

Michaelis, Jochen; Spermann, Alexander

Article — Digitized Version

Investivlohn, Sozialpakt für den Aufschwung, Gewinnbeteiligung: Lösungen für Ostdeutschland?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Michaelis, Jochen; Spermann, Alexander (1991) : Investivlohn, Sozialpakt für den Aufschwung, Gewinnbeteiligung: Lösungen für Ostdeutschland?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 71, Iss. 12, pp. 614-622

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/136828>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Jochen Michaelis, Alexander Spermann

Investivlohn, Sozialpakt für den Aufschwung, Gewinnbeteiligung – Lösungen für Ostdeutschland?

Die Angleichung des ostdeutschen Lohnniveaus an das des Westens könnte zu einem „Beschäftigungsverbot für ostdeutsche Arbeitnehmer“ (Sinn) führen. Gleichzeitig tragen die hohen Abschlüsse zum Wertverlust des ehemaligen Volksvermögens bei, das die Treuhandanstalt verwaltet. Die Autoren¹ untersuchen aktuelle Vorschläge, die den Lohnkostendruck auf die ostdeutschen Unternehmen mildern und den rasanten Preisverfall der ostdeutschen Vermögenswerte stoppen sollen. Im Anschluß daran eine Replik von Gerlinde Sinn und Hans-Werner Sinn.

Mitte dieses Jahres wurde von seiten der Arbeitgeber der Investivlohn – nach längerem Dornröschenschlaf – wieder in die Diskussion gebracht. Vor dem Hintergrund der hohen Lohnabschlüsse in der Metallindustrie, die bis 1995 eine Angleichung der Ost-Löhne an das Westniveau vorsehen, schlug der Arbeitgeberverband Gesamtmetall vor, die „enormen Lohnschübe in Ostdeutschland durch Investivlohnelemente erträglich zu machen“. Da sich die Tarifvereinbarungen in anderen Branchen an den „Metallabschlüssen“ orientierten, sieht inzwischen auch die Bundesregierung in Investivlohnvereinbarungen einen Beitrag zu einer an der Produktivitätsentwicklung ausgerichteten Lohnpolitik in den neuen Bundesländern. Was sind Investivlöhne, wie lassen sie sich ausgestalten, sind sie tatsächlich eine Lohnkostenbremse für ostdeutsche Unternehmen?

Verzichtet ein Arbeitnehmer auf die Barauszahlung eines Teils des vereinbarten Lohnes, um diesen „investiven Lohnanteil“ seinem arbeitgebenden oder anderen Unternehmen zur Verfügung zu stellen, spricht man von einem „Investivlohnkonzept“. Davon abzugrenzen ist die Sparförderung, bei der der Staat die Anlage von Lohnanteilen in Sparverträgen prämiiert². Im Mittelpunkt der politischen Diskussion steht indes die Anlage des investiven Lohnanteils im arbeitgebenden Unternehmen³.

Für den Arbeitnehmer bedeutet der investive Lohnanteil eine bestimmte Art der Lohnverwendung: Er bildet Ersparnisse, die er gemäß tarifvertraglicher oder staatlicher Vereinbarungen „zwangsweise“ seinem Arbeitgeber als Kapital zufließen läßt. Aus Sicht des Arbeitgebers ist der

Investivlohn lediglich eine besondere Form der Lohnauszahlung. Der investive Lohnanteil verbessert seine Liquidität, weil direkt auf die nicht bar ausgezahlten Löhne zurückgegriffen werden kann. Die Grenzlohnkosten sind jedoch beim Investivlohn ebenso hoch wie bei einer Barauszahlung des Lohnes⁴. Das heißt, die Kosteneinsparung bei der Entlassung eines Arbeitnehmers ist bei beiden Lohnauszahlungsformen identisch.

Weshalb könnte das Investivlohnkonzept für die Arbeitnehmer attraktiv sein? Arbeitnehmerbeteiligungen am arbeitgebenden Unternehmen werden vom Staat über das novellierte Fünfte Vermögensbildungsgesetz und den § 19a Einkommensteuergesetz (EStG) gefördert. Für Bezieher höherer Einkommen, die von ihrem Arbeitgeber Kapitalbeteiligungen verbilligt oder unentgeltlich angeboten bekommen, bleiben bis zu maximal 500 DM jährlich steuer- und sozialversicherungsfrei; der Plan, diesen Betrag auf 1000 DM zu erhöhen, ihn aber gleichzeitig einer 19%igen Lohnsteuerpauschalierung zu unterwerfen, wurde vor kurzem von der Bundesregierung zurückgezogen. Bezieher niedriger Einkommen genießen über die Steuerbefreiung nach § 19a EStG hinaus eine Prämie für Kapitalbeteiligungen an ihren Unternehmen nach dem Vermögensbildungsgesetz. Ihnen wird bis zu

¹ Wir danken Christof Glatzel für die Unterstützung bei der Recherche.

² Nach dem novellierten Fünften Vermögensbildungsgesetz (1989) wird von 1990 an keine Arbeitnehmer-Sparzulage für vermögenswirksame Leistungen auf Sparverträge im Sinne des § 8 gewährt. Das Kontensparen bleibt jedoch mit einer Nullförderung im Anlagekatalog (§ 2 Absatz 1, Nr. 6), so daß vermögenswirksame Leistungen auch künftig in Sparverträgen angelegt werden können. Vgl. H. Laux, a. a. O., S. 18 f.; und L. Schmidt: EStG-Kommentar, 10. Aufl., München 1991, S. 1832.

³ Mit dem Vierten Vermögensbildungsgesetz (1984) wandelte sich die ursprüngliche Intention des Gesetzes weg von der Sparförderung hin zur Vermögensbildung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen der Wirtschaft. Zusätzlich wurde 1984 die Steuerbefreiung für Vermögensbeteiligungen nach § 19a EStG eingeführt. Vgl. H. Laux, a. a. O., S. 18 f.; und L. Schmidt: EStG-Kommentar, 10. Aufl., München 1991, S. 1832.

⁴ W. J. Mückl: Vermögenspolitik, in: Wist, 16. Jg. (1987), S. 231.

Dr. Jochen Michaelis, 32, ist Hochschulassistent, und Alexander Spermann, 29, Dipl.-Volkswirt, ist Doktorand am Institut für Finanzwissenschaft und Monetäre Ökonomie der Universität Freiburg.

einem Betrag von 936 DM eine Arbeitnehmersparzulage von 20% gewährt. Üblicherweise übernehmen die Arbeitgeber in Form vermögenswirksamer Leistungen die 936 DM ganz oder teilweise, um ihre Arbeitnehmer in den Genuß der 20%igen Sparzulage kommen zu lassen. In diesem Regelfall bezieht sich die staatliche Förderung auf „Zusatzlöhne“.

