

MitarbeiterInnenbeteiligung, Gewinnbeteiligung – jeder Grund zur Skepsis

MitarbeiterInnenbeteiligung und/oder Gewinnbeteiligung ist wieder einmal in aller Munde. Die Bundesregierung will derartige Modelle ausbauen, die Wirtschaftskammer gleich die nächsten Kollektivvertragsverhandlungen unter dem Aspekt „weniger Lohnzuwachs – mehr Beteiligung“ führen.

Dass sich die Verteilung zwischen Löhnen und Gewinnen seit den siebziger Jahren drastisch zugunsten der Gewinne geändert hat (Lohnquote, also Anteil der Löhne am Gesamteinkommen 1976: 80 %, 2007: geschätzte 65,4 %, Gewinnquote 1976: 20 %, 2007: 34,6 %, Quelle: WIFO) wird nicht nur seit Jahren von GewerkschafterInnen kritisiert, sondern stößt selbst in der OECD - keineswegs eine „linke“ Denkanstalt - auf zunehmende Kritik. Während die Wirtschaft und damit die Gewinne anhaltend wachsen, bleiben die Realeinkommen deutlich zurück und stagnieren, brechen in den unteren Einkommenssegmenten sogar regelrecht weg. Als Ausweg aus dieser verteilungspolitischen Schieflage werden dabei immer offensiver Mitarbeiterbeteiligungsmodelle propagiert – von ÖkonomInnen von, konservativen PolitikerInnen und GewerkschafterInnen, von Spitzenmanagern ebenso wie von sozialdemokratischen SpitzenpolitikerInnen. Selbst in der Europäischen Union steht ein Ausbau der Mitarbeiterbeteiligung auf der politischen Agenda. MitarbeiterInnen sollen am wirtschaftlichen Erfolg ihrer Unternehmen beteiligt werden.

ChristgewerkschafterInnen sehen in MB-Modellen die Möglichkeit, die „Vermögensbildung in ArbeitnehmerInnenhand“ zu fördern. So manche/r Linke hat sich über MB ein mehr an Wirtschaftsdemokratie erhofft. SP-Kanzler Gusenbauer steht MB-Modellen positiv gegenüber, weil er in ihnen einen Beitrag zur Bildung einer „betrieblichen Pensionsvorsorge“ sieht, was private Pensionsversicherer ausgesprochen freut. ÖVP-Molterer spricht ideologisch Klartext, wenn er ausgerechnet am 1. Mai einmal mehr feststellt, dass er weder vom Klassenkampf des 19., noch vom Verteilungskampf des 20. Jahrhunderts etwas halte, sondern vielmehr von einem „guten Miteinander von Arbeitnehmern und Arbeitgebern“: MitarbeiterInnenbeteiligung ist ein Weg für ihn dorthin. Bartenstein winkt mit dem Steuerzuckerl und will jenen Unternehmen, die MitarbeiterInnen am Erfolg beteiligen, bis zu 10 % an staatlicher Prämie gewähren, wird nur lange genug angespart. Gewinnbeteiligungsmodelle – hier werden ArbeitnehmerInnen nicht MiteigentümerInnen am Unternehmen - gibt es bereits in vielfältiger Art und Weise, etwa in Prämienform im Falle eines besonderen Betriebserfolgs. Von Industriellenseite immer vehementer gefordert, sollen Gewinnbeteiligungsmodelle künftig Bestand kollektivvertraglicher Vereinbarungen werden – Grundlöhne sollen in geringerem Ausmaß steigen (etwa nur noch um die Inflationsrate) im Gegensatz dazu gewinnabhängige Komponenten in die Entgeltfindung verstärkt Einzug halten. Im rötlich-schwarzen Regierungsprogramm ist im Kapitel „Wirtschaft/Standort/Arbeit“ jedenfalls folgende Willensbekundung zu finden: „Nachhaltige Forcierung der Mitarbeiterbeteiligung mit Zugangsmöglichkeiten für alle Arbeitnehmer (Gewinn- und oder Kapitalbeteiligung).“ An der Umsetzung in Gesetzesform wird bereits – darf frau/man den Medien glauben - gearbeitet.

MitarbeiterInnenbeteiligung (Kapitalbeteiligung) ...

