ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Bontrup, Heinz-J.

Article

Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungen – oekonomische Utopie oder Notwendigkeit?

Intervention. Zeitschrift fuer Ökonomie / Journal of Economics

Provided in Cooperation with:
Edward Elgar Publishing

Suggested Citation: Bontrup, Heinz-J. (2005) : Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungen – oekonomische Utopie oder Notwendigkeit?, Intervention. Zeitschrift fuer Ökonomie / Journal of Economics, ISSN 2195-3376, Metropolis-Verlag, Marburg, Vol. 02, Iss. 1, pp. 95-114, https://doi.org/10.4337/ejeep.2005.01.10

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/277042

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.

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungen – ökonomische Utopie oder Notwendigkeit?

*Heinz-J. Bontrup**

The article deals with profit and gain sharing and employee capital sharing plans. Non-material forms of participation are mainly concerned with shop floor participation. Material participation, on the other hand, focuses on wage and salary earners who share in their company's profits and/or in other firm capital. Under such a scheme, the profit is divided between shareholders and employees, thereby enabling the latter to earn a higher income and to accumulate wealth. The paper begins with a description of the complex rationale for profit and gain sharing and capital sharing plans. It will also look at problems resulting from a microeconomic perspective. Furthermore, the article deals with the requirements for genuine profit and gain and capital sharing plans, as they exist in practice. Finally the consequences of such a scheme for the economy as a whole will be discussed in detail.

JEL classifications: D33, E25, L20

1. Einleitung

Die Forderung nach einer Gewinn- und/oder Kapitalpartizipation der ArbeitnehmerInnen (auch abschätzig als »Volkskapitalismus« bezeichnet) hat eine lange theoretische Tradition, die bis ins 19. Jahrhundert zurück reicht; ohne dass es allerdings bis heute zu einer wirklich

* Fachhochschule Gelsenkirchen. Ich danke den anonymen GutachterInnen für die kritische Durchsicht des Manuskripts und für hilfreiche und konstruktive Kommentare. Womöglich verbliebene Schwächen gehen selbstverständlich zu meinen Lasten.

Korrespondenzanschrift:
Prof. Heinz-J. Bontrup, Fachhochschule Gelsenkirchen, Abteilung Recklinghausen, Fachbereich Wirtschaftsrecht, August-Schmidt-Ring 10, D-45665 Recklinghausen, E-mail: bontrup@fh-gelsenkirchen.de

Ersteinreichung des Artikels am 27.06.2003, endgültig akzeptiert am 22.10.2004

umfassenden Umsetzung gekommen wäre. Weltweit hat nur eine Minderheit von Unternehmen Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungsmodelle umgesetzt (Wilke 2002: 156 ff.):

> »Ein prominentes frühes Beispiel war die Ford Motor Company 1914, die vornehmlich aus Gründen der Produktivitätssteigerung und zwecks Verminderung der hohen Fluktuation den Mindestlohn erhöhte und eine Gewinnbeteiligung einführte.« (Priewe/Havighorst 1999: 3)

In Deutschland ist bisher selbst seit Gründung der »Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V.« (AGP) im Jahr 1950 und trotz einer weitgehenden politischen Zustimmung und Unterstützung der AGP ein empirisch relevanter Penetrierungsgrad nicht erreicht worden (Schuler 2002: 5 ff.). Auch die EU-Kommission beschäftigt sich seit 1991 mit Gewinnbeteiligungen von ArbeitnehmerInnen in so genannten PEPPER-Berichten (»Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results«). Demnach sollen Gewinnbeteiligungen als echte Partizipationen unternehmensbezogen der gesamten Belegschaft, oder wenigstens einem großen Teil, zugute kommen und regelmäßig gewährt werden. Hierbei wird zwischen einer geldmäßigen Gewinnbeteiligung und einer so genannten aufgeschobenen Gewinnbeteiligung unterschieden; bei letzterer handelt es sich um eine Kapitalbeteiligung. Diese soll in erster Linie im arbeitgebenden Unternehmen erfolgen, wobei allerdings auch die Verwendung der Gewinnbeteiligung an anderen Unternehmen nicht ausgeschlossen wird (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1991).

Obwohl keine exakten empirischen Daten vorliegen und auch bei empirischen Untersuchungen nicht immer deutlich wird, was überhaupt eine Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung ist und was damit letztlich gemessen wird (nicht selten spricht man in Untersuchungen allgemein von »Erfolgs- oder Mitarbeiterbeteiligungen« (vgl. Voß et al. 2003), dürfte bezogen auf echte Gewinnbeteiligungsmodelle die Zahl der Unternehmen in Deutschland nur marginal sein (Bontrup/Springob 2002: 18). Bei den Kapitalbeteiligungen schätzt man die Zahl der Unternehmen auf etwa 2.500 mit gut zwei Millionen ArbeitnehmerInnen und rund 12,5 Milliarden € Beteiligungskapital. Von diesen 12,5 Milliarden € entfallen aber allein fast elf Milliarden € oder 88 Prozent auf Belegschaftsaktien, die von ca. 1,6 Millionen abhängig Beschäftigten gehalten werden (Tofaute 1998: 378).

Der nur geringe Verbreitungsgrad von Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungen ist zunächst einmal wenig überraschend. Denn wieso sollen abhängig Beschäftigte am Gewinn und/oder Kapital von Unternehmen beteiligt werden? Dies implizierte ein zutiefst nicht systemkonformes Verhalten. Schließlich gesteht man in marktwirtschaftlich-kapitalistischen Ordnungen den Gewinn auf Grund des unternehmerischen Kapitalrisikos ausschließlich den KapitaleignerInnen (ShareholderInnen) zu. Warum sollten sie den Gewinn mit ihren Beschäftigten teilen, wenn es doch eher eine unternehmerische (permanente) Zielsetzung ist, die Löhne und die so genannten Lohnnebenkosten zu senken, um so ceteris paribus mehr Gewinn und Kapital für sich selbst zu realisieren bzw. maximale Kapitalrenditen im Kapitalakkumulationsprozess zu erzielen? In einem Vortrag an der Universität Freiburg i.Br. über die »Beteiligung der Arbeiter am Fabrikgewinn« setzte sich als erster 1837 Ritter von Buß mit dieser Frage kritisch auseinander und kam zu dem Ergebnis, dass die Gewinnbeteiligung ein

Widerspruch zum Grundgedanken kapitalistischer Ordnungssysteme sei. Der Unternehmer würde dies als einen »Eingriff in die unternehmerische Freiheit« und in sein »Eigentum« nicht akzeptieren. Schließlich müsse man den Gewinn als »Ersatz für erlittene Verluste« und als »Wagnisprämie« verstehen (zitiert bei Gaugler 2002: 18). Bis heute sind denn auch Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungen von einer tiefen Ablehnung im Arbeitgeberlager gekennzeichnet. Dies gilt jedoch erstaunlicherweise auch für das Gewerkschaftslager (vgl. Pitz 1974, Maier-Mannhart 1996).

Unabhängig von der grundsätzlichen Ablehnung kann man dabei aber beobachten, dass materielle Partizipationsmodelle – zumindest bei den Arbeitgebern – auf eine größere Zustimmung stoßen, wenn sich die Wirtschaft in einer Krise befindet. In solchen Situationen ist von Seiten der Arbeitgeber der Ruf nach einer Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an den Verlusten groß, während in Wachstumsphasen das Interesse der Arbeitgeber an einer Gewinnbeteiligung erlischt und sich die Gewerkschaften offensichtlich bereits mit einer Ausschöpfung des gesamtwirtschaftlichen Verteilungsspielraums zufrieden geben. Vor diesem Hintergrund ist das Jahr 1999 fast als ein Paradigmenwechsel in Sachen materieller Beteiligung einzustufen. Zum ersten Mal kam es hier zu einer gemeinsamen Erklärung zwischen dem Bundesverband der Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) hinsichtlich einer größeren materiellen Partizipation der abhängig Beschäftigten an den jeweiligen Unternehmensergebnissen. In der Erklärung heißt es, dass

> »auf der Grundlage der Flächentarifverträge […] auf betrieblicher Ebene eine stärkere Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmenserfolg angestrebt und damit der unterschiedlichen Ertrags- und Wettbewerbssituation der Unternehmen Rechnung getragen werden […]« soll (Putzhammer 2001: 17).

Unklar bleibt hier aufgrund der nicht exakten Definition von »Beteiligung« allerdings, wie dies im Einzelnen konkret aussehen soll.

