

Oberhauser, Alois

Article — Published Version

Die verteilungstheoretischen Grundlagen des Investivlohns

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Oberhauser, Alois (2006) : Die verteilungstheoretischen Grundlagen des Investivlohns, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Springer, Heidelberg, Vol. 86, Iss. 2, pp. 92-95, <https://doi.org/10.1007/s10273-006-0476-1>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/42667>

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.

Mehr Mitarbeiterbeteiligung an den Betrieben?

Bundespräsident Horst Köhler hat Ende des vergangenen Jahres die Mitarbeiterbeteiligung und den Investitivlohn wieder ins Gespräch gebracht. Wie beurteilen die Gewerkschaften die Mitarbeiterbeteiligung? Welche Vorzüge hätte sie für die Unternehmen? Welche Wirkungen hat ein Investivlohn im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang?

Hartmut Tofaute*

Rückenwind für die Mitarbeiterbeteiligung durch die Tarifpartner?

Die Forderung nach Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital kann in Deutschland auf eine lange Geschichte zurückblicken. Über Jahrzehnte hinweg wurde nicht nur in den Gewerkschaften, sondern auch von anderen gesellschaftlichen Gruppierungen wie z.B. den Kirchen die Auffassung vertreten, dass die weitgehende Ausschaltung der Arbeitnehmerschaft bei der Teilhabe am Produktivvermögen eines der größten Defizite der bundesrepublikanischen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung darstellt¹.

Empirisch wurde diese Auffassung untermauert mit mehr oder weniger ausführlichen Daten über den zunehmenden Konzentrationsgrad der Eigentumsverhältnisse am Produktivvermögen. Besonders häufig zitiert wurde die 1968 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung erstellte Untersuchung von den Professoren Krelle, Schunck und Siebke. Diese unter dem Titel „Überbetriebliche Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer“ in zwei großformatigen Bänden veröffentlichte wissenschaftliche Studie kam unter anderem zu dem Ergebnis, dass im Jahre 1960 nur 1,7% der damaligen westdeutschen Bevölkerung über 70% des Produktivvermögens besaßen.

Ähnlich umfangreiche und wissenschaftliche fundierte Untersuchungen zur Beteiligung der

Arbeitnehmerschaft am gesamten Produktivkapital in Deutschland hat es in den Folgejahren zwar nicht wieder gegeben. Man findet in der Literatur allerdings immer wieder Schätzungen, die z.B. für die zweite Hälfte der 90er Jahre besagen, dass etwa 3% der bundesdeutschen Haushalte über 80% des Produktivvermögens besitzen.

Für rein betriebliche Mitarbeiterbeteiligungen werden von der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft in gewissen Zeitabständen Schätzdaten veröffentlicht. Danach gibt es in Ost- und Westdeutschland zusammen einige wenige tausend Unternehmen mit Mitarbeiterbeteiligung in den verschiedenen Beteiligungsformen. Laut Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft sollen es mittlerweile ca. 3 000 Unternehmen mit 2,4 Mio. Beschäftigten sein. Ein traditionell starker Teil die-

* Der vorstehende Artikel beruht auf dem schriftlichen Diskussionsbeitrag, der anlässlich der Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft (AGP), des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit Saarbrücken, der HWK Saarbrücken, der IHK Saarbrücken, der Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände sowie der Arbeitskammer des Saarlandes am 30. November 2005 in Saarbrücken zum Thema: „Ein Königsweg für mittelständische Betriebe: Mein Familienunternehmen durch Mitarbeiterbeteiligung zukunftssicher machen“ angefertigt wurde.

¹ Vgl. z.B. Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz: Beteiligung am Produktiveigentum, Hannover, Bonn 1993.