Im Rahmen von MB/KB-Modellen erwerben die Beschäftigten eines Betriebes Anteile an ihrem Betrieb, werden also MiteigentümerInnen, im häufigsten Fall, bei

Aktiengesellschaften, AktionärInnen. Es gibt allerdings auch andere Formen der MB, wie etwa jene als „stiller Gesellschafter“, selbst als „Kreditgeber“ stellen Beschäftigte ihren Unternehmen – hier allerdings Fremdkapital – Vermögen zur Verfügung. Häufig findet MB im Rahmen von Privatisierungen statt: Die Beschäftigten erhalten Aktien – also Anteile an ihrem Betrieb – zu vergünstigten Preisen. Ein Hintergedanke ist dabei, Widerstände gegen Privatisierungen seitens der Belegschaften und ihrer Vertretungen einzudämmen. MB ist vielfältig: sie reicht von treuhändig verwalteten „Stiftungen“ als Formen „strategischen“ Eigentums am Betrieb (z.B. Mitarbeiterstiftung der VOEST mit mehr als 10 % Anteil am Unternehmen) bis zum/zur ArbeitnehmerIn als gewöhnliche/r KleinaktionärIn, ohne kollektives, institutionalisiertes und strategisches Interesse (z.B. Telekom Austria).

MitarbeiterInnenbeteiligung war und ist auch durchaus üblich, um in Krisenzeiten den Eigenkapitalanteil im Betrieb zu erhöhen: Unternehmen, denen es gerade nicht gut geht, bieten ihren Beschäftigten z.B. im Gegenzug für Lohnzurückhaltung Anteile am Unternehmen an. Dafür partizipieren sie als EigentümerInnen an künftigen Gewinnen bzw. Wertsteigerungen des Unternehmens.

Die Motive, ArbeitnehmerInnen an Unternehmen zu beteiligen sind – je nach Interessenslage – höchst unterschiedlich, ebenso die Erwartungen die damit verbunden sind. Die Arbeiterkammer hat in ihrer Broschüre „Mitarbeiterbeteiligung“ diese aus Sicht der UnternehmerInnen und der ArbeitnehmerInnen zusammengefasst:

Aus Sicht des Unternehmens ergeben sich folgende Erwartungen an MitarbeiterInnenbeteiligungen:

- Motivationssteigerung: die Leistungsbereitschaft der ArbeitnehmerInnen soll ebenso erhöht werden, wie die Bindung der ArbeitnehmerInnen an „ihr“ Unternehmen
- Veränderung der Unternehmenskultur: mehr Partizipation, vor allem aber mehr „Shareholder-Value-Denken“. Der/die „ArbeitnehmeraktionärIn“ soll sich als „UnternehmerIn“ fühlen und damit auch mehr Verständnis für Effizienzsteigerungen (z.B. Rationalisierungen, Auslagerungen, Einsparungen) aufbringen.
- Flexiblere Löhne und Gehälter: ein Teil des Personalaufwandes wird an den Unternehmenserfolg geknüpft und damit variabel. Zusätzlich spart sich der/die UnternehmerIn zusätzliche „Lohnnebenkosten“, die mit einer kollektivvertraglichen Erhöhung von Löhnen und Gehältern einhergehen.
- Verbesserung der Kapitalstruktur: Die ArbeitnehmerInnen bringen Kapital ein, das zu einer Erhöhung des Eigenkapitals und der Liquidität führen soll – vor allem bei Kleinunternehmen

Auch ArbeitnehmerInnen verknüpfen mit einer Beteiligung Hoffnungen:

- Partizipation: mehr Mitbestimmung und Handlungsspielräume – insbesondere auch die bessere Absicherung des Standorts
- Einkommenserhöhung: zum Entgelt aus unselbständiger Beschäftigung erwarten sich ArbeitnehmerInnen Zusatzeinkünfte aus Dividenden, aus der Wertsteigerung des Unternehmens und eine gerechtere Vermögensverteilung
- mehr Informationen über das Unternehmens
- steuerliche Vorteile und günstigere Angebote (z.B. verbilligte MitarbeiterInnenaktien)

... aus alternativgewerkschaftlicher Sicht

Wie sind MitarbeiterInnen(kapital)beteiligungsmodelle aus alternativgewerkschaftlicher Sicht zu bewerten? Es wird kaum überraschen: ausgesprochen skeptisch bis ablehnend.