Welche Vorteile bietet das Investivlohnkonzept für die Arbeitgeber? Zunächst sparen sie durch den Investivlohn den Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung, dessen Bemessungsgrundlage – der Bruttolohn – um maximal 500 DM im Jahr niedriger liegt, weil dieser Betrag nach § 12a EStG sozialversicherungsfrei ist⁵. In Höhe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge sinken die Grenzkosten. Auch verbessert sich die Liquidität. Eine Steuervergünstigung besteht indes seit 1990 nicht mehr⁶.

Auswirkungen auf den Kapitalmarkt

Weitere Vorteile für die Gesamtheit aller Arbeitgeber hängen davon ab, ob die Arbeitnehmer das freiwillige Sparen im Ausmaß des investiven Lohnanteils einschränken oder aufgrund des Investivlohns zusätzliche Ersparnisse bilden. Erhöht sich die gesamtwirtschaftliche Ersparnis nicht, so bleiben die Kapitalbeschaffungsmöglichkeiten der Unternehmen dann unverändert, wenn die Verzinsung des Mitarbeiterkapitals dem Kapitalmarktzins entspricht. Höchstens für kreditrationierte Unternehmen könnte der Rückgriff auf Mitarbeiterkapital vorteilhaft sein. Beteiligen sich die Arbeitnehmer in Form festverzinslicher Mitarbeiterdarlehen, hätte die Kapitalbeteiligung Fremdkapitalcharakter. Halten die Arbeitnehmer dagegen Belegschaftsaktien, sind sie am Erfolg und am Risiko „ihres“ Unternehmens beteiligt. Somit bekommt der investive Lohnanteil Eigenkapitalcharakter. Dies könnte die Identifikation der Belegschaft mit dem arbeitgebenden Unternehmen erhöhen und damit die Motivation der Mitarbeiter verbessern. Gleichzeitig könnte die verbesserte Eigenkapitalausstattung die Beschaffung von Fremdkapital erleichtern.

Führt die Einführung eines Investivlohnkonzepts jedoch zu zusätzlicher gesamtwirtschaftlicher Ersparnis und stehen die investiven Lohnanteile den Unternehmen als Kapital zur Verfügung, dürfte sich die Kapitalbeschaffung für die Unternehmen verbilligen, weil von dem vergrößerten Sparangebot zinssenkende Wirkungen zu erwarten sind. Daß die Arbeitnehmer als Reaktion auf die ihnen vom Staat gewährte Arbeitnehmersparzulage, die wie eine Zinserhöhung wirkt, zusätzlich sparen, ist aller-

dings unwahrscheinlich: Die Zinselastizität des Sparens ist nach empirischen Untersuchungen höchstens schwach positiv.

Ist der Investivlohn mit einer Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer am arbeitgebenden Unternehmen verbunden, so kommt zum Arbeitsplatzrisiko noch das Vermögensrisiko hinzu. In dieser Risikokumulation sehen die Gewerkschaften einen schwerwiegenden Nachteil des Investivlohns. Nach Oberhauser läßt sich zwischen dem Ertragsrisiko, dem Konkursrisiko und dem Wertminderungsrisiko unterscheiden. Das Ertragsrisiko könnte durch eine garantierte Mindestverzinsung ausgeschaltet werden. Damit könnte der Investivlohn für die Arbeitgeber an Attraktivität verlieren, weil das Mitarbeiterkapital auch in Verlustjahren zu bedienen wäre. Das Konkursrisiko ließe sich durch ein „Umlageverfahren zwischen den Unternehmen entsprechend dem Konkursausfallgeld und der Garantie der Pensionszusagen im Konkursfall über Pensionssicherungsvereine“ vermeiden. Da die Beträge der Umlage in wirtschaftlichen Krisensituationen unter Umständen spürbar steigen würden, könnte die Übernahme der konjunkturbedingten Risiken durch den Staat sinnvoll sein. Auch das Risiko von Wertminderungen, die beim Mitarbeiterkapital dann auftreten können, wenn das Unternehmen in die Verlustzone gerät, ließe sich vermeiden. Dazu müßte das Unternehmen die nominelle Höhe des Mitarbeiterkapitals wenigstens solange garantieren, wie dieses gebunden ist⁷. Die Anlage des Mitarbeiterkapitals in Aktien wäre nur bedingt sinnvoll, weil sich das Kursrisiko nur bei speziellen Anlageformen ausschalten ließe. Die Nachteile der Risikobeteiligung der Arbeitnehmer lassen sich folglich zwar nicht ganz beseitigen, aber erheblich abmildern. Sollen Investivlöhne Eigenkapitalcharakter erhalten, müßten die Arbeitnehmer allerdings am Ertragsrisiko partizipieren.

Doch unabhängig von der Ausgestaltung – ob mit Fremd- oder Eigenkapitalcharakter – und der Wirkung eines Investivlohns auf die gesamtwirtschaftliche Ersparnis: Es ändert nichts daran, daß die vereinbarten hohen Lohnabschlüsse voll auf die Kostenkalkulation der Unternehmen durchschlagen. „Sie verringern das betriebswirtschaftlich optimale Beschäftigungsniveau und sind deshalb das genaue Gegenteil dessen, was man für die Lösung der ostdeutschen Probleme braucht.“⁸ Es besteht sogar die Gefahr, daß investive Lohnanteile die Lohnkosten noch erhöhen, wenn sie – wie bisher in Westdeutschland weitgehend üblich – als „Zusatzlöhne“ ausgedeutet werden.

⁵ L. Schmidt, a. a. O., S. 1624.

⁶ Zu den Details des Vermögensbildungsgesetzes H. Laux, a. a. O.

⁷ A. Oberhauser: Förderung unternehmensinterner Kapitalbildung. Ein Modell zur Mitarbeiterkapitalbildung, in: Beihefte zu Kredit und Kapital, Nr. 7, 1982, S. 345 f.

⁸ G. Sinn, H.-W. Sinn: Kaltstart, Tübingen 1991, S. 191.