ser Mitarbeiterbeteiligung manifestiert sich über Belegschaftsaktien, die insbesondere von den großen Aktiengesellschaften herausgegeben werden. Ihr Anteil an allen betrieblichen Mitarbeiterbeteiligungen liegt bei ca. 15%. Zahlenmäßig an erster Stelle liegen allerdings so genannte Stille Beteiligungen. Auf sie entfallen ungefähr zwei Drittel aller Mitarbeiterbeteiligungen. Nicht zu vergessen sind aber auch die Mitarbeiterdarlehen, die in der zweiten Hälfte der 90er Jahre etwa 20% aller betrieblichen Beteiligungen ausmachten. Bezogen auf die ca. 3 Mio. umsatzsteuerpflichtigen Betriebe, liegt der Anteil der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland aber nur bei etwa rund ein Promille. Von einer flächendeckenden Beteiligung von Arbeitnehmern am Produktivkapital in Deutschland kann angesichts dieser Größenordnungen somit keine Rede sein. In anderen europäischen Ländern, wie z.B. Frankreich oder England, sehen diese Daten anders aus, d.h. der Mitarbeiterbeteiligung kommt hier ein wesentlich größeres Gewicht zu. Aber hierfür gibt es auch spezifische Gründe, die viel mit der Historie und der gesellschaftlichen Bewertung der Mitarbeiterkultur in diesen Ländern zu tun haben. Auf diese nationalen Besonderheiten kann hier nicht weiter eingegangen werden.

Zu beobachten ist auch, dass die Diskussion über die Produktivkapitalbeteiligung bzw. Mitarbeiterbeteiligung von Arbeitnehmern in der Regel nach einigen Jahren Ruhe immer wieder von neuem in der öffentlichen Debatte auftaucht. Eine große Aufmerksamkeit wurde dieser Idee zuletzt Anfang 1998 gewidmet, als es im Bundeskanz-

leramt Überlegungen gab, die Frage der Produktivkapitalbeteiligung der Arbeitnehmer zum Beratungsgegenstand im damaligen Bündnis für Arbeit zu machen. Hierzu ist es dann aber doch nicht gekommen. Nun tauchen in der Presse erneut Forderungen an die Politik auf, dass die Große Koalition von Union und SPD die Gewinn- und Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern zum Leitbild in der Globalisierung machen soll². Mit Bundespräsident Horst Köhler hat sich zuletzt auch ein prominenter Politiker dafür ausgesprochen, die Arbeitnehmer angemessen an der Produktivität ihrer Betriebe zu beteiligen und ihnen auf diese Weise ausreichend Einkünfte zu sichern.

Die Autoren
unseres Zeitgesprächs:

Dr. Hartmut Tofaute, 62, ist Leiter der Abteilung Wirtschaftspolitik beim Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) in Berlin.

Michael Lezius, 63, ist Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft, AGP e.V., in Kassel.

Dr. Joachim Ragnitz, 45, ist Leiter der Abteilung Strukturökonomik des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle (IWH).

Prof. Dr. Alois Oberhauser, 74, ist emeritierter Ordinarius für Finanzwissenschaft an der Universität Freiburg und Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium der Finanzen.

Gerechte Beteiligung am Produktivvermögen

Für die Gewerkschaften bedeutete die Konzentration von Produktivvermögen in den Händen weniger Eigentümer nicht nur die rein quantitative Zusammenballung, sondern auch die Gefahr des Missbrauches wirtschaftlicher Macht zum Nachteil breiter Schichten der Bevölkerung. Eine solche Verteilungskonstellation kann nach dieser Auffassung die Herstellung gleicher Lebenschancen für alle verhindern. In einer demokratisch verfassten Gesellschaft stellt eine derartig asymmetrische Streuung der Eigentumsverhältnisse am Produktivvermögen zugleich ein erhebliches Gefährdungspotential für die Demokratie und den notwendigen gesellschaftlichen Grundkonsens dar.

In welcher Weise diese wirtschaftliche Macht ausgenutzt wird, erlebt Deutschland in den letzten Jahren wieder verstärkt. Unter dem Vorwand, dem Globalisierungsdruck stattgeben zu müssen, werden von hochprofitablen deutschen Unternehmen mit Superrenditen hunderttausende von Arbeitsplätzen vernichtet bzw. zur Disposition gestellt.

Um diesen möglichen Negativwirkungen entgegenwirken zu können, stellt z.B. das geltende Grundsatzprogramm des DGB, welches 1996 in Dresden verabschiedet worden ist, die Forderung nach einer gerechten Beteiligung der Arbeitnehmern am Produktivvermögen auf. „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind immer noch weitgehend von der Teilhabe ausgeschlossen. Auch in Ostdeutschland ist es nicht gelungen, die Privatisierung der Vermögensbestände und die Neubildung von Produktivkapital für eine ge-

² Vgl. Hans-Ulrich Jörges: Das Gold unserer Zeit; in: Stern, Nr. 46 vom 10.11.2005, S. 66.

rechtere Vermögensverteilung zu nutzen. Wir wollen deshalb unsere Anstrengungen für eine bessere Beteiligung der Beschäftigten am Produktivkapital verstärken. Wir fordern, die gesetzlichen Voraussetzungen für entsprechende tarifpolitische Initiativen der Gewerkschaften zu schaffen.“³

Soweit die grundsätzliche Haltung, die aus den Reihen der Gewerkschaften bisher zur Frage der Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen formuliert worden ist⁴.