- MitarbeiterInnenbeteiligungsmodelle übertragen neben dem „Arbeitsplatzrisiko“ auch das „unternehmerische Risiko“ auf die unselbständig Beschäftigten – geht die Firma pleite, ist nicht nur der Job, sondern auch ein guter Teil des eigenen Vermögens – die Unternehmensanteile weg.
- MB-Modelle taugen nicht, die Unternehmensdemokratie zu stärken. In der Regel liegt der MitarbeiterInnenanteil am Unternehmen deutlich unter 25 %, weit entfernt von der Möglichkeit, tatsächlich Einfluss auf die Unternehmensführung auszuüben (Sperrminorität). Außerdem wird den „ArbeitnehmerInneneigentümerInnen“ ein gemeinsames, strategisches Interesse unterstellt das keineswegs als abgesichert gelten darf. Werden MitarbeiterInnenanteile an Unternehmen etwa von Betriebsrat, Gewerkschaft und/oder AK treuhändig verwaltet können sich mit der Zeit durchaus Konflikte mit den tatsächlichen „ArbeitnehmerInneneigentümerInnen“ ergeben: wenn diese ihre Unternehmensanteile endlich in Bares verwandeln – also verkaufen – wollen, weil die Börsenkurse gerade besonders hoch sind (z.B. Konflikt AMAG).
- In diesem Zusammenhang erweist sich auch das Argument, MitarbeiterInneneigentum am Unternehmen könne als strategisches Eigentum „standortsichernd“ wirken, als trügerisch. Da MitarbeiterInneneigentum sich regelmäßig in einem niedrigen Prozentsatz, jedenfalls deutlich unter 25 % bewegt (in Österreich übersteigt der Anteil von MitarbeiterInnen am Eigenkapital „ihrer“ Unternehmen kaum mehr als 5 %), funktioniert „Standortsicherheit“, bzw. die Verhinderung von „unfreundlichen“ Übernahmen nur in Kooperation mit anderen EigentümerInnen, deren Interessen allerdings meist anders gelagert sind (eine Ausnahme bilden in dieser Hinsicht am ehesten noch öffentliche MiteigentümerInnen).
- MitarbeiterInneneigentum wird nicht selten anders behandelt als „fremdes“ Eigentum. Während Aktien von externen EigentümerInnen frei an den Börsen gehandelt werden können, ist MitarbeiterInneneigentum immer wieder zeitlich länger „gebunden“ (Sperrfrist), darf also nicht frei gehandelt werden. Beteiligte ArbeitnehmerInnen tragen damit ein höheres „Kursrisiko“ als andere EigentümerInnen.
- MitarbeiterInnenbeteiligung befördert Widersprüchlichkeiten in der Interessenslage der ArbeitnehmerInnen. Einerseits wird ArbeitnehmerInnen eine „Shareholder“-Mentalität abverlangt (Eigentum soll schließlich eine Rendite abwerfen), andererseits sind nach wie vor Löhne und Gehälter die bestimmenden Einkommens- und Existenzsicherungsfaktoren. Renditemaximierung und Lohnmaximierung stehen dabei vielfach in einem eklatanten Widerspruch. Der/die lohnabhängige „ArbeitnehmerInnenaktionärIn“ verbindet diese Widersprüchlichkeit in ein und derselben Person.

Wer profitiert?

Auch die ArbeiterkammerInnen kommen auf ein ähnliche Bewertung. Die von ArbeitnehmerInnen in die Mitarbeiterbeteiligung gesteckten Erwartungen bleiben meist unerfüllt. Als Effekte der bleiben aus Sicht der AK vor allem „... eine Flexibilisierung von Löhnen und Gehältern sowie eine Shareholder-Value-Orientierung.“ Was auch erklärtes Ziel der ArbeitgeberInnen ist: „Das unternehmerische Denken soll in den Köpfen der MitarbeiterInnen verstärkt Platz greifen. Während die Unternehmerseite das oft tatsächlich durch Mitarbeiterbeteiligung erreicht, bleiben die ArbeitnehmerInnen trotzdem