„Sozialpakt für den Aufschwung“

Der von Gerlinde und Hans-Werner Sinn in ihrem soeben veröffentlichten Buch „Kaltstart“ vorgeschlagene „Sozialpakt für den Aufschwung“ ist kein Investivlohnkonzept. Der Sozialpakt setzt sich aus zwei Teilen zusammen: einem alternativen Privatisierungsmodell und dem Lohnstillhalteabkommen. Der Kerngedanke lautet: Die ostdeutschen Arbeitnehmer sollen für vier Jahre auf die beschlossenen Lohnsteigerungen verzichten. Zum Ausgleich wird der ostdeutschen Bevölkerung eine Beteiligung am ehemals volkseigenen Vermögen zugesprochen. Nach dem Sinnschen Privatisierungsmodell soll die Treuhandanstalt (THA) ihre „Verkaufspolitik“ einstellen. Private Investoren, die ostdeutsche Unternehmen übernehmen wollen, müßten demnach keinen Kaufpreis mehr entrichten, sondern der Treuhand eine „Restbeteiligung“ an den Unternehmen einräumen. Die Restbeteiligung spiegelt den Wert des von der Treuhand eingebrachten Altkapitals wider, und dem Investor wird eine Mehrheitsbeteiligung für das von ihm zur Verfügung gestellte Eigenkapital und Know-how zugesprochen. Die Restbeteiligung soll an die ostdeutsche Bevölkerung verteilt werden. Sinn/Sinn betonen, daß die zum Zeitpunkt der Privatisierung auf einmal verteilten Beteiligungsrechte – im Gegensatz zu Investivlohnkonzepten – keinerlei Kostencharakter besitzen, „weil eine Aufstockung für neue Beschäftigte, eine Kürzung bei Kündigungen oder dergleichen nicht vorgesehen ist“.

Die „Fonds Idee“ sieht vor, daß die Restbeteiligung zunächst gedrittelt werden soll. Ein Drittel wird an die zum Privatisierungszeitpunkt vorhandene Belegschaft ausgegeben. Die beiden anderen Drittel werden an einen Fonds „Ostdeutsche Wirtschaft“ übertragen. Die Anteilsrechte an dem Fonds werden an die ostdeutschen Sparer und die allgemeine Bevölkerung verteilt, wobei erstere höchstens die Hälfte der Fondsanteile erhalten. Die Belegschaftsanteile und die Fondsanteile sind kumulativ zuzuteilen. Ein Arbeitnehmer, der bei der Währungsunion zugleich Sparer war, erhält demnach Belegschaftsanteile über sein Beschäftigungsverhältnis, Fondsanteile in seiner Eigenschaft als Sparer und weitere Fondsanteile über die allgemeine Zuteilung an die Bevölkerung. Die Restbeteiligung wird zum Ausgleich für das Lohnstillhalteabkommen an die Bevölkerung verteilt. Die Anteile sind

⁹ Der Treuhand-Vermögensfonds soll eine 25%ige Minderheitsbeteiligung an der noch zu gründenden Treuhand-Industrieholding AG (THI) halten. Auf die THI sollen alle Treuhandunternehmen übertragen werden, die bei volkswirtschaftlicher Betrachtung auf eine mittlere Sicht von fünf bis sechs Jahren sanierungsfähig und damit auf längere Sicht ertragsfähig sind. Diese Ausgestaltung hätte zur Konsequenz, daß der Fonds in allen ostdeutschen Hauptversammlungen eine Sperrminorität hätte. Das Kapital des Fonds soll – in Anlehnung an Sinn – zur Hälfte an alle Bürger der neuen Bundesländer verschenkt werden. Die andere Kapitalhälfte wird den besserverdienenden Bürgern zugedacht, die diese Beteiligungsrechte – vereinfacht ausgedrückt – über eine Zwangsabgabe einkaufen müßten.

während der Periode der Lohnfixierung nicht handelbar und können zur Vermeidung von Preisinstabilitäten auch danach nur schrittweise liquidiert werden.

Die Sinnsche Restbeteiligung stellt keine „Sperrminorität“ dar. Mit ihr wird kein Einfluß auf die Geschäftspolitik eines Investors erworben. Darin liegt der entscheidende Unterschied zu den Vorstellungen der IG Metall, die vor kurzem die Einrichtung eines „Treuhand-Vermögensfonds“ vorschlug⁹.

Damit greift die IG Metall offensichtlich die von Sinn bereits Anfang des Jahres skizzierte „Fonds Idee“ auf. Sinn betont allerdings, daß die Beteiligungen der Treuhandanstalt so auszugestalten seien, daß die Behörde keinen Einfluß auf die Geschäftspolitik ausüben kann¹⁰. Die gewerkschaftliche Modifikation erlaubt indes eine Industrie- und Strukturpolitik, die Sanierung und Arbeitsplatzzerhaltung in den ostdeutschen Unternehmen in den Mittelpunkt stellt.

Restbeteiligungen kann die Treuhandanstalt allerdings nur an Kapitalgesellschaften halten, für Personengesellschaften und Immobilien sind sie aufgrund der eingeschränkten Rechnungslegungspflicht nicht praktikabel. Deshalb muß auf eine „Second-best-Lösung“ zurückgegriffen werden: dem Verkauf auf Kredit. Die Treuhandanstalt hält keine Restbeteiligung (Eigenkapital), sondern vergibt einen Kredit (Fremdkapital) an einen privaten Investor, auf den dieser Schuldzinsen bezahlen muß. Der Nachteil für den Investor liegt darin, daß die Schuldzinsen auch in Verlustjahren anfallen, während die Restbeteiligung nur in Gewinnjahren bedient werden muß. Angesichts der „wundersamen Vermehrung“ der noch zu privatisierenden Unternehmen – mit jedem Unternehmensverkauf entstehen dank der Entflechtung der Volkswirtschaft neue, kleinere Unternehmen – und umfangreicher bei der Treuhand verbliebener Grundstücke dürfte diese Privatisierungsmethode gegenüber der Restbeteiligungsmethode an Gewicht gewinnen¹¹.

Der Sozialpakt soll eine weitere „Verschleuderung des ehemaligen ostdeutschen Volksvermögens“ durch die Verkaufspolitik der Treuhandanstalt verhindern. Der noch im letzten Jahr auf 600 Mrd. DM geschätzte Wert des Volksvermögens habe aus drei Gründen rasant abgenommen, so Sinn. Zum einen mußte die Verkaufspolitik der Treuhand, eine gesamte Volkswirtschaft auf einen

¹⁰ H.-W. Sinn: Verteilen statt verkaufen, in: Wirtschaftswoche vom 25. 1. 1991, S. 81.

¹¹ Je kleiner die noch zu privatisierenden Unternehmen, desto mehr Chancen bestehen für die auch von Sinn befürworteten Management-Buy-Outs (MBO) und Management-Buys-Ins (MBI); erwerben Belegschaftsmitglieder ihr Unternehmen, spricht man von MBOs, beteiligen sich externe Manager an Unternehmen, handelt es sich um MBIs. Beide Konzepte sind miteinander verknüpfbar. Bisher wurden 564 Unternehmen auf diesem Weg privatisiert (Stand: Oktober 1991).