2. Begründungen für und gegen Gewinn- und/oder Kapitalbeteilungen

Die Diskussion um die Quelle des Gewinns und seine Verteilung wurde zuerst durch die Arbeitswerttheorie der klassischen Nationalökonomie untersucht (vgl. Hofmann 1971, Zinn 1972). Demnach ist nur die Arbeitskraft in der Lage, einen Gewinn dadurch zu produzieren, dass das entsprechende Wertgrenzprodukt der Arbeit größer ist als der ausgezahlte Lohn für die erbrachte Arbeit. Anders formuliert: Der von den Unternehmen angeeignete »Wert der Arbeit« ist mehr wert als der »Tauschwert der Arbeitskraft« in Form des ausgezahlten Lohnes. Dies haben von Adam Smith über Karl Marx bis zu John Stuart Mill alle klassischen Nationalökonomen so gesehen. Mill (1848, 1924: 613) brachte dies in seinen 1848 veröffentlichten »Principles of Political Economy«, die über viele Jahrzehnte als die »Bibel« der Ökonomen bezeichnet wurde, mit einem Satz auf den Punkt: »Der Grund des Profits ist, dass Arbeit mehr produziert, als zu ihrem Unterhalt erforderlich ist.« Die Diffe-

renz fällt aber auf Grund der Eigentumsverhältnisse und wegen des Kapitalvorschusses während des Kapitalakkumulationsprozesses den KapitaleignerInnen zu. Ansonsten würde der gesamte Ertrag der Arbeit den Beschäftigten gehören. Hier liegt der Grundgedanke von Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungsmodellen: Ihr Kern ist nicht, den heutigen GewinnempfängerInnen etwas wegzunehmen, sondern den Beschäftigten zurückzugeben, was sie durch ihre Arbeit geschaffen haben. Man könnte es auch so formulieren: Je höher die gesamtwirtschaftliche Gewinnsumme, desto mehr wird den produktiv Tätigen vorenthalten. Dass dabei der Faktor Arbeit unter kapitalistischen Bedingungen bei der Verteilung der arbeitsteilig generierten Wertschöpfung regelmäßig zu kurz kommt, beschrieb schon Adam Smith;[1] es zeigt sich heute an der völlig disproportionalen Verteilung von Einkommen und Vermögen in allen entwickelten kapitalistischen Industriegesellschaften. In einer empirischen Studie stellten Krelle et al. (1968) für die alte Bundesrepublik fest, dass nur 1,7 Prozent der Bevölkerung im Jahr 1960 über 70 Prozent des Produktivvermögens (dazu zählen i.w.S. Produktionsmittel) besaßen, und eine jüngste Schätzung auf eine Anfrage im Deutschen Bundestag ergab, dass nach der Wiedervereinigung etwa drei Prozent der Bevölkerung in Gesamtdeutschland über 80 Prozent des Produktivvermögens verfügen (vgl. Bundesregierung 1997); sich also kaum etwas an der Verteilungsschieflage in 40 Jahren geändert hat. Auch beim Geldvermögen ist eine sehr ungleiche Verteilung zu konstatieren. Hier besitzen in Deutschland gerade einmal 0,5 Prozent der Bevölkerung 25 Prozent und zehn Prozent der Bevölkerung gut 50 Prozent des gesamten Geldvermögens in Höhe von insgesamt rund 3,9 Billionen €. Dagegen müssen sieben Millionen Menschen (8,5 Prozent der Bevölkerung) mit weniger als 460 € im Monat auskommen (vgl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 1997, Becker/Hauser (Hg.) 1997, Deutsche Bundesbank (Hg.) 1999, Bundesregierung (Hg.) 2001).

Vor dem Hintergrund der arbeitswerttheoretischen Begründung hat zunächst der Ökonom Johann Heinrich von Thünen die Diskussion über eine Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung der ArbeitnehmerInnen stark positiv beeinflusst. Er formulierte 1850 nicht nur drei Ziele einer Gewinn- und Kapitalbeteiligung, sondern setzte diese auch auf seinem Gut Tellow in Mecklenburg konkret in die Praxis um. Er wollte erstens mit einer solchen Beteiligung eine erhöhte Integration und Identifikation der ArbeiterInnen mit dem Unternehmer und dem Unternehmen erzielen. Zweitens sollte die Kaufkraft der ArbeitnehmerInnen durch Ausbezahlung der Zinsen für die Thesaurierung der Gewinnanteile bis zur Pensionierung gesteigert und drittens eine Vermögensansammlung für die nachberufliche Lebensphase der ArbeitnehmerInnen sichergestellt und zur Vererbung an die nachfolgende Generation ermöglicht werden. Ein Gutachten von Plener et al. (1874) auf Veranlassung des Vereins für Socialpolitik kam genauso wie die Untersuchungen von Gilman/Katscher (1891) und Marshall (1892) zu ähnlichen positiven Ergebnissen. Auch andere Autoren wie Brentano,

1 So stellte Smith 1776 fest: »Der bedauernswerte Arbeiter, der gewissermaßen das ganze Gebäude der menschlichen Gesellschaft auf seinen Schultern trägt, steht in der untersten Schicht dieser Gesellschaft. Er wird von ihrer ganzen Last erdrückt und versinkt gleichsam in den Boden, so dass man ihn auf der Oberfläche gar nicht wahrnimmt.« (Smith 1776: 87)

Schmoller und Wagner befürworteten gegen Ende des 19. Jahrhunderts Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungen (Gaugler 2002: 19). Zielsetzungen waren fast immer einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte. So wurde der »soziale Frieden« in den Unternehmen und der Gesellschaft zur Stützung kapitalistischer Ordnungssysteme genauso betont wie die »Steigerung der Ertragslage der Unternehmen« durch eine höhere »Motivation und Identifikation« der ArbeitnehmerInnen mit den Unternehmen.

Gerade dieser einzelwirtschaftliche Aspekt steht heute im Mittelpunkt der verstärkt angeführten personalwirtschaftlichen Ziele, die sich im Wesentlichen aus dem Transformationsproblem des ökonomisch unbestimmten Arbeitsvertrags ergeben. Da im Unterschied zu jeder anderen Ware beim Kauf der Ware Arbeitskraft nicht das Eigentum auf den Käufer (also das Unternehmen) übergeht, entsteht ein Transformationsproblem beim Arbeitsvermögen mit womöglich nicht unbeträchtlichen Transaktionskosten und Risiken für den Arbeitgeber (Drumm 2000: 19 ff.). Auch nach der Konsumierung der Arbeitskraft durch das Unternehmen bleibt der/die abhängig Beschäftigte nämlich EigentümerIn seiner/ihrer Ware. Damit ist dann nicht sicher gestellt, dass während des Arbeitsprozesses auch sein/ihr ganzes Arbeitsvermögen transferiert wird. Dies verlangt im unternehmerischen Produktions- und Verwertungsprozess nach einer adäquaten Personalpolitik, nach einem Personalmanagement, das die Einflussnahme auf Motivation und Identifikation der Arbeitskräfte erhöht. Hierdurch sollen letztlich eine zielorientierte Steigerung der Arbeitsproduktivität und ein kooperatives (teamorientiertes) Denken sowie eine emotionale Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen generiert werden (vgl. Schneider/Zander 1993). Man möchte in finaler Betrachtung den »Arbeitskraftunternehmer« (vgl. Pongratz/Voß 2003) generieren, und dieser müsse auch am Gewinn und/oder Kapital des Unternehmens beteiligt werden (vgl. Wunderer (Hg.) 1999).

Die in der vielfältigen Literatur zu Gewinn- und Kapitalbeteiligungsmodellen insgesamt meist nur schwierig auf einen Nenner zu bringenden, mit diesen Modellen verfolgten ordnungs-, sozial- und unternehmenspolitischen Ziele wurden zu Beginn des 20. Jahrhunderts auch von der noch jungen Betriebswirtschaftslehre eingefordert (vgl. Aschmann 1998). Bei dem hier im Gegensatz zu heute noch vorliegenden Selbstverständnis der ersten betriebswirtschaftlichen Autoren (Schmalenbach, Nicklisch, Dietrich u.a.) über ihre Wissenschaft wurde die Auffassung vertreten, dass es nicht die Aufgabe der Betriebswirtschaftslehre sei zuzuschauen,

> »ob und wie irgend jemand sich ein Einkommen oder Vermögen verschafft. Sinn unserer Lehre ist lediglich zu erforschen, wie und auf welche Weise der Betrieb seine gemeinwirtschaftliche Produktivität beweist.« (Schmalenbach 1931: 94)