ArbeitnehmerInnen. Ihr Anteil ist in den meisten Fällen viel zu gering, um eine Ausweitung der Mitbestimmung zu erreichen. Sie sind nach wie vor von ihrem Arbeitsplatz, ihrem Lohn bzw. Gehalt abhängig. Die MitarbeiterInnen erhalten zwar die Chance auf ein höheres Einkommen, was jedoch mit dem Risiko des Vermögensverlustes verbunden ist.“

Selbst die Chance auf ein „höheres Einkommen“ ist dabei verhältnismäßig bescheiden – hinsichtlich der Höhe ebenso, wie hinsichtlich des Personenkreises. Laut einer jüngsten Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa beläuft sich der Betrag, den ein/e MitarbeiterIn in der EU aus seiner/ihrer MitarbeiterInnenbeteiligung lukriert, auf 2 bis 5 % seines/ihrer Jahreseinkommens. Innerhalb der EU gibt es in 24 % aller EU-Unternehmen ein Modell der Erfolgsbeteiligung (Kapital- und/oder Gewinnbeteiligung), davon 9 % in Form von KB, 4 % in Form von Kapital- und Gewinnbeteiligung. Am meisten verbreitet sind Formen der MitarbeiterInnen- bzw. Gewinnbeteiligung in großen Unternehmen (meist Aktiengesellschaften) in einer wettbewerbsintensiven Marktsituation, mit hochqualifizierten MitarbeiterInnen und starker Belegschaftsvertretung. Sehr selten gibt es entsprechende Modelle in Klein- und Mittelbetrieben (KMU), oder Unternehmen ohne ArbeitnehmerInnenvertretung. In Österreich verfügen derzeit laut einer 2006 veröffentlichten AK/WKÖ-Studie 5 % der Beschäftigten (160.000 ArbeitnehmerInnen) über eine Form von Beteiligung, davon 100.000 in - meist börsennotierten - Großunternehmen wie VOEST, Post AG, RHI, OMV, Telekom, EVN, lediglich 60.000 in KMU. Beteiligungsmodelle bleiben also überwiegend auf die kleine Gruppe hochqualifizierter, meist männlicher in großen Leitbetrieben der Industrie und des industrie-/unternehmensnahen bzw. Finanz-Dienstleistungssektors beschäftigter (Kern-)ArbeitnehmerInnen beschränkt. Niedrigqualifizierte, Frauen, ArbeitnehmerInnen in KMUs, im Gewerbe, im Handel oder in sozialen und öffentlichen Diensten haben nichts davon.

Gewinnbeteiligung

Eine Beteiligung am Unternehmensgewinn kann als Rückführung eines Teiles des vom/von der UnternehmerIn angeeigneten Mehrprodukts der Arbeit betrachtet werden, jenes Produkt, das vom/von der ArbeitnehmerInnen über ihren „Tauschwert der Arbeitskraft“, welcher der Reproduktion gilt, hinaus erwirtschaftet wird (John Stuart Mill, einer der bedeutendsten NationalökonomInnen dazu: „Der Grund des Profits ist, dass Arbeit mehr produziert als zu ihrem Unterhalt erforderlich ist.“) Aus klassisch-ökonomischer Sicht ist also „Eigentum“ keineswegs zwingende Voraussetzung, um ein Anrecht auf – zumindest – einen Teil des Gewinnes geltend zu machen. Gewinne entstehen aus dem Produktionsprozess, aus Arbeit.

„Echte“ und „Unechte“ Gewinnbeteiligung

Zu unterscheiden sind dabei „echte“ und „unechte“ Gewinnbeteiligung (Bontrup, 2005, S 95f). „Unechte“ Gewinnbeteiligung wird dabei vor allem von Industriellenseite, neoliberalen ÖkonomInnen und konservativen PolitikerInnen propagiert: nämlich Lohnzurückhaltung der Gewerkschaften (Forderungen gehen soweit, über Kollektivvertragsverhandlungen nur noch die Inflation abzugelten) und stattdessen gewinnabhängige Elemente in die Entgeltgestaltung einzubauen. Unechte Gewinnbeteiligungsmodelle sind also lohnpolitische Flexibilisierungsmodelle. Ziel ist einerseits eine Verbetrieblichung der Lohnpolitik, was aus gewerkschaftlicher und volkswirtschaftlicher Sicht strikt abzulehnen ist (siehe auch Kasten): „Aus