Schlag verkaufen zu wollen, zum Preisverfall der im Überfluß angebotenen Vermögensobjekte führen. Zum anderen führte die Schuldenpolitik zu steigenden Zinsen, die die Kapitalwerte der Treuhandobjekte zum Teil vernichteten. Zum dritten haben die hohen Lohnabschlüsse die Wettbewerbsfähigkeit der ostdeutschen Unternehmen rapide vermindert. Alle drei Ursachen werden durch den „Sozialpakt für den Aufschwung“ beseitigt oder entkräftet.

Verkaufs- versus Beteiligungslösung

Daß der Preisverfall der THA-Objekte zu einem Gutteil auf den Versuch zurückzuführen ist, innerhalb weniger Jahre zwei Drittel einer Volkswirtschaft zu verkaufen, ist letztendlich Ausdruck dafür, daß das Gesetz von Angebot und Nachfrage auch auf dem Markt für Unternehmen gilt. Inwieweit kann der Übergang zum Beteiligungsmodell hier einen Beitrag leisten, diesen Preisverfall zu stoppen? Bei der Verkaufsmethode handelt es sich um den unzulässigen Versuch, ein betriebswirtschaftliches Erlösmaximierungs-Kalkül auf die gesamtwirtschaftliche Ebene zu übertragen. Volkswirtschaftliche Kreislaufzusammenhänge werden zumindest dann mißachtet, wenn die THA-Verkaufserlöse konsumtiv verwendet werden. Sofern die Treuhandanstalt die Erlöse wieder auf dem Kapitalmarkt anlegen würde, fände lediglich ein Tausch von Aktiva – ostdeutsches Realvermögen gegen westliche Finanzaktiva – statt. Da die Treuhandanstalt jedoch bei diesem Tausch ihren Part nicht mitspielt, unterbleibt er. Für den Verkauf der Bestandsgröße „ostdeutscher Kapitalstock“ verbleibt nur der Rückgriff auf die Stromgröße „Ersparnisse“. Aufgrund der Inkongruenz von Strömen und Beständen kommt es zu einer übermäßigen Belastung des Kapitalmarkts und damit zu einem Zinsanstieg, der über die Absenkung des Ertragswerts der THA-Objekte zu deren Preisverfall führt.

Das Beteiligungsmodell hebt dieses Strom-Bestands-Problem zwar auf, aber es stellt sich die Frage, inwieweit die THA-Verkaufserlöse überhaupt eine substantielle Belastung der Kapitalmärkte dargestellt haben. Die Privatisierungserlöse der Treuhandanstalt beliefen sich bis Ende September 1991 auf 13,9 Mrd. DM. Dieses Volumen erscheint in Anbetracht einer westdeutschen privaten Ersparnis von rund 225 Mrd. DM (1990) eindeutig als zu gering, als daß davon starke zinstreibende Kräfte ausgegangen sind. Der Übergang zum Beteiligungsmodell hätte damit nur einen marginalen kapitalmarktentlastenden Effekt und würde folglich nur marginal den Wertverfall eindämmen können.

Wenn sich aber das Strom-Bestands-Problem nicht in der von Sinn befürchteten Schärfe darstellt, entfällt mit der Kreditrationierung der Käufer ein weiterer von Sinn

genannter Grund für den politikendogenen Preisverfall der THA-Objekte. Stoßen die Investoren mit dem Volumen der notwendigen Sanierungsinvestitionen an das von den Banken gesetzte Kreditlimit, so werden ihre Kaufgebote entsprechend niedrig ausfallen. Angesichts des geringen Umfangs der Privatisierungserlöse sind Preiszugeständnisse an kreditrationierte Kaufinteressenten in der Vergangenheit aber wohl eher die Ausnahme gewesen.

Da die Treuhandanstalt ihre Unternehmen bzw. Betriebsstätten nur in ganzen Einheiten zum Verkauf anbietet, begrenzt sie den Kreis der potentiellen Käufer auf vergleichsweise wenige Unternehmen. Damit die Ost-Unternehmen in das Kalkül westlicher Investoren aufgenommen werden, muß ihr Relativpreis gegenüber westlichen Investitionsprojekten sinken. Diese Ursache für den Preisverfall ändert sich jedoch beim Übergang zur Beteiligungslösung nicht. Wird der Kaufpreis nicht in DM ausgehandelt, sondern im prozentualen Anteil der THA-Beteiligung, so spiegelt sich dieser Portfolio-Effekt in entsprechend niedrigeren Restbeteiligungen wider.

Sinns Einschätzung, durch den Übergang zum Beteiligungsmodell könne der Preiseinbruch bei den ostdeutschen Vermögensobjekten erheblich abgemildert werden, ist nur schwer zuzustimmen. Der aus der Verkaufsmethode resultierende „politikendogene Preisverfall“ scheint eher von untergeordneter Bedeutung zu sein. Die Lohnerhöhungen sowie die „Schrott-Hypothese“ dürften die dominierenden Ursachen sein.

Als grundsätzliche Privatisierungsmethode hingegen ist der Sinn-Vorschlag originell und innovativ. Er vereint die Vorzüge diverser alternativer Strategien: Vermeidung jedweder Kapitalmarktbelastungen, Erstellung erfolgversprechender Sanierungskonzepte durch westliche Firmen, Beteiligung der Bevölkerung am Produktivvermögen.

Erhöhung der Marktwerte

Beim Sozialpakt wird der Vorschlag einer geänderten Privatisierungsmethode mit dem Lohnstillhalteabkommen verknüpft. Hier offenbart Sinns Argumentation einen gewissen Zwiespalt: Auf der einen Seite vermag er zu verdeutlichen, daß die THA-Verkaufserlöse mit den privaten Investitionen um die Ersparnis der Privaten konkurrieren und von daher jede nicht erlöste DM der Treuhandanstalt positiv zu bewerten ist. Auf der anderen Seite deckt sich der derzeitige Verkaufserlös weitgehend mit dem Wert der Beteiligungen, die Sinn als Kompensation für das Lohnstillhalteabkommen ansieht. Je geringer der Wert dieser Beteiligungen ausfällt, desto geringer ist die gewerkschaftliche Bereitschaft, auf den Sozialpakt einzugehen.

Die Crux des Sinn-Vorschlags liegt offensichtlich im Marktwert der Beteiligungen. So wie sie bis dato konzipiert sind, handelt es sich um Anteile an einem (THA-) Investmentfonds, der ausschließlich noch zu privatisierende ostdeutsche Unternehmen in seinem Portefeuille hat. Welche Wege lassen sich nun finden, um den Wert dieser Beteiligungen zu steigern? Folgende Faktoren sind aus makroökonomischer Sicht von Bedeutung:

- der risikofreie Realzinssatz,
- die Risikoprämie von Ost-Engagements und
- das Lohnniveau.