Tarifvertragliche Vereinbarungen und staatliche Förderung

Wenn z.B. die Politik oder der Gesetzgeber die Gewerkschaften bzw. die Tarifpartner dazu auffordert, für eine bessere Beteiligung der Arbeitnehmerschaft am Produktivkapital zu sorgen, dann müssen auch die entsprechenden Instrumente zur Erreichung eines solchen politischen Ziels zur Verfügung gestellt werden.

Die wohl wichtigste Grundforderung der Gewerkschaften lautete daher, dass für eine wirksame Vermögensbildung von ArbeitnehmerInnen am Produktivkapital sowohl für betriebliche als auch für überbetriebliche Formen tarifvertragliche Absprachen ausgehandelt werden müssen. Außerdem muss der Staat die Förderung der Produktivkapitalbeteiligung von Arbeitnehmern durch entsprechende Vereinbarungen rechtlich und finanziell unterstützen, z.B. in Form von Zulagen oder steuerlichen Ver-

günstigungen. Diese können z.B. im Vermögensbildungsgesetz oder aber auch in anderen Gesetzesvorschriften wie z.B. dem § 19 a des Einkommensteuergesetzes (Überlassung von Vermögensbeteiligungen an Arbeitnehmer) geregelt werden.

Wie berechtigt diese Forderung nach tarifvertraglichen Vereinbarungen ist, hat die Geschichte des Vermögensbildungsgesetzes gezeigt. Weil das erste Vermögensbildungsgesetz aus dem Jahre 1961 nur individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Mitarbeitern förderte, tarifvertragliche Vereinbarungen aber ausschloss, wurde dieses Gesetz auch nicht angenommen. Es wurde ein Flop. Erst als im zweiten, seit 1965 geltenden Vermögensbildungsgesetz tarifvertraglich vereinbarte Leistungen ebenfalls gefördert wurden, kam es zum großen Durchbruch. Mitte der 90er Jahre erhielten 95% aller westdeutschen und 63% aller ostdeutschen tarifgebundenen Arbeitnehmer vermögenswirksame Leistungen, die auch vom Staat gefördert wurden.

Damals flossen diese Leistungen zu 90% in das Geld- und Bausparen und nur zu 10% in das Ansparen von Produktivvermögen/Risikokapital. Durch die Ausnahme des Konten- oder Geldsparens aus dem Förderkatalog des Fünften Vermögensbildungsgesetzes und die Präferenzierung der Mitarbeiterbeteiligung bzw. des Produktivkapitals (Sparzulage 20%) gegenüber dem Bausparen (Sparzulage 20%) haben sich diese Größenordnungen inzwischen verändert. Genaue Zahlen liegen hierzu allerdings zurzeit nicht vor.

Vorrang für überbetriebliche Regelungen

Die von den Gewerkschaften lange erhobene Forderung nach

dem Vorrang überbetrieblicher Produktivkapitalbeteiligungen war in der alten Bundesrepublik immer heftig umstritten. Sie wurde insbesondere von den Arbeitgeberverbänden und dem Bundesverband Deutscher Investmentgesellschaften (BVI) heftig attackiert. Man warf den Gewerkschaften vor, sie wollten mittels überbetrieblicher Beteiligungseinrichtungen Einfluss auf die Unternehmenspolitik nehmen und Investitionen lenken. Insbesondere der von den Gewerkschaften verwendete Begriff Tariffonds war für die Gegenseite eine Reizvokabel erster Güte.

Unter Verzicht auf detaillierte tarifvertragsrechtliche Erörterungen soll hier nur der sachliche Hintergrund für die Präferenzierung von überbetrieblichen gegenüber betrieblichen Lösungen dargelegt werden.