einzelwirtschaftlicher Sicht wird ... das Risiko des Unternehmens mit dem Arbeitnehmer geteilt. Sie müssen Lohnneinbußen bei schlechter Absatzlage oder bei einem Preisverfall hinnehmen.“ (ebd.) Unechte Gewinnbeteiligungsmodelle – also Gewinnanteile als flexible Lohnbestandteile – haben entsprechend Auswirkungen auf die Entwicklung von Kollektivvertragslöhnen: Gewinnanteile stellen „Einmalzahlungen“ - abhängig von der Gewinnsituation des Unternehmens - dar, sind also nicht Bestandteil von kollektivvertraglich verhandelten Grundentgelten. Sie bieten daher auch nicht Basis für kollektivvertragliche Verhandlungen in den Folgejahren. „Echte“ Gewinnbeteiligungsmodelle sind dagegen „... Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über gewinnabhängige Zahlungen zusätzlich zum tarifvertraglich vereinbarten (festen) Lohn ... Die Verteilung des Gewinns erfolgt nach seiner Versteuerung. Daher können echte Gewinnbeteiligungen immer nur als eine Form der Gewinnverwendung zu Gunsten der Arbeitnehmer interpretiert werden.“ (ebd.) Gesamtwirtschaftlich gesehen ist – auch „echte“ - Gewinnbeteiligung als Instrument zur gerechteren Verteilung von Einkommen aus Arbeit und Kapital allerdings nur eingeschränkt tauglich.

- ArbeitnehmerInnen in wirtschaftlich schwachen Unternehmen oder in Non-profit-Unternehmen bzw. öffentlichen Diensten werden im Vergleich zu ArbeitnehmerInnen in wirtschaftlich starken Unternehmen schlechter gestellt. Das ist zwar auch jetzt schon nicht viel anders – setzen sich allerdings Modelle der flexiblen, gewinnabhängigen Lohngestaltung durch, driften die Einkommen – auch innerhalb einer Branche - noch stärker auseinander.
- Schlecht organisierte Betriebe, bleiben gegenüber starken Betrieben zurück. Da der überwiegende Teil der Betriebe in Österreich so kleinunternehmerisch strukturiert ist, dass es keine BetriebsrätInnen gibt, werden in diesen Gewinnbeteiligungen erst gar nicht möglich sein. Im Falle eines „unechten“ Gewinnbeteiligungsmodelles und einer entsprechenden Lohnpolitik wären sie vom gesamtwirtschaftlichen Wachstum weitestgehend entkoppelt. Damit wird die Entsolidarisierung in der ArbeitnehmerInnenschaft beschleunigt.
- Schwierigkeiten ergeben sich auch bei der Ermittlung des Gewinns, der überhaupt verteilt werden soll. Gerade in Tochterunternehmen von Konzernen sind Gewinnen eine beinahe beliebig beeinflussbare Größe.
- Bleibt schließlich die immer größer werdende Zahl an atypisch Beschäftigten – wie freien DienstnehmerInnen, WerkvertragnehmerInnen, LeiharbeiterInnen, zeitlich befristete ArbeitnehmerInnen – sie haben von einer Gewinnbeteiligung geschweige denn einer Kapitalbeteiligung gar nichts, obwohl sie genauso ihren Beitrag zur „Mehrwertproduktion“ und damit Gewinn leisten.

Wäre es jenen, die die Verteilungsfrage nun plötzlich „neu“ entdeckt zu haben scheinen, mit einer gerechteren Einkommensverteilung tatsächlich ernst, ließe sich diese wirkungsvoller über andere Maßnahmen zu erreichen - wie einer stärkeren Besteuerung von Vermögen und Gewinnen, einer wirkungsvollen und offensiven gewerkschaftlichen und gesetzlichen (Mindest)Lohnpolitik, die den verteilungsneutralen Spielraum ausreizt, sowie dem Ausbau sozialer und öffentlicher Leistungen. Vor allem hätten von derartigen Maßnahmen alle ArbeitnehmerInnen etwas. Wer mehr Standortsicherheit erreichen will, kann dies wohl wirkungsvoller über bessere Mitbestimmungsmöglichkeiten der Belegschaften im Falle von Betriebsübergängen bzw. Umstrukturierungen (z.B. aufschiebendes Vetorecht für BetriebsrätInnen verbunden mit Informations- und Beratungspflichten) in der Arbeitsverfassung erreichen und über eine Industrie- und Wirtschaftspolitik, die sich zu starker öffentlicher (Mit)Eigentümerschaft an Unternehmen