Für Heinrich Nicklisch ist es daher die Aufgabe von Unternehmen, eine wirtschaftliche Bedarfsdeckung sicherzustellen, und nicht, dafür Sorge zu tragen, möglichst maximale Gewinne zu erzielen. Gewinn könne auf »anständige oder unanständige Weise (z. B. durch Raubbau an Natur und Menschen) entstehen. Wirtschaftlichkeit ist immer anständig.« (Nicklisch 1932: 6) Die Verteilung von Gewinn wird hier noch aus der Vorstellung vom Unternehmen als Gemeinschaft abgeleitet. So postuliert denn auch Rudolf Dietrich in

konsequenter Haltung: Empfänger des Gewinns sei das Unternehmen und nicht, wie allgemein angenommen, dessen KapitaleignerInnen. Die Beschäftigten hätten, weil sie ihre Arbeitskraft und ihr geistiges Kapital im Betrieb einsetzten, die gleichen Eigentumsrechte am Ertrag wie der »Betriebsherr« (Dietrich 1914: 402). Deshalb sei dieser auch weder den Beschäftigten noch dem Gewinn gegenüber uneingeschränkter Herrscher (Dietrich 1914: 132). Eine ähnliche Argumentation vertritt Nicklisch: Vom Standpunkt der »Betriebsgemeinschaft«[2] aus betrachtet seien Löhne und Gehälter keine Kosten, sondern vorgeschossene Ertragsanteile (Nicklisch 1934: 489). Lohn- und Gehaltszahlungen bildeten deshalb nur den ersten Akt der Ertragsverteilung (Nicklisch 1934: 267, 276). Den zweiten Akt stellten »Maßnahmen der Gewinnverteilung« an die ArbeitnehmerInnen dar, die Nicklisch als »natürliches Recht« bezeichnet (Nicklisch 1922: 114).

Neben den aufgezeigten Begründungen für eine Gewinnbeteiligung wird aber auch auf eine Vielzahl von einzelwirtschaftlichen Problemen und womöglich negativen Wirkungen von Gewinnbeteiligungen verwiesen. Da Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungsmodelle in eine marktwirtschaftlich-kapitalistische Wirtschaft eingebunden sind und auch bleiben, entsteht zunächst einmal das Problem, dass nicht alle Gewinne auf leistungskonformen Faktoren basieren, sondern auch durch die Ausnutzung einer marktbeherrschenden Stellung der Unternehmen sowohl an Absatz- als auch an Beschaffungsmärkten entstehen können. Hierdurch kommt es zu Gewinnumverteilungsprozessen, wobei die mehr oder weniger zufällige Zugehörigkeit der MitarbeiterInnen zu marktbeherrschenden Unternehmen diese laufend mit höheren Gewinnanteilen versehen würde als MitarbeiterInnen in Unternehmen, die einem Konkurrenzdruck ausgesetzt sind. Auf Grund dieses Vorteils könnten sich die marktbeherrschenden Unternehmen zusätzlich die besten MitarbeiterInnen an den Arbeitsmärkten aussuchen und weitere Wettbewerbsvorsprünge erzielen. Diese Vorteilsgenerierung, so könnte man weiter kritisieren, gilt selbst ohne Marktmachteinflüsse, weil der Erfolg von Unternehmen auch von der jeweiligen Branchenzugehörigkeit, unterschiedlichen Konjunktur- und Marktphasenverläufen bis hin zu heterogenen Managementfähigkeiten in den einzelnen Unternehmen abhängig ist.

Diese grundsätzlichen Probleme kann man jedoch nicht einer Gewinnbeteiligung anlasten. Hier würde die Kausalität auf den Kopf gestellt. Um dennoch solche sicher negativen Wirkungen auszuschalten, bedarf es einer adäquaten Mittelstands-, Industrie-, Wettbewerbs- und Kartellrechtspolitik bis hin zu einer staatlichen Fiskal- und Geldpolitik und

2 Der Begriff »Betriebsgemeinschaft« findet sich zuerst bei Rudolf Dietrich. Nicklisch hat ihn betriebswirtschaftlich ausgebaut. Er betont dabei den wertschaffenden Charakter der Arbeit und lehnt entsprechend die neoklassische Begründung der Lohnfindung in Form der Grenzproduktivitätstheorie ab. Er fordert eine Ertragsbeteiligung der Beschäftigten, bestreitet eine Berechtigung des Kapitalgewinns ohne eigene Arbeit und begrüßt die Mitbestimmungsregelungen des Betriebsrätegesetzes von 1920 und des Artikels 165 der Weimarer Verfassung über die Einrichtung von Arbeiter- und Wirtschaftsräten auf betrieblicher, regionaler und volkswirtschaftlicher Ebene. Seine ethisch begründeten Normen der »Betriebsgemeinschaft«, wie Verantwortung, Pflichtgefühl und Gewissen, finden später eine weitgehende Entsprechung in der nationalsozialistischen Propaganda, die Nicklisch veranlasst, den »neuen Staat« in der ihm eigenen Sprache emphatisch zu begrüßen (Hundt 1977: 94, Krell 1994: 57 ff.).

nicht zuletzt einer weit gehenden Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen zur Kontrolle des Managements in wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Auch ist das Argument, eine betriebliche Gewinnbeteiligung sei innovationsfeindlich, da den guten Unternehmen (genauer deren KapitaleignerInnen) die Quasi-Monopolrenten (Extraprofite) genommen würden, nicht zutreffend, weil gerade durch die Gewinnbeteiligung zusätzlich mitarbeiterInnenzentrierte Innovationspotenziale motivational freigesetzt werden können. Gewinnbeteiligungen könnten aber auch negative Beschäftigungswirkungen zeitigen, weil bei zusätzlichen Personaleinstellungen der ausgeschüttete Pro-Kopf-Gewinn sinken könnte. Dies träfe aber nur dann zu, wenn die zusätzlichen Beschäftigten ein niedrigeres Wertgrenzprodukt der Arbeit in Relation zu ihren ausgezahlten Löhnen schaffen würden als die bereits beschäftigten ArbeitnehmerInnen. Davon ist aber zunächst einmal nicht auszugehen. Außerdem implizieren Gewinnbeteiligungen grundsätzlich gesamtwirtschaftliche positive Wachstums- und damit auch Beschäftigungswirkungen (vgl. dazu Abschnitt 5).

3. Echte versus unechte Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungen

Bei sämtlichen Begründungen für Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungen fehlt aber noch eine exakte Definition, was genau unter einer solchen materiellen Partizipation der abhängig Beschäftigten zu verstehen ist. Dies ist schon alleine deshalb wichtig, weil sowohl in der Literatur als auch in der betrieblichen Praxis bis heute sowohl *echte* als auch *unechte* Modelle gemeint sind und auch zur Anwendung kommen. Als *echte Gewinnbeteiligungen* können nur solche Vereinbarungen zwischen den Tarifpartnern eingestuft werden, die als gewinnabhängige Zahlungen *zusätzlich* zum tarifvertraglich vereinbarten (festen) Lohn gewährt werden. Dies impliziert neben einer Lohn- und Gehaltszahlung auf Basis einer produktivitätsorientierten bzw. am verteilungsneutralen Spielraum (Produktivitätsrate plus tatsächliche Inflationsrate[3]) orientierten Lohnpolitik eine Beteiligung der abhängig Beschäftigten am Gewinn der Unternehmen. Die Verteilung des Gewinns erfolgt dabei *nach* seiner Versteuerung. Daher sind echte Gewinnbeteiligungen immer nur als eine Form der Gewinn*verwendung* nach Steuern zu Gunsten des Faktors Arbeit zu interpretieren. Alle anderen Formen einer materiellen Beteiligung, die neben dem vertraglich abgesicherten (individuellen) Arbeitsentgelt als zusätzliche Erfolgsbeteiligungen für besondere Leistungen wie mehr Umsatz, Kosteneinsparungen oder auch mehr Wertschöpfung etc. gewähren, aber als Personalaufwand in den Erfolgsrechnungen der Unternehmen ver-

3 Hier wird nicht auf die Zielinflationsrate der Zentralbank abgestellt, sondern auf die tatsächlich eintretende Inflationsrate. Nur diese ist maßgeblich für den Reallohn und damit für die Kaufkraft der ArbeitnehmerInnen. Dadurch weitet sich womöglich bei Lohnsteigerungen, die in den Preisen weitergewälzt werden, der verteilungsneutrale Spielraum aus. Dies berührt aber eine Gewinnbeteiligung, die als echte Gewinnbeteiligung erst *nach* Ausschöpfung des jeweiligen Verteilungsspielraums einsetzt, in keiner Weise.

rechnet werden, mindern dagegen den zu versteuernden und potenziell zu verteilenden Gewinn des Unternehmens und stellen daher auch in dem hier verstandenen Sinne keine echte Gewinnbeteiligung dar.