- Erstens treffen Wünsche nach Beteiligung der Belegschaften am Betrieb bei den meisten Arbeitgebern, insbesondere in den kleinen und mittelständischen Betrieben, in der Regel auf kategorische Ablehnung. Man befürchtet den Verlust des Alleinentscheidungsrechtes und lehnt daher auch betriebliche Beteiligungsformen entschieden ab. Dass eine kleine Minderheit bei den Arbeitgebern eine andere Auffassung vertritt, ändert aber nichts an der Feststellung, dass betriebliche Mitarbeiterbeteiligungen die Forderungen der Gewerkschaften nach einer Beteiligung aller Beschäftigten am Produktivkapital nicht hinreichend erfüllen können.

- Zweitens ist es in einem Personenunternehmen ungleich schwerer als in einer Kapitalgesellschaft, geeignete Formen der

³ Vgl. DGB (Hrsg.): Die Zukunft gestalten. Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Beschlossen auf dem 5. Außerordentlichen Bundeskongress vom 13. – 16. November 1996 in Dresden, Düsseldorf 1997, S. 20.

⁴ Vgl. hierzu auch Hartmut Tofaute: Arbeitnehmerbeteiligung am Produktivkapital. Fortschreibung einer unendlichen Geschichte, in: WSI-Mitteilungen, Heft 6/1998, S. 371 ff.

Mitarbeiterbeteiligung zu finden. Eine verhältnismäßig einfache Form der Mitarbeiterbeteiligung wie die Belegschaftsaktie können Personenunternehmen zumindest für den eigenen Betrieb nicht bieten.

- Drittens mangelt es vielen Beschäftigten auch an Vertrauen, als dass sie ihrem Arbeitgeber Teile ihres Lohnes als Risikobeteiligung zur Verfügung stellen wollen. (Da gebe ich mein Geld doch lieber selber aus.)
- Viertens bleiben, und das ist ein wichtiges Argument, wichtige Bereiche der Wirtschaft bei rein betrieblichen Produktivkapitalbeteiligungslösungen außen vor. Dieses betrifft nicht nur den öffentlichen Dienst, sondern auch viele andere kleinbetrieblich strukturierte Bereiche wie z.B. die Bauwirtschaft oder das Handwerk.

Um den öffentlich vorgetragenen Einwänden gegenüber Tariffonds entgegenzutreten, haben sich die Gewerkschaften schon lange dazu bereit erklärt, auf diesen Begriff zu verzichten. Sie akzeptieren, dass auch bestehende oder neu zu gründende Investmentgesellschaften oder andere anerkannte Kapitalsammelstellen die Funktion gemeinsamer Einrichtungen der Tarifpartner in diesem Sinne übernehmen könnten. Insgesamt hat die erbitterte Diskussion sehr an Brisanz verloren. Heute gibt es z.B. in den Organisationsbereichen Metall und Chemie, aber auch in anderen Branchen, Pensionsfonds, die gemeinsam von Gewerkschaften und Arbeitgebern im Zuge der betrieblichen Altersvorsorge eingerichtet worden sind und die ohne schräge ideologische Begleitmusik funktionieren.

Bedingungen für gewerkschaftliche Unterstützung

Die zwei Hauptbedingungen der Gewerkschaften für die Akzeptanz von betrieblichen Produktivkapitalbeteiligungslösungen sind: Mitarbeiterbeteiligungen erfordern erstens entweder tarifvertragliche Vereinbarungen oder zumindest die Mitbestimmung von Betriebsräten. Zweitens ist die umfassende Absicherung des eingezahlten Arbeitnehmerkapitals gegen das so genannte doppelte Risiko geboten.

Regelungen zum Schutz bei Insolvenz

Unter dem doppelten Risiko versteht man, dass Arbeitnehmer im Falle eines Konkurses ihres Betriebes, an dem sie sich beteiligt haben, nicht nur ihren Arbeitsplatz verlieren, sondern auch ihre Mitarbeiterbeteiligung. Um dieses Risiko und damit die Vernichtung des eingezahlten Kapitals zu verhindern, verlangen die Gewerkschaften einen entsprechenden Insolvenzschutz. Eine solche Absicherung gibt es z.B. bereits bei einem Mitarbeiterdarlehen. Mitarbeiterdarlehen müssen grundsätzlich durch eine Bankbürgschaft gegen das Konkursrisiko abgesichert werden. Eine in diesem Sinne obligatorische Absicherung der Mitarbeiterbeteiligung gegen Insolvenz ist also eine der Kernforderungen der Gewerkschaften, wenn sie um die Unterstützung solcher betrieblicher Mitarbeiterbeteiligungen angesprochen werden.