Senkt der Staat über eine Reduktion seines Budgetdefizits die „*risk free rate*“, so steigt über den verringerten Kalkulationszinsfuß der Kapitalwert des Cash-flows ostdeutscher Sanierungsinvestitionen und damit der Wert der noch zur Privatisierung anstehenden THA-Objekte. Die für 1992 geplante Rückführung des Bonner Defizits von rund 60 Mrd. DM auf 45 Mrd. DM geht zwar in die richtige Richtung, gleichwohl ist für die nächste Zukunft eine substantielle Zinssenkung infolge einer verringerten staatlichen Inanspruchnahme des Kapitalmarkts nicht zu erwarten.

Aufgrund der nach wie vor undurchsichtigen Marktsituation und der unsicheren (Lohn-)Kostenentwicklung müssen Investitionen in Ostdeutschland auch heute noch hohe *Risikoprämien* erwirtschaften. Als Bestandteil des Kalkulationszinses senken sie den Kapitalwert der Sanierungsinvestitionen und damit den Wert der Restbeteiligungen. Durch Risiko-Sharing-Maßnahmen sowie über eine Stabilisierung der Erwartungen lassen sich diese Prämien jedoch reduzieren. Letzteres stellt insbesondere auf die Stabilität und Glaubwürdigkeit wirtschaftspolitischer Maßnahmen ab. Angesichts einer großen Unsicherheit über den übrigen ökonomischen Datenkranz kann die Konstanz wirtschaftspolitischer Parameter einen stärkeren Investitionsanreiz darstellen als die konkrete Ausgestaltung des regulatorischen Rahmens bzw. der exakten Höhe von Steuern oder Subventionen¹². Bezüglich der Bedeutung dieses Punktes lieferten die Erfahrungen mit dem „Hemmnisbeseitigungs-Gesetz“ für Investitionen hinreichendes Anschauungsmaterial.

Eine verbesserte Risikoallokation läßt sich über eine erleichterte Börsenzulassung ostdeutscher Unternehmen erreichen. Der Aktienmarkt als bedeutendster privater Mechanismus, firmenspezifische Risiken „wegzudiversifizieren“, ist den Ost-Unternehmen de facto verschlossen. Ost-Managern, die beispielsweise zur Finanzierung eines MBOs westliches Risikokapital nachfragen, steht dieser Weg zur Attrahierung von Eigenkapital nicht zur Verfügung. Entsprechend ist es westlichen

(Klein-)Anlegern einschließlich den Investmentfonds derzeit unmöglich, Minderheitsbeteiligungen an Ost-Unternehmen zu erwerben. Westliche Ersparnisse, die auf der Suche nach hohen Ertragsraten bereit sind, entsprechende Risiken einzugehen, und die ostdeutsche Nachfrage nach diesem Kapital finden allenfalls über den Umweg westlicher Aktiengesellschaften, die ostdeutsche Unternehmen erwerben, nicht aber direkt zueinander.

Zur Durchsetzung eines erleichterten Börsenzugangs bedarf es keiner Änderung des Börsengesetzes, sondern einer Auflockerung der Zulassungsvoraussetzungen zum Regierten Markt, dem natürlichen Testmarkt für Anteilswerte neugegründeter Unternehmen bzw. für Neuemissionen. Da diese Voraussetzungen jedoch im freien Ermessen der jeweiligen Börse liegen, muß sich die administrative Einflußmöglichkeit weitgehend auf ein „moral suasion“ beschränken. Denkbar ist jedoch eine Börsenmitgliedschaft der Kreditanstalt für Wiederaufbau, die in der Rolle eines Emissions-Konsortialführers die Börseneinführung von THA-Unternehmen übernehmen kann.

Zwar würde das Marktsegment „Ostunternehmen“ ausgesprochen risikobehaftet sein, ein Pochen auf alte Bonitätsforderungen würde jedoch heißen, die Entwicklung in Osteuropa und den sich abzeichnenden Nachfrageboom nach Risikokapital zu ignorieren. Sollen die Risikokapitalströme nicht zunehmend an den (deutschen) Börsen vorbeilaufen, so müssen diese mit einer Flexibilisierung ihrer Anforderungen an die Qualität von Neuemittenten reagieren. Die bisherige Politik, ostdeutsche Unternehmen erst nach einer erfolgreichen Sanierung und Modernisierung als börsenfähig zu erachten¹³, ist nicht problemadäquat, da den Unternehmen erst dann Risikokapital zur Verfügung gestellt wird, wenn sie es – überspitzt formuliert – nicht mehr benötigen.

Lohnzurückhaltung durch Kompensation?

Die bereits vereinbarten *Lohnerhöhungen* kommen – so die Sinnsche Formulierung – einem Beschäftigungsverbot für Ostdeutschland gleich. Das Tempo der Lohnangleichung bestimmt dabei das Tempo und den Grad der Vernichtung der Industrieproduktion. Mit anderen Worten: Die Lohnerhöhungen sind (mit-)ursächlich für den Wertverfall der THA-Objekte, konsequenterweise würde also die Realisierung des Lohnstillhalteabkommens den Wert der Restbeteiligungen deutlich steigern. Hier ist allerdings zu Recht zu fragen, auf welches Niveau der Lohn sinken muß, damit beispielsweise die großen Kombinate einen positiven Kapitalwert haben?

¹² Vgl. Robert S. Pindyck: Irreversibility, Uncertainty, and Investment, in: *Journal of Economic Literature*, Vol. 29 (1991), S. 1141.

¹³ Vgl. die Kommentare verschiedener Repräsentanten deutscher Börsen im Handelsblatt vom 14.11.1991.

Welchen Anreiz hat der einkommensmaximierende Median-Arbeitnehmer eines THA-Unternehmens, auf den Sozialpakt einzugehen? Solange die Treuhandanstalt keine definitiven Stilllegungsentscheidungen fällt – und hiermit ist angesichts des *Procedere* um die DM-Eröffnungsbilanzen sowie aufgrund politischer Opportunitäten sobald nicht zu rechnen –, ist die Entlassungswahrscheinlichkeit weitgehend unabhängig von der Lohnerhöhung. Eventuell sinkt sie sogar, da eine zügige Privatisierung und damit der Wegfall des Arbeitsplatzes infolge der forcierten Umstrukturierung unwahrscheinlicher wird (bis dato werden nach einer Privatisierung durchschnittlich zwei Drittel der Arbeitsplätze gestrichen). Solange die Treuhand jede Differenz zwischen Arbeitsproduktivität und Lohnsatz finanziert, impliziert die Lohnerhöhung vielleicht ein Beschäftigungsverbot im privaten Sektor, aus der Sicht des Arbeitnehmers aber bleibt der Staatssektor als Auffangbecken. Das Eingehen auf den Sozialpakt bedeutet mithin ein Verzicht auf eine nahezu sichere Lohnerhöhung im Austausch gegen in ihrem Wert kaum zu spezifizierende Beteiligungswerte. Und selbst wenn mittelfristig eine Entlassung nicht zu vermeiden ist, so ist es aus der Sicht eines Arbeitnehmers rational, bis zum Entlassungszeitpunkt seinen Lohnsatz maximiert zu haben, da auf dieser Basis das Arbeitslosengeld berechnet wird.