Streng von echten Gewinnbeteiligungen abzugrenzen sind die *unechten Gewinnbeteiligungen*, die von Arbeitgebern und ihren Verbänden sowie von zumeist neoklassischen ÖkonomInnen propagiert und gefordert werden. Hierbei soll es zu einer Umsetzung von ertrags-/gewinnabhängigen Entgeltgestaltungen in Flächen- oder Haustarifverträgen kommen. Ziel ist hierbei immer, durch Lohnflexibilisierungen und Lohnsenkungen die so genannte »Mindestlohnarbeitslosigkeit« zu bekämpfen. Beim Vorliegen von Löhnen oberhalb eines markträumenden Gleichgewichtslohns müssten, so wird neoklassisch argumentiert, die realen Lohnabschlüsse unterhalb der Produktivitätsrate liegen. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) stellt in diesem Zusammenhang fest:

> »Die These einer generellen Reallohnzurückhaltung – denkt man sie zu Ende – hat enorme Konsequenzen. Wenn die Reallöhne bei Unterbeschäftigung, ganz gleich welche Ursachen die Arbeitslosigkeit hat, immer hinter der Produktivitätszunahme zurückbleiben müssen, bei Vollbeschäftigung aber lediglich im Ausmaß des Produktivitätsfortschritts zunehmen dürfen, sinkt der Anteil der Arbeitnehmereinkommen am Volkseinkommen permanent. Bei Arbeitslosigkeit muss die Lohnquote nämlich nach dieser These sinken, bei Vollbeschäftigung muss sie konstant bleiben. Eine Empfehlung für die Lohnpolitik, die einen abnehmenden Trend der Lohnquote zur Folge hat, ist aber abwegig, weil am Ende selbst eine Lohnquote von Null nicht mehr ausgeschlossen werden kann. Nur eine ins Absurde gesteigerte Vernachlässigung der Nachfrageseite einer Marktwirtschaft kann zu einer solchen Empfehlung führen.« (Arbeitskreis Konjunktur 1998: 497)

Obwohl der gesamtwirtschaftliche Verteilungsspielraum in Deutschland schon lange nicht mehr ausgeschöpft wird (Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 2004: 166 ff.) und es zu einer beträchtlichen Zunahme von Öffnungsklauseln in den Flächentarifverträgen gekommen ist (vgl. Bispinck 2004), die weder mehr Wachstum noch mehr Beschäftigung gebracht haben, werden trotzdem in neoliberaler Manier weitere Lohnsenkungen gefordert. Dies soll auch verdeckt über *unechte Gewinnbeteiligungen* durchgesetzt werden. ArbeitnehmerInnen sollen dabei Lohneinbußen bei schlechter wirtschaftlicher Lage hinnehmen. Die Unternehmen, so wird argumentiert, könnten dann durch Lohnkürzungen ihre Position im Wettbewerb besser anpassen und Arbeitsplätze sicherer machen, weil durch die Übernahme eines Einkommensrisikos der ArbeitnehmerInnen das Beschäftigungsrisiko minimiert würde. Dies wird heute längst auf Grund der oben genannten Öffnungsklauseln praktiziert. In Gewinnzeiten käme es dagegen zu einem Verteilungsvorteil für ArbeitnehmerInnen. Die Einkommen könnten oberhalb der ansonsten tariflich vereinbarten Entgelte liegen (vgl. Sachverständigenrat 1972/73 und 1975/76, Weitzman 1984 und 1985, Sinn 1997). Dies entspricht aber lediglich schon immer gewährten übertariflichen Lohnzahlungen in Form von Effektivverdiensten, die auf Grund einer Lohndrift von den Tarifverdiensten abweichen (Deutsche Bundesbank 2004: 48). Eine solche gewinnabhängige Entgeltzahlung hat aber

nichts mit der oben beschriebenen echten Gewinnbeteiligung zu tun. Im Gegensatz dazu handelt es sich hier um pseudonyme (unechte) »Gewinnbeteiligungen«, die neben dem Arbeitsplatzrisiko den ArbeitnehmerInnen auch noch ein Einkommensrisiko zusätzlich aufbürden wollen und die dazu beitragen, dass sich Flächentarifverträge noch weiter auflösen. Damit wird womöglich eine gesamtwirtschaftliche Deflationsgefahr geschürt.

4. Zur Anwendung von echten Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungen

4.1 Gewinnbasis

Bevor es bei einer Gewinnbeteiligung zur Verteilung eines realisierten und versteuerten Gewinns kommt, stellen sich mehrere Fragen. Die erste Frage ist die nach der Gewinnbasis. Hier hat sich eine weitgehend objektivierbare Gewinngröße heraus kristallisiert, die dem externen Rechnungswesen unter Anwendung des pagatorischen Kostenbegriffs entstammt. Demnach sind Gewinngrößen des internen Rechnungswesens mit seinen kalkulatorischen Kostenarten auf Basis des wertmäßigen Kostenbegriffs untauglich, da sie regelmäßig den tatsächlichen Gewinn zu niedrig ausweisen. Dies ist insbesondere zu beachten, wenn Ergebnis- oder Erfolgsgrößen für die organisatorisch-technische Einheit »Betrieb« ermittelt werden sollen.

> »Demgegenüber können diese für die rechtliche Einheit ›Unternehmen‹ und für den ›Konzern‹ aus dem externen Rechnungswesen – dem auf gesetzlicher Grundlage erstellten Jahres- bzw. Konzernabschluss – ermittelt werden. Nur diese Größen basieren regelmäßig auf Daten, die vom Wirtschaftsprüfer geprüft werden.« (Prangenberg 2003: 62)

Hierbei sind heute optionale unterschiedliche Rechnungslegungsnormen gemäß Handelsgesetzbuch (HGB) sowie US-amerikanischer bilanzrechtlicher Rahmenbedingungen der International Accounting Standards (IAS/IFRS) und der US-amerikanischen Generally Accepted Accounting Principles (US-GAAP) zu beachten (vgl. Zdrowomyslaw 2001). Immer mehr Großunternehmen gehen dabei zu einer anlegerInnenorientierten bzw. shareholderInnenzentrierten Rechnungslegung auf Basis von IAS/IFRS und US-GAAP über. Als Gründe führt Dieter Ordelheide ganz allgemein die zunehmende Internationalisierung von Unternehmen an. Außerdem wird das Streben nach einer internationalen Vergleichbarkeit der Jahresabschlüsse und die Anpassung an die nach US-GAAP oder IAS/IFRS bilanzierende Muttergesellschaft betont. Entscheidend ist auch die stärkere Orientierung am Marktwert des Unternehmens, die eine im Gegensatz zum deutschen HGB verbesserte Offenlegung und ein wesentlich klareres Bild über die tatsächliche Vermögens-, Finanz- und Ertragslage eines Unternehmens erlaubt (Ordelheide 1998: 16, 33).

Aber auch der Gewinnausweis des externen Rechnungswesens – insbesondere derjenige gemäß HGB-Rechnungslegung – unterliegt mehreren rechtlich legalen Manipulationsmöglichkeiten durch eine Unterbewertung des Vermögens und eine Überbewertung des Kapitals zur Generierung stiller Reserven. Hier sei insbesondere auf das Instrument der

Rückstellungen hingewiesen (Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 2003: 162 ff.). Da jedoch die Bewertungsmanipulationen im deutschen Steuerrecht grundsätzlich enger einzustufen sind als im Handelsrecht, sollte als Gewinnausgangsbasis der jeweilige Steuerbilanzgewinn herangezogen werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn keine Bewertung nach IAS/IFRS oder US-GAAP vorliegt.