Bisher ist diese Forderung von Arbeitgeberverbänden, aber auch von den einzelnen Arbeitgebern, meistens abgelehnt worden. Zum einen wahrscheinlich deswegen, weil solche Versicherungen nicht gerade billig sind. Zum anderen wird aber auch immer wieder das Argument vorgebracht, wer als Ar-

beitnehmer ein unternehmerisches Risiko eingehe, müsse im Ernstfall auch den möglichen Verlust einer Risikobeteiligung hinnehmen. Da Arbeitnehmer normalerweise keine Millionäre sind und ein Kapitalverlust von ihnen nicht so ohne weiteres aufgefangen werden kann, ist diese Auffassung natürlich extrem blauäugig.

Zumindest im Bereich der staatlichen Förderung von Mitarbeiterbeteiligungen sollen die Beschäftigten von Unternehmen über die Risiken von Mitarbeiterbeteiligung informiert und auf Insolvenzschutzmöglichkeiten hingewiesen werden. Ob diese Vorschrift, die bei der letzten Novellierung des Vermögensbildungsgesetzes mit in das Verfahren eingebracht worden war, in der Praxis eingehalten wird, ist allerdings bisher wenig bekannt. Vermutet wird, dass diese Sollvorschrift des Vermögensbildungsgesetzes durch Nichtbeachtung übergangen wird. Sanktionsmöglichkeiten sind hier nicht vorgesehen.

Eine besondere Absicherung gegen den Verlust der Kapitaleinlage von Arbeitnehmern durch Insolvenz kann auch eine staatliche Garantie sein. Insbesondere bei Sanierungs-Mitarbeiterbeteiligung in Ostdeutschland während der ersten Jahre der Wiedervereinigung haben ostdeutsche Bundesländer, teilweise aber auch westdeutsche, solche Sanierungs-Mitarbeiterbeteiligung durch eine Bürgschaft abgedeckt. Inzwischen ist die öffentliche Neigung zu solchen Bürgschaftsabsicherungen aber wieder abgeklungen.

Etwas gelassener sehen die Gewerkschaften das Insolvenzrisiko bei Belegschaftsaktien großer Kapitalgesellschaften (obwohl es, wie z.B. im Fall Holzmann geschehen,

durchaus gegeben sein kann). Hier ist es in der Regel so, dass diese Belegschaftsaktien erstens per Rabatt zu günstigen Einkaufspreisen (unterhalb des Börsenwertes) erworben werden können. Zum anderen existiert hier nicht in dem Maße das Risiko unzureichender Kontrolle, wie dies beispielsweise in Personenunternehmen der Fall ist, weil diese Unternehmen in der Regel den Publizitätsvorschriften des Aktiengesetzes sowie den Vorschriften der Unternehmensmitbestimmung unterliegen und insofern auch ein besserer Einblick in die wirtschaftliche Situation des Betriebes möglich ist. Und schließlich geht eine große Aktiengesellschaft im Zweifel nicht so schnell in den Ruin wie das bei kleineren Unternehmen der Fall sein kann.

Mitwirkung durch Tarifvertrag und/oder Betriebsrat

Sofern Gewerkschaften in der Vergangenheit überhaupt bereit waren, außer bei Belegschaftsaktien betriebliche Mitarbeiterbeteiligungen in kleinen und mittleren Unternehmen ideell zu unterstützen, hätten sie dieses gerne im Rahmen tarifvertraglicher Vereinbarungen getan. Zum Beispiel hatte die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) im Jahre 1997 den Arbeitgebern ein tarifvertragliches Modell für betriebliche Mitarbeiterbeteiligung angeboten, welches den Betrieben bei der Beachtung der dort genannten wenigen Eckpunkte eine große Flexibilität für den Umgang mit solchen Beteiligungsrechten eingeräumt hätte. Allerdings gab es keinen Arbeitgeberverband, der auf dieses entgegenkommende Angebot der IG BCE eingehen wollte.

So gibt es heute keinen Flächentarifvertrag über betriebliche Mitarbeiterbeteiligungen. Wohl

existieren bzw. existierten einzelne Firmentarifverträge, wie beispielsweise bei VW, der Lufthansa oder in großen Betrieben der Mineralölindustrie. Eine der Hauptgründe der ablehnenden Haltung der Arbeitgeber gegenüber tarifvertraglichen Mitarbeiterbeteiligungs-Vereinbarungen ist, dass ein Ausstieg aus solchen Vereinbarungen dem Arbeitgeber ohne Zustimmung der anderen Tarifpartei schlecht möglich ist.