Der Sinn-Vorschlag ist solange überzeugend, wie er sich als Methodik zur Privatisierung einer Volkswirtschaft versteht. Die Beteiligungen als Kompensation für geringere Lohnerhöhungen anzusehen, erscheint als eine Überfrachtung, die droht, den gesamten Vorschlag und damit auch dessen positive Elemente in Mißkredit zu bringen.

Realistischerweise ist davon auszugehen, daß die bereits vereinbarten Lohnerhöhungen nicht zurückgenommen werden. Um die negativen Beschäftigungseffekte einzudämmen, bedarf es einer Konzeption, bei der Lohnzahlungen nicht automatisch auch in die Grenzkostenkalkulation eingehen. Einen möglichen Ausweg bieten Gewinnbeteiligungsmodelle, die dieses Charakteristikum aufweisen. Sowohl der Sachverständigenrat¹⁴ mit

¹⁴ Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Auf dem Wege zur wirtschaftlichen Einheit Deutschlands, Jahresgutachten 1990/91, Stuttgart 1990, S. 204.

¹⁵ Jürgen B. Donges: Arbeitsmarkt und Lohnpolitik in Ostdeutschland, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 71. Jg. (1991), H. 6, S. 288.

¹⁶ Martin Weitzman: The Simple Macroeconomics of Profit-Sharing, in: American Economic Review, Vol. 75 (1985), S. 937-953.

¹⁷ Bei der Ermittlung des Nettogewinns möge auf den Ansatz von Fremdkapitalkosten verzichtet werden, da den Unternehmen von der Staatsbank die Schulden vielfach „zugewiesen“ worden sind und die Zinsbelastung daher zu einem Gutteil willkürlich erscheint. Die Übernahme der Schulden durch die Treuhandanstalt wird zudem bekanntlich kompensiert durch höhere Verkaufserlöse, da der Wert der Unternehmen im Ausmaß der erlassenen Schulden steigt.

seinem Plädoyer für „betriebspezifische Lösungen“ als auch beispielsweise Donges¹⁵ sprechen sich für eine forcierte Umgestaltung des ostdeutschen Lohnsystems in Richtung gewinnabhängiger Lohnelemente aus. Die Grundstruktur eines Beteiligungssystems soll anhand von Weitzmans Profit-Sharing-Modell¹⁶ skizziert werden.

Gewinnbeteiligungsmodelle

Im Gegensatz zum jetzigen Lohnsystem, in dem jeder Beschäftigte ein tarifvertraglich fixiertes Einkommen bezieht, setzt sich die Entlohnung der Arbeitnehmer im Beteiligungssystem aus zwei Komponenten zusammen: aus dem Basislohn (tarifvertraglich festgeschrieben) und aus einer prozentualen Beteiligung am Nettogewinn der Unternehmen. Der Nettogewinn entspricht der Wertschöpfung eines Unternehmens abzüglich der ertragsunabhängigen Arbeitskosten (= Basislohn) und abzüglich der Fremdkapitalkosten. Aus dem Nettogewinn sind die ertragsabhängige Lohnkomponente und die Eigenkapitalkosten zu finanzieren. Die diesbezügliche Aufteilung erfolgt über die Festlegung des sogenannten Share-Parameters, der zusammen mit der Höhe des Basislohns Gegenstand der Tarifverhandlungen ist. Da nicht die gesamte Entlohnung des Faktors Arbeit, sondern nur der Basislohn zur Berechnung des Nettogewinns in Ansatz gebracht wird, ist der Nettogewinn im Beteiligungssystem nicht zu verwechseln mit dem Gewinnbegriff, wie er heute in den Unternehmensbilanzen bzw. den einschlägigen Statistiken Verwendung findet.

Für die Akzeptanz des Beteiligungssystems ist es ein unbedingtes Muß, daß im Umstellungszeitpunkt die Kombination von Basislohn und Gewinnbeteiligung dem einzelnen Arbeitnehmer dieselbe Entlohnung sicherstellt wie im alten Lohnsystem. Auch für die Ost-Unternehmen ist eine solche „neutrale“ Umstellung grundsätzlich denkbar. Dazu definiert man beispielsweise zwei Drittel des derzeitigen Tariflohns als Basislohn und ermittelt das restliche Drittel als prozentualen Anteil am Nettogewinn¹⁷. Der Nettogewinn ist eine firmenspezifische Größe; folglich bezieht sich die Beteiligung auf den Nettogewinn desjenigen Unternehmens, bei dem ein Arbeitnehmer beschäftigt ist. Je nach Höhe des Nettogewinns wird sich das als Gewinnbeteiligung „umdefinierte“ letzte Drittel (Beteiligungs-Drittel) des heutigen Tariflohns von Unternehmen zu Unternehmen in unterschiedlichen Prozentanteilen am Nettogewinn niederschlagen.

Die Grenzkosten des Faktors Arbeit sinken in einem solchen System auf den Basislohn. Für ein Unternehmen ist eine Neueinstellung damit gewinnerhöhend, wenn die durch die zusätzliche Arbeitskraft hervorgerufene Erlössteigerung höher ist als der Basislohn. Solange sich der Basislohn nicht ändert, ändert sich auch das gewinnma-

ximale Beschäftigungsvolumen nicht. Oder anders formuliert: Die Arbeitsnachfrage seitens der Unternehmen ist unabhängig vom prozentualen Anteil des Nettogewinns, der als Beteiligungslohn an die Arbeitnehmer zu zahlen ist. Lohnerhöhungen, die sich ausschließlich in einer Erhöhung des Beteiligungsanteils widerspiegeln, haben damit keinerlei negative Beschäftigungseffekte!