Der ausgewiesene Steuerbilanzgewinn ist aber nicht mit dem *verteilungsfähigen* bzw. ausschüttbaren Gewinn gleichzusetzen. Unternehmen sind im Rahmen eines geplanten langfristigen Fortbestandes in einer adäquaten Form darauf angewiesen, eine *Risikovorsorge* und zur Finanzierung von Erweiterungsinvestitionen eine entsprechende Rücklage zu bilden, d.h. sie müssen Gewinne auch thesaurieren. Dies vermindert den potenziell verteilungsfähigen Gewinn. Als nächstes ergibt sich eine weitere wichtige Frage. Da der

> »zusätzlich an den Unternehmensgewinn Ansprüche stellende Faktor Arbeit bereits einen Abschlag für seinen produktiven Beitrag in Form kontraktbestimmter Löhne und Gehälter erhalten hat, erscheint es aus Gründen der paritätischen Behandlung der Faktoren (Eigen)Kapital und Arbeit gerechtfertigt, den Unternehmensgewinn zunächst um einen bestimmten […] Betrag zu reduzieren, der als Vorwegverzinsung des Eigenkapitals interpretiert werden kann. In entsprechender Höhe würde sich die Beteiligungsgrundlage für die Arbeitnehmer verringern.« (Scharf 1981: 94)

Diese Argumentation ist jedoch nicht schlüssig. Dies bezieht sich sowohl auf die Begründung der Vorwegverzinsung des Eigenkapitals in Form von Opportunitätskosten als auch in Form einer Risikoprämie für die KapitaleignerInnen. Was die Opportunitätskosten betrifft, so müssten dann auch die ArbeitnehmerInnen neben ihrem kontraktbestimmten Lohn (Gehalt) solche fiktiven Kosten erstattet bekommen. Schließlich bezieht sich das Arbeitsentgelt lediglich auf die erbrachte Arbeitsleistung, und auch die Arbeitskraft kann, wie das Kapital, in alternativen Verwendungsrichtungen mit unterschiedlich hohen Arbeitsentgelten – als Opportunitätskosten ausgewiesen – zum Einsatz gebracht werden. Und was das Eigenkapitalrisiko anbelangt, so trägt auch die Arbeitskraft nicht unbeträchtliche und durch Lohn- oder Gehaltszahlungen nicht abgesicherte *Risiken*: Dazu zählen die Dequalifizierung der Arbeitskraft, Gesundheits- und sogar eine Lebensgefährdung während des Produktionsprozesses, Einkommensrisiken sowie möglicher Arbeitsplatzverlust, der aufgrund persönlicher Bedingungen (Alter, Gesundheit, Mobilität etc.) und allgemeiner Arbeitsmarktrestriktionen (Massenarbeitslosigkeit) sogar endgültig sein kann.

Einen berechtigten Abzug von der Gewinnausgangsbasis stellt allerdings die Entlohnung für die Bereitstellung und den Einsatz der unternehmerischen Arbeitskraft in Form des kalkulatorischen Unternehmerlohns dar. Dies gilt aber nur für Unternehmen, die nicht in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft mit angestellten GeschäftsführerInnen oder Vorständen fungieren, da diese bereits für den Einsatz ihrer Arbeitskraft ein Gehalt und darüber hinaus in der Regel eine Tantieme, die man eigentlich bereits als eine Art *Gewinnverwendung* einstufen muss, erhalten. Trotzdem wird die Tantieme als »Personalaufwand« Gewinn mindernd und damit auch für das Unternehmen Steuer senkend verbucht.

4.2 Gewinnaufteilung

Nachdem der verteilungsfähige Gewinn ermittelt wurde, stellt sich als nächstes die Frage, wie dieser Gewinn zwischen Kapital und Arbeit aufgeteilt werden soll. In Ermangelung eines unter kapitalistischen Verhältnissen fehlenden objektiven Aufteilungsinstruments (vgl. Knödler 1969) sollte in der Praxis im Einvernehmen mit der ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretung eine *Verhandlungslösung* gefunden werden. In den Unternehmen, die heute bereits eine echte Gewinnbeteiligung anwenden, hat sich überwiegend eine paritätische Aufteilung des Gewinns durchgesetzt (Schneider/Zander 1993: 92).[4] Hierbei wird übrigens nicht die Rentabilität des eingesetzten Kapitals verringert. Zwar erhalten die KapitaleignerInnen absolut weniger an Gewinn, insgesamt bleibt davon aber die Rentabilität des eingesetzten Kapitals bezogen auf das Unternehmen unberührt. Hinzu kommt, dass dem Anteil des absoluten Gewinns in der Regel nur eine kleine Anzahl an KapitaleignerInnen oder GesellschafterInnenanteilen gegenüber steht, während der Gewinnanteil der ArbeitnehmerInnen auf viele Beschäftigte zu verteilen ist.

Ist auch diese Verteilungsfrage geklärt, verbleibt als letzte zu beantwortende Frage dann die, wie *innerhalb* des Faktors Arbeit der Gewinnanteil auf die einzelnen MitarbeiterInnen verteilt werden sollte, wobei hieraus eine Reihe weiterer Fragen entstehen: Welche ArbeitnehmerInnen sollen beteiligt werden? Alle, auch die Auszubildenden, oder nur die ab einer bestimmten Betriebszugehörigkeit? Was ist mit den Teilzeitbeschäftigten und womöglich vorhandenen LeiharbeiterInnen? Soll grundsätzlich eine nicht leistungsorientierte Verteilung nach Köpfen ohne Berücksichtigung der Hierarchiestufen und damit auch Einkommensstufen vorgenommen werden, oder sollen individuelle leistungsbezogene Verteilungsschlüssel anhand von Leistungsbeurteilungssystemen zur Anwendung kommen? Auch bei der Lösung dieses Verteilungsproblems kann es sich offensichtlich nur um Kompromisslösungen handeln, die letztlich von den jeweiligen unternehmensindividuellen Verhältnissen abhängen und sich in Verhandlungen zwischen Geschäftsführung und Mitbestimmungs trägerInnen ergeben müssen.

4.3 Kapitalbeteiligungen und das Problem der Verlustbeteiligungen

Gewinne in ArbeitnehmerInnenhand auf Basis einer zuvor beschriebenen echten Gewinnbeteiligung können entweder an die Beschäftigten ausgeschüttet und/oder in Kapitalbeteiligungen dem Unternehmen wieder zugeführt oder auch in anderen als dem arbeitgebenden Unternehmen angelegt werden. Werden die Gewinne ausgeschüttet, gehen sie entweder in den Konsum oder werden gespart. Kommt es dagegen zu einer Umwandlung der Gewinnbeteiligung in eine Kapitalbeteiligung, sind zwei Arten zu differenzieren. Bei einer Eigenkapitalbeteiligung ist der/die ArbeitnehmerIn nicht nur lohnabhängig Beschäftigte/r, sondern gleichzeitig MiteigentümerIn (ShareholderIn) in »seinem«/»ihrem« Unternehmen.

4 Hier sei noch einmal darauf hingewiesen, dass unter Berücksichtigung der *Arbeitswerttheorie* den Beschäftigten vom Gewinn nicht nur 50 Prozent zufließen würden, sondern ihnen der Gewinn vollständig zusteht.

Hiervon gehen die folgenden Wirkungen aus:

- Das Eigenkapital wird dem Unternehmen dauerhaft zur Verfügung gestellt.
- Mit der Zurverfügungstellung von Eigenkapital ist regelmäßig die Beteiligung am Gewinn und Verlust des Unternehmens verbunden.
- EigenkapitalgeberInnen haften mindestens in Höhe ihrer Einlage für die Verbindlichkeiten des Unternehmens.
- Durch die Beteiligung am Eigenkapital wird eine juristische Mitgliedschaft (Mitwirkung oder Einflussnahme auf die Geschäftsführung etc.) begründet.

Wird die Gewinnbeteiligung in eine *Fremdkapitalbeteiligung* umgewandelt, mit der keine EigentümerInnenfunktion, sondern lediglich eine Finanzierungsfunktion für das unternehmerische Vermögen verbunden ist, sind die folgenden Wirkungen zu beachten:

- Fremdkapital steht dem Unternehmen lediglich befristet zur Verfügung. Es besteht somit ein Rückzahlungsanspruch des/der Kapitalgebers/KapitalgeberIn gegenüber dem Unternehmen. Die Bindung an das Unternehmen ist mehr »oberflächlich« zu interpretieren.
- Regelmäßig erfolgt eine gewinnunabhängige Verzinsung des Fremdkapitals, so dass eine Verlustbeteiligung mit der Bereitstellung von Fremdkapital nicht verbunden ist.
- Die Beteiligung am Fremdkapital begründet ein schuldrechtliches Verhältnis gemäß §§ 607 ff. BGB.
- Der fehlende GesellschafterInnenstatus führt dazu, dass eine Mitgliedschaft wie beim Eigenkapital nicht begründet wird.

