können sowohl in bar als auch durch Uebertragung von Anteilen am Unternehmen auf den Fonds erfolgen. Falls der Unternehmensgewinn zu klein ist, kann dem betreffenden Unternehmer auch die Möglichkeit geboten werden, seinen Anteil in Form eines Investivlohnes zu zahlen. Doch soll wegen der Gefahr der preiserhöhenden Wirkungen eines solchen Investivlohnes dazu eine grundsätzliche Genehmigung z. B. vom Nationalen Lohn- und Preisbildungskomitee erforderlich sein. Es ist den Unternehmen also nicht prinzipiell freigestellt, die Methode des Investivlohnes zu wählen. Dabei wird ganz offensichtlich davon ausgegangen, daß die Abführung von Gewinnanteilen an den Investmentfonds tatsächlich nur eine Verlagerung der Besitzstruktur des Unternehmens zur Folge hat, aber ohne Einfluß auf die Kostenstruktur bleibt.

Da alle Arbeitnehmer, auch die Beamten, an der Vermögensumverteilung teilhaben sollen, werden die öffentlichen Unternehmen und Verwaltungen den Privatbetrieben gleichgestellt. Den

¹² Bezitsvorming door vermogensaanwasdeling. Rapport van een Studiecommissie uit de drie Vakzentralen NVV, NKV, CNV, Hrsg. v. Overlegorgaan der drie Vakzentralen. Amsterdam. Utrecht 1964. 92 S.

Verwaltungen bleibt die Möglichkeit des Investivlohnes. Die öffentlichen Unternehmen können entweder den Investivlohn wählen oder Schuldverschreibungen an den Fonds abführen, wobei die Verwaltung in der folgenden Zeit dann die Verzinsung für dieses Kapital zu tragen hat.

Die sozialen Investmentfonds sollen ihrerseits Zertifikate an die Arbeitnehmer ausgeben. Der Weiterverkauf dieser Zertifikate soll zunächst erschwert werden, da der Arbeitnehmer sich erst an den Umgang mit solchen Wertpapieren gewöhnen müsse. Das Vermögen müsse für den Arbeitnehmer auf jeden Fall zunächst gebunden bleiben, um zu verhindern, daß es als zusätzliche Kaufkraft inflatorische Wirkungen hervorrufen kann. Dabei ist an eine Festlegung auf etwa vier bis fünf Jahre gedacht sowie an Anreize zur freiwilligen Festlegung, etwa durch höhere Verzinsung und die Befreiung von der Vermögenssteuer.

Wie sich eine solche Vermögenszuwachs-beteiligung für den einzelnen Arbeitnehmer darstellt, wird als Beispiel folgendermaßen angegeben:

Angenommen der Arbeitnehmer erhält jährlich einen Vermögens-titel über 500 hfl. Dann würde sich sein Vermögen im Verlaufe von 20 Jahren auf etwa 18 000 hfl. erhöhen. Unterstellt man nun ein Jahreseinkommen von 6000 hfl., so würden die 700 hfl. Zinsen, die dieses Vermögen erbringt, in 20 Jahren eine Verbesserung des heutigen Lohnes um 12 Prozent bewirken ¹³.

Makroökonomisch gesehen errechneten die niederländischen Gewerkschaften, daß den Arbeitnehmern bei einer 75prozentigen Vermögenszuwachs-beteiligung nach 30 Jahren mehr als die Hälfte – bei einer Beteiligung von 50 Prozent am Vermögenszuwachs im gleichen Zeitraum mehr als ein Drittel – des Volksvermögens gehören würde ¹⁴.

VI

Es ist nicht zu verwundern, daß ein solcher Plan in der Öffentlichkeit ein lebhaftes Echo hervorrief. Für und Wider des gewerkschaftlichen Vermögenszuwachs-Beteiligungsplanes wurden in der Tagespresse und den Fachzeitschriften bisher ausgiebig erörtert.

Gegen den Plan wird vor allem eingewandt, daß sich die Verfasser wenig um die weiteren betriebswirtschaftlichen und finanziellen Auswirkungen ihrer Vorschläge gekümmert hätten. Die Funktion des Gewinnes sei nicht genügend berücksichtigt worden. Ferner habe man, so wird vor allem von Arbeitgeberseite eingewandt, ungerechtfertigterweise schöpferische und ausführende Arbeit gleichgesetzt und so das Wirkungsfeld für schöpferische Unternehmer-

¹³ A. a. O., S. 46.

¹⁴ A. a. O., S. 45.

tätigkeit unzulässig eingeengt. Auch würden durch den Plan Rechtsansprüche geschaffen, die offensichtlich davon ausgingen, daß die bestehende Eigentumsordnung überholt sei und daher nicht berücksichtigt zu werden brauche. Die Verwässerung des Kapitals zu Lasten der bisherigen Aktionäre werde dabei überhaupt nicht in Betracht gezogen.

Weitere Gegenargumente gehen vor allem dahin, daß sich die Vermögenszuwachseteiligung in Richtung einer breiteren Konzentration bewege, daß die Möglichkeiten zur Ueberwälzung der abzuführenden Beträge nicht berücksichtigt worden seien. Endlich auch, daß der zunehmende Einfluß der Fonds auf die Unternehmensleitung einer allgemeinen Sozialisierung gleichkomme, die hier auf kaltem Wege versucht werden solle.

Ferner wird allgemein die Frage aufgeworfen, ob der Zweck des Planes mit den aufgezeigten Mitteln überhaupt verwirklicht werden könne. Es wird angeführt, daß dem Arbeitnehmer auf diesem Wege nur geringe materielle Vorteile erwachsen würden, die Auswirkungen auf die Wirtschaft jedoch unabsehbar seien. Eine Verlangsamung des Wachstums oder eine Stagnation würden letztlich jedoch den Plan zunichte machen.

Inwieweit die niederländischen Gewerkschaften gemeinsam in der Lage sein werden, ihre Vorstellungen zu verwirklichen, bleibt abzuwarten. Direkte Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen haben in dieser Frage bisher noch nicht stattgefunden.

Ingrid Heidermann.

Die Gewerkschaftsschule am Äquator

Ist ein Besuch in der Afrikanischen Gewerkschaftsschule des IBFG in *Kampala* (Uganda) schon an sich ein großes und interessantes Erlebnis, dann gilt das in doppeltem Maße von einer Gelegenheit, an dem dort veranstalteten *ersten afrikanischen Seminar für gewerkschaftlich organisierte Frauen* teilzunehmen. Das moderne Schulgebäude, das sich mit ähnlichen, in den letzten Jahren geschaffenen Einrichtungen in Europa gut messen kann, ist seit 1961 in Betrieb und ist seither zum Zentrum der Erziehungsarbeit der freien Gewerkschaften in Afrika geworden. Hier finden wir modernst ausgestattete Vortrags- und Erholungsräume, Einzelzimmer für 40 Studenten, eine gut eingerichtete Bibliothek und vieles andere. In dieser wenige Kilometer nördlich des Äquators in einem aufstrebenden, landschaftlich reizvollen Vorort Kampalas gelegenen Schule wurden bisher in 11 jeweils drei Monate umspannenden Kursen