Relevante Unternehmen

Wieweit trägt dieses Argument im Hinblick auf die Lohnerhöhungen in Ostdeutschland? Von entscheidender Bedeutung ist hierbei die Höhe des Nettogewinns, wie er sich bei obigem Umstellungsmodus ergeben würde. Mehrere Fälle sind denkbar. Im Extremfall erwirtschaften die Unternehmen nicht nur keinen Nettogewinn, sondern auch keine positive Wertschöpfung, d.h., ihre Verkaufserlöse decken nicht einmal die Kosten für Vorleistungskäufe. Daß es solche „value-subtractors“ (McKinnon) tatsächlich gibt, legt die Akerlof-Studie¹⁸ nahe, wonach selbst bei einer 75%igen Lohnsubvention 28 der 116 Kombinate (mit einem Anteil von 23% der Industrie-Beschäftigten) in der Verlustzone verharren würden. Die sofortige Stilllegung dieser Unternehmen ist die ökonomisch einzig sinnvolle Entscheidung.

Kaum minder kritisch ist es um diejenigen Unternehmen bestellt, die zwar eine positive Wertschöpfung erzielen, deren Nettogewinn aber selbst bei einem Basislohn von zwei Drittel des heutigen Tariflohns negativ ist. Das „Beteiligungs-Drittel“ müßte voll von der Treuhandanstalt übernommen werden. Sofern diese Unternehmen nicht einen rapiden Produktivitätsanstieg verzeichnen, besteht keine Aussicht, daß sie die bereits vereinbarten Lohnerhöhungen verkraften, ohne zu dauerhaften Subventionsempfängern zu degenerieren. Eine Umstellung des Lohnsystems vermag hier keinen substantiellen Beitrag zur Gesundung zu leisten.

Als „Patienten“ kommen am ehesten die Unternehmen in Frage, die beim heutigen Lohnniveau zwar überlebensfähig sind, die aber bei der angestrebten Geschwindigkeit der Lohnangleichung drohen, auf der Strecke zu bleiben. Diese Unternehmen wären bei der Einführung des skizzierten Beteiligungssystems in der Lage, aus ihrem Nettogewinn auch das Beteiligungs-Drittel zu finanzieren. Mit dieser Erwirtschaftung sämtlicher Lohnbestandteile ist die Grundvoraussetzung für beschäftigungsneutrale Lohnerhöhungen erfüllt. Diese sind immer dann zu erwarten, wenn der vorhandene Nettogewinn von den Lohnerhöhungen nicht aufgezehrt wird, sondern eine zugunsten der Arbeitnehmer geänderte Aufteilung ausreicht, um

den gewünschten Lohnzuwachs zu realisieren. Derartige Lohnerhöhungen haben dann ausschließlich Verteilungseffekte.

Bei in etwa gleich starken Tarifpartnern steht außer Frage, daß die Lohnerhöhungen stets kleiner sind als der vorhandene Nettogewinn, andernfalls gingen die Eigner der Unternehmen leer aus. In Ostdeutschland ist jedoch der Umfang der Lohnerhöhungen für die nächsten Jahre bereits fest vorgegeben, und zwar unabhängig von der Produktivitätsentwicklung und unabhängig von der Entwicklung des Nettogewinns der Unternehmen. Halten die Nettogewinne nicht mit der vorgezeichneten Lohnentwicklung Schritt, und hiervon ist realistischerweise auszugehen, so werden die Lohnerhöhungen den Nettogewinn gänzlich aufzehren bzw. überschreiten. Verluste seitens der Unternehmen und Entlassungen sind zwangsläufig die Folge.

Gewinnbeteiligungsmodelle können ergo das „Beschäftigungsverbot für Ostdeutschland“ nicht aufheben. Gleichwohl sprechen mikro- und makroökonomische Argumente für die Implementierung eines solchen Systems. Zum einen finden über den von Unternehmen zu Unternehmen divergierenden Nettogewinn betriebspezifische Besonderheiten eine stärkere Berücksichtigung. Das Gewinnbeteiligungssystem ist damit das denkbar geeignetste Instrument, um die vom Sachverständigenrat geforderte „differenzierte Lohnpolitik“, die explizit einen stärkeren Kontakt zwischen der Lohnentwicklung und der betrieblichen Leistungskraft fordert, umzusetzen. Zum anderen können Angebots- und Nachfrageschocks besser absorbiert werden, da der Erlösrückgang zumindest teilweise durch einen Rückgang der Lohnzahlungen kompensiert wird.

Senkung des Verlustrisikos

Gewinnbeteiligungsmodelle sehen sich vielfach dem Argument ausgesetzt, die Beteiligungskomponente habe einen gewinnsteuerähnlichen Charakter und wirke sich entsprechend negativ auf die Eigenkapitalverzinsung aus. Unter Hinweis auf dieses Kostenargument verwerfen unter anderem auch Sinn/Sinn (S. 192) dieses Entlohnungssystem. Im Unterschied zur Fremdkapital-Verzinsung wird die Eigenkapital-Verzinsung nicht als Kostengröße von der Wertschöpfung abgezogen. Folglich ist sie Bestandteil des Nettogewinns und damit Bestandteil der Bemessungsgrundlage für die gewinnabhängige Lohnkomponente. Die Tendenz, Eigenkapital durch Fremdkapital zu substituieren, ist die Folge. Ein erster Lösungsvorschlag – eine fiktive Eigenkapital-Verzinsung wird als Kostengröße in Abzug gebracht – ist zu verwerfen, da diese fiktive Verzinsung bei den Anteilseignern auch als fiktive Einkommensgröße erscheinen müßte.

¹⁸ G. Akerlof u. a.: East Germany in from the Cold: The Economic Aftermath of Currency Union, in: Brookings Papers on Economic Activity, Nr. 1, 1991.

Gleichwohl erscheint das Kapitalkosten-Argument nicht überzeugend. Mehrere Faktoren relativieren es bzw. kehren es gar um. Die Fremdkapitalnachfrage seitens der Unternehmen mag sich zwar erhöhen, fraglich ist jedoch, ob die Banken dieser Nachfrage auch nachkommen. Angesichts des überdurchschnittlichen Risikos von Investitionen in Ostdeutschland dürfte für viele Unternehmen das Problem der Kreditrationierung virulent sein; der gewünschten Erhöhung des Debt-equity-Verhältnisses werden sich die Banken vielfach verweigern.

Ein Beteiligungssystem senkt die Wahrscheinlichkeit, daß Unternehmen in die Verlustzone geraten, da ein Teil der Entlohnung nunmehr variabel ist und ihren Fixkostencharakter verliert. Es findet ein „Sharing“ des Investitionsrisikos zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern statt. Der mit der verbesserten Risikoallokation einhergehende Abbau der Risikoprämie entspricht genau dem, was die ostdeutsche Wirtschaft heute so dringend benötigt. Der einzelne Investor hat aufgrund dieses „Sharings“ ein geringeres Risiko zu tragen; seine Bereitschaft, riskante Projekte mit einem hohen Gewinnerwartungswert in Angriff zu nehmen, wird dadurch steigen.