Aus dem jeweiligen Kapitalbeteiligungscharakter leitet sich auch die Lösung der immer wieder aufgebrachten *Verlustbeteiligung* von ArbeitnehmerInnen beim Vorliegen einer Gewinnbeteiligung ab. Hier wird in der Regel argumentiert, dass selbstverständlich eine Gewinnbeteiligung auch eine Verlustbeteiligung impliziere. Diese Position ist weder betriebswirtschaftlich noch rechtlich haltbar. Hier wird eine Gewinnbeteiligung mit einer Eigenkapitalbeteiligung verwechselt. Zur Verlusttragung sind laut Gesellschaftsrecht nur diejenigen verpflichtet, die einem Unternehmen Eigenkapital zur Verfügung stellen, womit sie automatisch auch Beteiligungsrechte an der unternehmerischen Willensbildung (Geschäftsführung) erwerben. Beides liegt aber bei einem ausschließlichen Gewinnbeteiligungsmodell nicht vor. Es ist somit völlig paradox, von Verlustbeteiligung der ArbeitnehmerInnen zu reden, ohne dass diese eigenkapitalmäßig und geschäftsführend am Unternehmen beteiligt sind:

> »Übrigens fehlt selbst bei solchen Vorstandsmitgliedern, deren Gehalt sich aus einem Fixum und einer Gewinnbeteiligung (Tantieme) zusammensetzt, regelmäßig auch die Verlustbeteiligung.« (Schultz 1992: 824)

Hiervon abgesehen hat bereits Hartmann in seiner Dissertation zur Verlustbeteiligung der ArbeitnehmerInnen alles Notwendige gesagt:

> »Während […] zwar ›Verlust‹ das Gegenteil von ›Gewinn‹ ist, so ist doch ›Verlustbeteiligung‹ nicht das Gegenteil von ›Gewinnbeteiligung‹. Ihr Gegenteil ist vielmehr ›keine Gewinnbeteiligung‹, und dies ist nicht gleichbedeutend mit ›Verlustbeteiligung‹. Die logische Verbindung von Gewinnbeteiligung und Verlustbeteiligung ist somit falsch.« (Hartmann 1958: 86)

Würde man sich aber hierüber hinweg setzen (was in der Praxis nicht selten der Fall ist!) und die ArbeitnehmerInnen trotz einer nicht vorliegenden Eigenkapitalbeteiligung dennoch am Verlust beteiligen, so wäre dann allerdings der unter Punkt 4.1 »Gewinnbasis« beschriebene Vorwegabzug vom verteilungsfähigen Gewinn für das bereitgestellte Eigenkapital nicht mehr zu rechtfertigen. Scharf stellt diesbezüglich zu Recht fest:

> »Es erscheint den Arbeitnehmern gegenüber unbillig, allein den Eigenkapitalgebern im Falle eines positiven finanziellen Ergebnisses eine Risikoprämie zu gewähren, ein negatives finanzielles Ergebnis jedoch auch von den Arbeitnehmern mit tragen zu lassen.« (Scharf 1981: 96 f.)

Dennoch bleibt grundsätzlich der Tatbestand bestehen, dass die ArbeitnehmerInnen auch am Verlust des jeweiligen Unternehmens beteiligt sind, wenn sie ihre Gewinnbeteiligung in eine Eigenkapitalbeteiligung umwandeln – aber auch nur dann.

4.4 Mitsprache bei Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungsmodellen

In Unternehmen, in denen heute bereits echte oder unechte Beteiligungsmodelle praktiziert werden, sind nicht selten die BetriebsrätInnen bei der betrieblichen/unternehmerischen Festschreibung solcher Modelle fachlich überfordert oder werden nicht einmal bei der Ausarbeitung beteiligt. Dies ergab eine Studie des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) in Tübingen (zitiert bei Strotmann 2003: 28 ff.). Unabhängig von der fachlichen Kompetenz und Beteiligung der Betriebsräte sind bei der Implementierung von Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungsmodellen auf jeden Fall die folgenden Bedingungen zu erfüllen:

- Verständlichkeit: Der/die ArbeitnehmerIn sollte die zu Grunde gelegte Gewinngröße und ihre Aussage in Bezug auf den unternehmerischen Erfolg verstehen.
- Aussagekraft: Die Gewinngröße muss Aussagen über den tatsächlichen unternehmerischen Erfolg ermöglichen. Dies ist z. B. bei der Dividende nicht der Fall, da sie lediglich die Höhe der Ausschüttung angibt, die sich aus aktuellen und früheren (thesaurierten) Gewinnen sowie aus Entnahmen aus Rücklagen ergeben kann.
- Nachvollziehbarkeit/Transparenz: Die Ermittlung der Gewinnbasis muss nachvollziehbar sein. Zu komplexe und zu viele Berechnungsschritte erschweren dies, lassen sich dennoch aber nicht immer vermeiden.
- Geringe Beeinflussbarkeit durch bilanzpolitische Maßnahmen: Die Gewinnbasis darf nicht durch bilanzpolitische Maßnahmen des Unternehmers beeinflusst (manipuliert) sein.

– Nachprüfbarkeit: Die Bemessungsgrundlagen beim Berechnen des Gewinnanteils bezogen auf den/die einzelne/n MitarbeiterIn müssen nachvollziehbar und überprüfbar sein.

Damit dies insgesamt unabhängig vom einzelnen Unternehmen zur Anwendung kommt, ist es geboten, dass Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungsmodelle durch eine flächentarifvertragliche Festlegung einen verbindlichen Ordnungsrahmen erhalten.

5. Gesamtwirtschaftliche Beurteilung von Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungen

Vorausgesetzt, Gewinn- und Kapitalbeteiligungen könnten politisch, gesetzlich oder tarifvertraglich durchgesetzt werden, so muss neben den zuvor aufgezeigten Begründungen für Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungen aber auch die Frage nach der ökonomischen Funktion bzw. ihren Folgen (Wirkungen) für die Gesamtwirtschaft gestellt werden. Diesbezüglich gilt sicher als Ausgangsbedingung die Feststellung von Bosshart:

> »Das System des Kapitalismus lebt vom Massenkonsum und von einem hohen Kaufkraftniveau der mittleren Schichten, die mit ihrer Neugier immer wieder für die Vermittlung des Neuen (Produkte, Dienstleistungen etc.) von den oberen Segmenten in die großen niedrigstpreisigen Massensegmente sorgen. Wenn die Kaufkraft der unteren und der mittleren Schichten nicht erhalten bleibt und zudem aus Angst immer mehr gespart wird, geht das System – zumindest in den reifen und übernutzten Märkten Europas – sehr rasch auf seine Selbstvernichtung zu.« (Bosshart 1997: 27)

Unter Rückgriff auf John Maynard Keynes, Nicholas Kaldor und Michal Kalecki spielt daher auch die Einkommens- und Vermögensverteilung eine entscheidende gesamtwirtschaftliche Rolle und beeinflusst maßgeblich Wachstums- und Beschäftigungsprozesse:

> »Ohne Kaufkraft kann aus einem noch so dringlichen Bedarf keine Marktnachfrage entstehen. Entwickelte Industriegesellschaften sind aber hinsichtlich der Einkommens- und Vermögensverteilung durch eine hohe und in der Tendenz zunehmende Polarisierung gekennzeichnet. Konkret bedeutet dies, dass die oberen Einkommens- und Vermögensschichten aufgrund *relativer* Sättigungstendenzen nicht ihren hohen Einkünften entsprechend kaufen wollen, während die unteren Einkommensschichten kaufen wollen, aber nicht kaufen können. Aus diesem Phänomen resultiert eine niedrigere gesamtwirtschaftliche Konsumquote im Vergleich zu einer weniger polarisierten Gesellschaft, was mittlerweile auch die Konsumforschung als Problem reifer Industrieländer erkannt hat.« (Reuter 2000: 415 f.)

So wird in Volkswirtschaften mit einer wachsenden Verteilungsungleichheit ein ökonomisches Gleichgewicht immer unwahrscheinlicher, weil es einerseits in Relation zum Einkommen/Vermögen eine zu geringe Nachfrage in den oberen Einkommensschichten und

andererseits im Vergleich zum Einkommen, bei einem hier zumeist gar nicht vorhandenen Vermögen, eine zu hohe (potentielle) Nachfrage in den unteren Einkommensschichten gibt.[5]

Im Kern geht es letztlich um den grundsätzlichen makroökonomischen Zusammenhang, dass aufgrund der Zusammensetzung des Volkseinkommens aus den Aggregaten Lohn- und Gewinneinkommen die LohneinkommensempfängerInnen selbst bei einer Konsumquote von eins den Produktionswert allein nicht realisieren können. Erst wenn auch die Gewinneinkommen (ohne Staat und Außenhandel) voll nachfragewirksam werden, indem sie entweder investiert oder konsumiert werden, wird der Produktionswert realisiert. Dies gilt selbst als klassisch-neoklassische Kausalität. Anders ausgedrückt:

> »Die Gewinne entstehen durch die Ausgaben der Gewinnempfänger, geben sie viel aus, so sind die Gewinne entsprechend hoch, und knausern sie, so sind auch die Gewinne mager.« (Zinn 1987: 184)

Die Unternehmer in Summe – dies gilt natürlich nicht für den Einzelnen – können dabei, wie Keynes feststellte, soviel konsumieren wie sie wollen, ihr Gewinn wird dadurch ceteris paribus nicht gemindert, sondern vermehrt. Keynes fasste diesen Sachverhalt in seinem Theorem vom »Krug der Witwe« wie folgt zusammen:

> »Welchen Teil ihrer Gewinne demnach die Unternehmer auch für den Konsum verwenden, der Vermögenszuwachs zugunsten der Unternehmer bleibt der gleiche wie zuvor. Somit sind die Gewinne, als eine Quelle der Kapitalakkumulation bei den Unternehmern, unerschöpflich wie der Krug der Witwe, wie viel davon auch immer einer ausschweifenden Lebensführung dient.« (Keynes 1955: 113 f.)