Insofern ist die Mitwirkung des Betriebsrates bzw. der Abschluss einer Betriebsvereinbarung und dieser Institutionen die Mindestvoraussetzung für die Zustimmung der Gewerkschaften zur betrieblichen Mitarbeiterbeteiligung. Dieses setzt natürlich wieder voraus, dass in den Betrieben überhaupt Betriebsratsorganisationen bestehen. Das ist aber in vielen Unternehmen nicht der Fall, vor allem nicht in kleineren und mittleren Unternehmen. Anders sieht die Situation wiederum in großen Aktiengesellschaften aus. Für den Bezug von Belegschaftsaktien durch Betriebsangehörige gibt es in der Regel betriebliche Vereinbarungen.

In diesen Fällen wird meistens auch die steuerliche Förderung des § 19 a Einkommensteuergesetz ausgenutzt. Früher war diese steuerliche Förderung an die Voraussetzung geknüpft, dass die erworbenen Anteile nicht vor Ablauf einer bestimmten Mindestfrist (sechs bis sieben Jahre) weiterveräußert werden dürfen. Hätten die Belegschaftsaktienbesitzer ihre Papiere vor Ablauf dieser Frist dennoch verkauft, hätten sie die beanspruchten Steuervergünstigungen zurückzahlen müssen. Diese Vorschrift ist vor einigen Jahren aufgelöst worden. Eine zeitliche Bindefrist existiert seitdem nicht mehr. Mit dieser Auflösung der Bin-

defrist, die wohl auf Druck der Arbeitgeberseite erfolgt ist, hat man dem Gedanken der Mitarbeiterbeteiligung keinen Gefallen getan. Denn die Mitarbeiterbeteiligung ist dadurch weniger ein Instrument der betrieblichen Beteiligungs- als vielmehr ein Instrument der betrieblichen Lohnpolitik geworden. Die Beschäftigten verkaufen ihre Aktien, wenn der aktuelle Kurs oberhalb des Einstandspreises liegt und damit ein guter Erlös getätigt werden kann. Von einer echten Mitarbeiterbeteiligung kann dann aber eigentlich keine Rede mehr sein.

Aktuelle Einschätzung aus gewerkschaftlicher Sicht

Wenn die hier beschriebene, mehrheitlich in den Gewerkschaften anzutreffende Position zur betrieblichen Mitarbeiterbeteiligung in der Vergangenheit oftmals durch eine mehr oder weniger deutliche Reserviertheit gekennzeichnet war, so bedeutet diese Einschätzung doch nicht, dass der Gedanke der betrieblichen Mitarbeiterbeteiligung von den Gewerkschaften völlig abgelehnt würde. Wenn man die dargelegte Problematik des doppelten Risikos durch effizienten Insolvenzschutz in den Griff bekäme und auch eine faire Einbeziehung der Belegschaft durch den Betriebsrat gewährleistet wäre, würde die Distanz zu diesen betrieblichen Beteiligungsmodellen wahrscheinlich geringer werden.

Die Mitarbeiterbeteiligung hätte noch mehr Chancen, wenn man bei der Argumentation vieler Befürworter den sicheren Eindruck haben könnte, dass es ihnen auch tatsächlich um Verbesserungen für die Beschäftigten geht. Man stellt aber immer wieder fest, dass ein starkes Motiv bei ihren Plädoyers offensichtlich darin besteht, die

Gewerkschaften bzw. gewerkschaftliches Gedankengut aus den Betrieben hinauszudrängen. Dieses konnte auf der Saarbrückener Tagung der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft, die gemeinsam mit Unternehmervereinigungen, dem Saarländischen Ministerium für Wirtschaft und Arbeit und der Arbeitskammer des Saarlandes veranstaltet wurde, wiederum in etlichen Stellungnahmen und Kommentierungen festgestellt werden. Wenn insbesondere der Saarländische Wirtschaftsminister Hans Peter Georgi Gewerkschaftsvertretern vorwarf, sie würden sich ausschließlich um ihre eigenen, persönlichen Belange, aber nicht um die Interessen der Beschäftigten kümmern, dann sind solche Äußerungen wenig vertrauens-erweckend. Vertrauen ist aber eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung betrieblicher Mitarbeiterbeteiligungen. Dieses schafft man nicht durch Verunglimpfung potentieller Verhandlungspartner.