Das Verlustrisiko wird abermals abgesenkt durch positive Motivations- und Produktivitätseffekte auf seiten der Arbeitnehmer. Bezüglich des Eintretens dieses Effekts ist jedoch vor einer unkritischen Projektion mikroökonomischer Evidenz auf die Makroebene zu warnen. Bis dato ist nicht restlos geklärt, ob die vielfach beobachtete positive Korrelation zwischen ertragsabhängiger Entlohnung und Arbeitsproduktivität durch einen Produktivitätsanstieg der „alten“ Belegschaft oder durch Zuwanderung von besonders produktiven Arbeitskräften hervorgerufen wird¹⁹. Sollte letzteres der Fall sein, ist auf der Makroebene kein Produktivitätsanstieg zu erwarten.

Würde die Implementation eines Beteiligungssystems tatsächlich den erwarteten Gewinn absenken, so müßte sich dies in sinkenden Aktienkursen der betreffenden Unternehmen niederschlagen. Wie die Empirie jedoch zeigt, ist das genaue Gegenteil der Fall²⁰.

Abseits dieser theoretischen Argumentation sind die Probleme der politischen Umsetzbarkeit des Beteiligungssystems nicht zu unterschätzen. Der Widerstand der ostdeutschen Arbeitnehmer gegen ein solches System dürfte kaum geringer sein als gegen den Sozialpakt. Beide Ansätze versuchen, das „Überschreiten der Grenzen des Verteilbaren“ zu verhindern bzw. wieder rückgängig zu machen, was aus der Sicht der ostdeutschen Ar-

beitnehmer – zumindest kurzfristig – nichts anderes als eine Einkommensreduktion bedeutet. Dieser Widerstand wird mitnichten kleiner durch die Gewerkschaftsfunktionäre, die bei Tarifverhandlungen auf Betriebsebene eine Machteinbuße hinnehmen müßten. Von seiten der Tarifpartner sind daher kaum substantielle Schritte in Richtung eines Beteiligungssystems zu erwarten. Aus diesem Grunde schlägt Weitzman vor, die allgemeine Akzeptanz dieser Modelle mittels steuerlicher Begünstigungen des Beteiligungseinkommens zu fördern.

Eine weitere diesbezügliche Maßnahme wäre die Verknüpfung des Arbeitslosengeldes mit der Höhe des Beteiligungseinkommens. Eine Möglichkeit wäre die unterschiedliche Gewichtung des Basislohns und der Beteiligungskomponente bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes. Wird beispielsweise das Beteiligungseinkommen mit dem Faktor 0,8, der Basislohn hingegen nur mit dem Faktor 0,5 gewichtet, so divergiert das Arbeitslosengeld zwischen 50% des letzten Nettogehalts (bei ausschließlichem Bezug eines Basislohns) und 80% des letzten Nettogehalts (bei ausschließlichem Bezug eines Beteiligungseinkommens).

Lohnsubventionen

Aus heutiger Sicht ist auf den Vorschlag der Berkeley-Gruppe um Akerlof, die hohen Tarifabschlüsse für die Unternehmen durch Lohnsubventionen erträglich zu gestalten, nur noch ein Nachruf möglich. Dabei hatten die US-Wissenschaftler sogar gezeigt, daß die Lohnsubventionen über geringere Arbeitslosengelder und höhere Verkaufserlöse der Treuhandanstalt den Staat finanziell entlasten würden. Die Berkeley-Gruppe argumentierte für Lohnsubventionen als Übergangslösung vor dem Hintergrund der Lohnerhöhungen bis Oktober 1990. Angesichts der Tarifabschlüsse 1991 teilt niemand mehr den Optimismus, mittels Lohnsubventionen zur Budgetentlastung beizutragen. Neben den üblichen Argumenten gegen Subventionen, die nur mitgenommen und in der Regel zu Dauereinrichtungen werden sowie veraltete Strukturen erhalten helfen, führt Sinn noch an, daß sie lediglich zu einer weiteren Enthemmung bei den Tarifverhandlungen beitragen (Moral-Hazard-Problem). Darüber hinaus ist zu erwarten, daß Lohnsubventionen vorwiegend in den Konsum fließen und wenig zu der dringend notwendigen Kapitalbildung beitragen. Genau in diese Richtung gehen aber alle anderen hier diskutierten Modelle.

Es hat sich allerdings gezeigt, daß weder Investivlohnkonzepte noch der Sozialpakt für den Aufschwung, noch Gewinnbeteiligungssysteme die Lösung für Ostdeutschland schlechthin darstellen. Wenn auch eine Änderung der Privatisierungsstrategie der Treuhandanstalt – weg von der „Verkaufspolitik“ hin zu Vermögensbeteiligungen

¹⁹ Vgl. Alan S. Blinder: Pay, Participation, and Productivity, in: The Brookings Review, Vol. 8 (1990), S. 33-38.

²⁰ Vgl. J. Brickley u. a.: The Impact of Long Range Compensation Plans on Shareholder Wealth, in: Journal of Accounting and Economics, Vol. 7 (1985), S. 115-129.

der ostdeutschen Arbeitnehmer – zu befürworten ist, bleibt weiterhin ein Engpaß bestehen: Es gibt einfach zu wenig geeignete Manager für die Sanierung maroder Unternehmen.

Auch in der Lohnpolitik steht man vor der aller Wahrscheinlichkeit nach unabänderbaren Tatsache, daß die Tarifpartner von den in Übereinstimmung vereinbarten hohen Lohnabschlüssen nicht mehr abgehen werden. Denn nur auf den ersten Blick kann die erstaunliche Interessenkongruenz zwischen Arbeitgebern auf der einen Seite und Arbeitnehmervertreter auf der anderen Seite

überraschen. Für die Arbeitgeber bedeuten hohe Löhne eine große Nachfrage nach Westprodukten und keine Billiglohnkonkurrenz in Ostdeutschland, und die Gewerkschaften hatten noch nie Probleme, ihren arbeitsplatzbesitzenden Mitgliedern hohe Tarifabschlüsse als Erfolge zu verkaufen. Selbst wenn das Entlohnungssystem geändert würde, an produktivitätsgerechten Löhnen führt kein Weg vorbei: Es kann nur das verteilt werden, was zuvor verdient wurde. Den Preis der raschen Lohnangleichung an den Westen werden voraussichtlich zwei Gruppen bezahlen: die Arbeitslosen in Ostdeutschland und die Steuer- und Beitragszahler in West und Ost.