Sobald aber aus hohen Einkommen eine relativ sinkende gesamtwirtschaftliche konsumtive Nachfrage resultiert (marginale Konsumquote kleiner eins) und diese wegen hieraus resultierender zurückgehender Nachfragedynamik auch nicht durch entsprechend steigende Investitionen kompensiert wird (was bei einem Mangel an ausbleibender gewinnträchtiger Konsumnachfrage der Fall ist), realisiert sich die Wertsumme einer Produktion nicht, so dass letztlich auch Gewinne ausbleiben. Die Folge des Konsum- und Investitionsattentismus sind schließlich Lohnkürzungen und Entlassungen, so dass es zu einem weiteren Ausfall an gesamtwirtschaftlicher Nachfrage und noch mehr sich verschlechternden Absatz- und Gewinnmöglichkeiten für die Unternehmen kommt. Das auf diese Weise entstehende neue Gleichgewicht zwischen gesamtwirtschaftlicher Ersparnis und Investition ist das keynesianische »Gleichgewicht bei Unterbeschäftigung«, also ein stabiles Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage auf Güter- und Geldmärkten bei unterausgelasteten Arbeitsmärkten.

5 Dass trotzdem während der 1990er Jahre in den *USA* der Konsum für Wachstum und Beschäftigung gesorgt hat, liegt hier neben einer drastischen Abnahme des Sparens an einer steigenden kreditfinanzierten Konsumzunahme, die durch eine verantwortungsvolle expansive Geldpolitik mit einer reichlichen Kreditversorgung möglich wurde. Außerdem glaubten im Zuge der New Economy viele US-amerikanische private Haushalte auf Grund des Booms an den Aktienmärkten (etwa die Hälfte der Haushalte in den USA besitzt Aktien!) reich geworden zu sein und gaben entsprechend mehr Geld aus, als sie eigentlich hatten (Huffschmid 2000: 1260 ff.).

Um aus dieser »Falle« (deflatorische Lücke) zu entkommen, forderte Keynes in erster Linie eine expansive Geldpolitik und eine kreditfinanzierte staatliche Investitionsnachfrage. Aber auch eine *Umverteilung* von den höheren zu den niedrigeren Einkommen aufgrund der geringeren Konsumneigung der oberen Einkommens- und Vermögensschichten stand auf seiner Agenda. Dies würde die Gesamtnachfrage und damit Produktion und Beschäftigung erhöhen.[6] Mit dem Umverteilungsargument lässt sich auch begründen, warum Nominallohnsenkungen schädlich sind:

> »Sofern sie nicht vollständig in Preissenkungen weitergegeben werden, führen sinkende Nominallöhne zu Gewinnsteigerungen; daraus folgt eine Umverteilung von den Lohneinkommen zu den Gewinneinkommen und also eine Absenkung der durchschnittlichen Konsumneigung. Lohnsenkungen würden somit […] nicht zu einer Beseitigung der Arbeitslosigkeit, sondern im Gegenteil zu ihrer Erhöhung führen.« (Willke 2002: 54)

Als Umverteilung zur Steigerung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage untauglich ist aber auch eine von den Gewerkschaften geforderte »expansive Lohnpolitik« (Agartz 1953: 245 ff.), die nicht nur eine nominale Lohnsteigerung auf der Basis von Produktivität und Inflation einfordert, sondern als dritte Komponente eine Umverteilung zu Gunsten der ArbeitnehmerInnen. Dazu müsste der nominale Lohnabschluss oberhalb des verteilungsneutralen Spielraums liegen. Hierdurch würde die gesamtwirtschaftliche Lohnquote zu Lasten der Gewinnquote steigen. Dies wird aber kaum gelingen. In Zeiten von Arbeitslosigkeit gelingt es den Gewerkschaften nicht einmal, den verteilungsneutralen Spielraum in den Tarifverhandlungen durchzusetzen. Aber selbst unterstellt, es käme zu einer expansiven Lohnpolitik, so würden die Unternehmen hierauf mit Preissteigerungen (insbesondere in einer hoch konzentrierten Wirtschaft) reagieren. Dies führt nicht nur zu inflationären Prozessen, sondern in Folge höchstwahrscheinlich zu einer restriktiven Geldpolitik der Zentralbank, die wiederum wachstums- und beschäftigungsmindernd wirkt.

Will man demnach den notwendigen Umverteilungsprozess, ohne staatliche Interventionen in den Marktprozess, in Form einer womöglich redistributiven Verteilungspolitik herbeiführen (Bontrup 2004: 680 ff.), so bietet sich dafür nur noch eine Gewinnbeteiligung, im Sinne der zuvor beschriebenen *echten Gewinnbeteiligung*, der ArbeitnehmerInnen an. Die in Relation zur gesamtwirtschaftlichen Nachfrage zu große (funktionslose) Gewinnquote würde dadurch zur Lohnquote umverteilt, ohne dass es zu negativen Preiseffekten käme. Gleichzeitig würde dadurch eine verringerte gesamtwirtschaftliche Sparquote realisiert. Ein großer Teil der Gewinnbeteiligung – insbesondere bei den ArbeitnehmerInnen mit einem relativ geringen Lohneinkommen und einer marginalen Sparquote von Null – ginge in den Konsum. In Folge würden auch die Investitionen zulegen. Hierdurch könnten Wachstums- und Beschäftigungseffekte ausgelöst und die deflatorische Lücke wenn auch nicht geschlossen, so aber zumindest verkleinert werden. Der Staat müsste sich im Rahmen eines *deficit*

6 Nicht zuletzt wegen dieser geforderten Umverteilung ist Keynes »sozialistischer Umtriebe« bezichtigt worden.

spending zur Krisenbekämpfung marktwirtschaftlich endogener Prozesse weniger verschulden. Gleichzeitig wäre auch eine größere *Vermögensbildung* in ArbeitnehmerInnenhand möglich. Mittlere Einkommensschichten wären in der Lage, ihre Gewinnbeteiligung in eine *echte Kapitalbeteiligung* umzuwandeln. Aufgrund des hieraus resultierenden Zins- und Zinseszinseffektes käme es zusätzlich zu mehr gleich verteilter Kaufkraft und zu einer Auflösung, wenn auch nur langfristig, der ansonsten immer größer werdenden endogenen Tendenz zur Polarisierung von Einkommen und Vermögen in kapitalistischen Systemen.

Literatur

Agartz, Viktor (1953): Expansive Lohnpolitik, in: WWI-Mitteilungen, Jg. 6, H. 12, S. 245–251

Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik (2003): Memorandum 2003, Krise im Schatten des Krieges – Mehr Steuern für mehr Beschäftigung statt Abbruch des Sozialstaates, Köln

Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik (2004): Memorandum 2004, Beschäftigung, Solidarität und Gerechtigkeit – Reform statt Gegenreform, Köln

Arbeitskreis Konjunktur (1998): Tendenzen der Wirtschaftsentwicklung 1998/99, in: DIW-Wochenbericht, Jg. 65, H. 27, S. 470–505

Aschmann, Silke (1998): Mehrdimensionale Beteiligung der Mitarbeiter am Gesamtunternehmen, München/Mering

Becker, Irene/Hauser, Richard (Hg.) (1997): Einkommensverteilung und Armut. Deutschland auf dem Weg zur Vierfünftel-Gesellschaft?, Frankfurt a.M./New York

Bispinck, Reinhard (2004): Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik – Eine schwierige Balance, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 57, H. 5, S. 237–245

Bontrup, Heinz-J. (2004): Volkswirtschaftslehre. Grundlagen der Mikro- und Makroökonomie, 2. Aufl., München/Wien

Bontrup, Heinz-J./Springob, K. (2002): Gewinn- und Kapitalbeteiligung. Eine mikro- und makroökonomische Analyse, Wiesbaden

Bosshart, David (1997): Die Zukunft des Konsums. Wie leben wir morgen?, Düsseldorf/München

Bundesregierung (Hg.) (2001): Lebenslagen in Deutschland. Der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Bonn

Bundesregierung (1997): Antwort auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Christa Luft et al. – Beteiligung von abhängig Beschäftigten am Produktivvermögen, Bundestagsdrucksache Nr. 13/8403, Bonn