bekannt. Über MitarbeiterInnenbeteiligungen, die bestenfalls als wirtschaftsdemokratische Makulatur zu bezeichnen sind sicherlich nicht. Aber um alles dies geht es in der herrschenden Diskussion rund um den Themenkreis MitarbeiterInnenbeteiligung ohnehin nicht. Es wird eine Verteilungsdiskussion geführt, die an den Grundfesten der ungerechten Verteilung nicht rütteln soll. Einmal mehr wird versucht, den ArbeitnehmerInnen „Sand in die Augen“ zu streuen. Eine Mogelpackung, die andere Ziele verfolgt, als sie vorgibt zu haben, ein Instrument, jene zu beruhigen, die angesichts ständig steigender Gewinne und üppig wachsender Managementgehälter bei gleichzeitig mageren eigenen Lohnzuwächsen und ständig wachsenden Arbeitsdrucks schön langsam Zweifel an der neoliberalen „Nur Lohnzurückhaltung und Verzicht sichert deinen Arbeitsplatz“- Kampfrhetorik bekommen. Zweifel die allerdings jegliche Berechtigung haben.

Kasten: Gewinnbeteiligung statt KV-Erhöhung?

Wenn Christoph Leitl daher im Standard vom 20. März 2007 „neue Formen der Kollektivvereinbarungen“ fordert – In Form von Gewinnbeteiligung als Zusatzentlohnung, die vom Staat durch erhöhte Steuerfreibeträge und Prämien bei Veranlagung in Alterstvorsorge zusätzlich unterstützt werden soll, wie das die Ungleichverteilung zwischen Arbeit und Kapital nicht verschieben, sondern vielmehr weiter erhöhen. Diese „innovative Lösung“ wie sie Leitl vorschwebt hat nämlich neben den bereits oben genannten einen weiteren Haken: Gerade die Kollektivvertragsrunden der MetallerInnen haben „Leitfunktion“ für die KV-Erhöhrungen der anderen Branchen. Kaum eine kollektivvertragliche Lohnerhöhung liegt über dem MetallerInnenabschluss, sondern mehr oder weniger deutlich darunter. Hohe Abschlüsse bei den MetallerInnen bedeuten regelmäßig auch höhere Abschlüsse in anderen Branchen. Gerade in der metallverarbeitenden Industrie wird jedoch seitens der Industrie das Modell der flexibleren Entgeltgestaltung – also gewinnabhängige Lohnbestandteile - propagiert. Bereits in der letzten Metallerrunde fand dieses Element Eingang. Eine bedenkliche Entwicklung. Je geringer nämlich die kollektivvertragliche Grundlohn/gehaltserhöhung und je höher der Gewinnanteil, desto niedriger werden – aufgrund der Leitfunktion der MetallerInnenergebnisse – die Lohnerhöhungen in den KV der anderen Branchen, vor allem des Dienstleistungssektors, wo viele Frauen beschäftigt sind, aber ebenso des Gewerbes ausfallen. Und hier ist eine Gewinnbeteiligung aufgrund des schlechteren Organisationsgrad, schwächerer betriebsrätlicher bzw. Unternehmensstrukturen etc. nicht in Sicht. Damit sinkt insgesamt wieder die Lohnquote, stagnieren die Reallöhne weiter, bröckeln in den unteren Einkommensschichten weiter ab. Dieser problematische Nebeneffekt scheint bei der derzeitigen Diskussion rund um einen Ausbau und einer Forcierung von Gewinn- bzw. MitarbeiterInnenbeteiligungsmodellen unterbeleuchtet, hat allerdings dramatische Auswirkungen auf die wirtschaftliche Gesamtsituation der ArbeitnehmerInnen.

Literaturtipps:

„Mitarbeiterbeteiligung“, Broschüre der AK-Wien von Heinz Leitsmüller und Ruth Naderer, Abteilung Betriebswirtschaft, Internet:

http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d9/MitarbeiterbeteiligungKern_NEU_2007.pdf

„Arbeit, Kapital und Staat – Plädoyer für eine demokratische Wirtschaft,“ Heinz J.-Bontrup, Köln 2005