Deutsche Bundesbank (Hg.) (1999): Zur Entwicklung der privaten Vermögenssituation seit Beginn der neunziger Jahre, in: Monatsbericht, Jg. 51, H. 1, S. 33–50

Deutsche Bundesbank (Hg.) (2004): Mehr Flexibilität am deutschen Arbeitsmarkt, in: Monatsbericht, Jg. 56, H. 9, S. 43–58

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (1997): Auswertung von Statistiken über die Vermögensverteilung in Deutschland. Gutachten im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin

Dietrich, Rudolf (1914): Betriebs-Wissenschaft, München/Leipzig

Drumm, Hans Jürgen (2000): Personalwirtschaft, 4. Aufl., Berlin/Heidelberg/New York

Europäisches Parlament (1997): Bericht über den Bericht der Kommission über die Förderung der Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung (einschließlich Kapitalbeteiligung) der Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten – PEPPER II – 1996, Sitzungsdokumente vom 30.09.1997

Gaugler, Eduard (2002): Die Anfänge der Mitarbeiterbeteiligung im 19. Jahrhundert, in: Wagner, Klaus-R. (Hg.): Mitarbeiterbeteiligung. Visionen für eine Gesellschaft von Teilhabern, Wiesbaden, S. 17–26

Gilman, Nickolas P./Katscher, Leopold (1891): Die Teilung des Geschäftsgewinns zwischen Unternehmen und Angestellten, Leipzig

Hartmann, Robert S. (1958): Die Partnerschaft von Kapital und Arbeit, Opladen/Köln

Hofmann, Werner (1971): Wert- und Preislehre, 2. Aufl., Berlin 1971

Huffschmid, Jörg (2000): New Economy in den USA, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Jg. 45, H. 10, S. 1258–1262

Hundt, Sönke (1977): Zur Theoriegeschichte der Betriebswirtschaftslehre, Köln

Keynes, John Maynard (1955): Vom Gelde, Berlin

Knödler, Werner (1969): Hilfswerte der Ertragsaufteilung auf die Produktionsfaktoren, München

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1991): Der Pepper-Bericht, in: Uvalic, Milica (Hg.), Der »Pepper-Bericht«: die Förderung der Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung der Arbeitnehmer, Luxemburg

Krell, Gertraude (1994): Vergemeinschaftende Personalpolitik, München/Mering

Krelle, Wilhelm/Schunck, Johann/Siebke, Jürgen (1968): Überbetriebliche Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer, Band I und II, Tübingen

Maier-Mannhart, Helmut (Hg.) (1996): Mitarbeiterbeteiligung, München/Landsberg a.L.

Marshall, Alfred (1892): Elements of Economics of Industry, London

Mill, John Stuart (1848): Principles of Political Economy with Some of Their Applications to Social Philosophy, London, hier zitiert aus der deutschen Übersetzung: Mill, John Stuart, Grundsätze der politischen Ökonomie mit einigen ihrer Anwendungen auf die Sozialphilosophie, 2. Aufl., Jena 1924

Nicklisch, Heinrich (1922): Wirtschaftliche Betriebslehre, 6. Aufl., Stuttgart

Nicklisch, Heinrich (1932): Die Betriebswirtschaft, 7. Aufl., Stuttgart

Nicklisch, Heinrich (1934): Die geistige Haltung der Betriebswirtschaftler, in: Der praktische Betriebswirt, Jg. 14, H. 5, S. 498–504

Ordelheide, Dieter (1998): Wettbewerb der Rechnungslegungssysteme IAS, US-GAAP und HGB – Plädoyer für eine Reform des deutschen Bilanzrechts –, in: Börsig, Clemens/Coenenberg, Adolf G. (Hg.), Controlling und Rechnungswesen im internationalen Wettbewerb, Stuttgart, S. 15–33

Pitz, Karl Heinz (1974): Das Nein zur Vermögenspolitik, Reinbek bei Hamburg

Plener, Ernst Freiherr von et al. (1874): Über die Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmergewinn. Gutachten auf Veranlassung des Vereins für Socialpolitik, Schriften Band 6, Wien/Leipzig

Pongratz, Hans J./Voß, Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen, Düsseldorf

Prangenberg, Arno (2003): Jeder Betrieb rechnet anders, in: Mitbestimmung, Jg. 49, H. 6, S. 62–65

Priewe, Jan/Havighorst, Frank (1999): Auf dem Weg zur Teilhabergesellschaft?, Investivlöhne, Gewinn- und Kapitalbeteiligungen der Arbeitnehmer in Westeuropa und den USA – eine vergleichende Bestandsaufnahme, Bonn

Putzhammer, Heinz (2001): Frischer Wind für alte Forderungen, in: Mitbestimmung, Jg. 47, H. 3, S. 17–20

Reuter, Norbert (2000): Ökonomik der »Langen Frist«. Zur Evolution der Wachstumsgrundlagen in Industriegesellschaften, Marburg

Sachverständigenrat (1972/73): Jahresgutachten: »Gleicher Rang für den Geldwert«, Wiesbaden

Sachverständigenrat (1975/76): Jahresgutachten: »Vor dem Aufschwung«, Wiesbaden

Scharf, Dirk (1981): Eigenkapitalbeteiligung der Arbeitnehmer über eine Gewinnbeteiligung, Dissertation, Frankfurt a.M.

Schmalenbach, Eugen (1931): Dynamische Bilanz, 5. Aufl., Leipzig

Schneider, Hans J. (1999): Betriebliche Partnerschaft und Mitarbeiterbeteiligung, in: Wunderer, Rolf (Hg.), Mitarbeiter als Mitunternehmer, Grundlagen, Förderinstrumente, Praxisbeispiele, Neuwied, S. 67–78

Schneider, Hans J./Zander, Ernst (1993): Erfolgs- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter in Klein- und Mittelbetrieben, 4. Aufl., Freiburg i.Br.

Schuler, Gerhard (2002): Michael Lezius: Porträt. Der Pionier und Visionär der Mitarbeiterbeteiligung wird 60 Jahre, in: Wagner, Klaus-R. (Hg.), Mitarbeiterbeteiligung. Visionen für eine Gesellschaft von Teilhabern, Wiesbaden, S. 5–7

Schultz, Reinhard (1992): Erfolgsbeteiligung der Arbeitnehmer, in: Handwörterbuch des Personalwesens, 2. Aufl., Stuttgart et al., S. 818–828

Sinn, Hans-Werner (1997): Kapitalbeteiligung und Lohndifferenzierung: ein Vorschlag zur Lösung der Beschäftigungskrise, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 30, H. 4, S. 822–831

Smith, Adam, (1776): An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, London, in deutscher Übersetzung von Horst Claus Recktenwald: Der Wohlstand der Nationen. Eine Untersuchung seiner Natur und seiner Ursachen, München 1978

Strotmann, Harald (2003): Vielfach ohne Arbeitnehmer, in: Mitbestimmung, Jg. 49, H. 6, S. 28–29

Thünen, Johann Heinrich v. (1850): Der naturgemäße Arbeitslohn und dessen Verhältnis zum Zinsfuß und zur Landrente, Rostock

Tofaute, Hartmut (1998): Arbeitnehmerbeteiligung am Produktivkapital, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 51, H. 6, S. 371–381

Wagner, Klaus-R. (Hg.) (2002): Mitarbeiterbeteiligung. Visionen für eine Gesellschaft von Teilhabern, Wiesbaden

Voß, Eckhard/Wilke, Peter/Maack, Klaus (2003): Mitarbeiter am Unternehmen beteiligen. Modelle, Wirkungen, Praxisbeispiele, Wiesbaden

Weitzman, Martin L. (1984): The Share Economy, Cambridge/Mass.
Weitzman, Martin L. (1985): The Simple Macroeconomics of Profit-sharing, in: American Economic Review, Vol. 75, No. 5, S. 937–953
Willke, Gerhard (2002): John Maynard Keynes, Frankfurt a.M.
Wilke, Peter (2002): Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Westeuropa: Rahmenbedingungen und Entwicklungstrends in ausgewählten Ländern im Lichte neuerer Forschungsergebnisse, in: Wagner, Klaus-R. (Hg.): Mitarbeiterbeteiligung. Visionen für eine Gesellschaft von Teilhabern, Wiesbaden, S. 152–164
Wunderer, Rolf (Hg.) (1999): Mitarbeiter als Mitunternehmer. Grundlagen, Förderinstrumente, Praxisbeispiele, Neuwied
Zdrowomyslaw, Norbert (2001): Jahresabschluss und Jahresabschlussanalyse, München/Wien
Zinn, Karl Georg (1972): Arbeitswerttheorie, Herne/Berlin
Zinn, Karl Georg (1987): Politische Ökonomie. Apologien und Kritiken des Kapitalismus, Opladen