Abgesehen von dieser grundsätzlichen Sicht bekennen aber auch vereinzelt führende Gewerkschafter, dass sie in den Mitarbeiterbeteiligung eine gesellschaftspolitisch sinnvolle Ergänzung der Unternehmensmitbestimmung sehen. Einige von ihnen haben auch gute persönliche Erfahrungen mit realen Mitarbeiterbeteiligungsmodellen in der Praxis gemacht. Infolgedessen haben diese Gewerkschafter keine Probleme, trotz ihrer Minderheitenposition zu einer positiven Sichtweise in Bezug auf Mitarbeiterbeteiligung zu stehen.

Gründe für Vorbehalte

Wenn es aber insbesondere aktuell auf Seiten der Gewerkschaften an großer Begeisterung für betriebliche Mitarbeiterbeteili-

gungsmodelle mangelt, dann hat dies jetzt weniger mit den genannten Vorbehalten zu tun. Andere Gründe sind viel gravierender.

Zwei davon sollen hier kurz benannten werden. Der eine, wohl auch Nicht-Gewerkschaftern einleuchtende Grund, ist darin zu sehen, dass der Spielraum der Tarifpolitik in den letzten Jahren angesichts der andauernden hohen Massenarbeitslosigkeit und des geltend gemachten Globalisierungsdrucks nicht so groß war, um neben mageren Barlohnvereinbarungen und wichtigen Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung auch noch Durchsetzungskraft für zusätzliche Mitarbeiterbeteiligungskonstruktionen zu haben.

Der andere gewichtige Grund ist der, dass die gewerkschaftliche Tarifpolitik den Schwerpunkt Vermögensbildung in den letzten Jahren mehr und mehr auf die Altersvorsorge verlagert hat. So hat z.B. die IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) darüber informiert, dass in vielen Tarifverträgen – so unter anderem auch im tariflichen Zusatzrenten-Tarifvertrag (TZR) des Bauhauptgewerbes – der Anspruch auf tarifliche Zusatzrentenleistungen des Arbeitgebers (Arbeitgeberbeitrag) gekoppelt wurde an eine Umwandlung des Anspruches auf einen Arbeitgeberzuschuss zu den vermögenswirksamen Leistungen. Tarifpolitisch gibt es bei der IG BAU somit einen klaren Trend hin zur betrieblichen Altersvorsorge statt zur Mitarbeiterbeteiligung.

Ähnliches lässt sich auch für die Tarifpolitik anderer Gewerkschaften sagen. So sieht z.B. der neue Chemietarifvertrag der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) zur ergänzenden Altersvorsorge vor, dass die bisherigen tariflichen vermögenswirk-

samen Leistungen entfallen. Sie werden ersetzt durch einen zweckgebundenen Entgeltumwandlungs-Grundbetrag in gleicher Höhe. Eine Vertrauensschutzregelung ist bis zum 31.12.2011 vorgesehen. Auch die IG Metall möchte in den anstehenden Verhandlungen den bisherigen Tarifvertrag für vermögenswirksame Leistungen inhaltlich auf die Altersvorsorge umstellen.

Insofern hat die betriebliche Mitarbeiterbeteiligung aus gewerkschaftlicher Sicht derzeit nicht zwingend eine blühende Zukunftsperspektive. Vielleicht könnte sich diese Einschätzung auf längere Sicht ändern, wenn es gelingt, Mitarbeiterbeteiligung und Mitbestimmung in der Weise miteinander zu verbinden, wie es in der von der Arbeitskammer des Saarlandes herausgegebenen Schrift des Institutes Organisationsentwicklung und Unternehmenspolitik angedacht wird, nämlich in der Nutzung der in der Unternehmens- und Betriebsverfassung selbst liegenden Beteiligungsform für die Unternehmensentwicklung: „Anknüpfungspunkte gibt es schon dadurch, dass derartige Beteiligungsmodelle in aller Regel eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat bedürfen. Gerade weil Mitarbeiterbeteiligung im Zusammenhang mit modernen Managementkonzeptionen mehr als zusätzliches Entgelt bedeutet und die Unternehmenskultur selbst betrifft, eröffnen sich in der Verbindung mit der Mitbestimmung neue Gestaltungsformen für die Beschäftigten ebenso wie für die gewerkschaftliche Betriebspolitik.“⁵

⁵ Vgl. Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.): Mitarbeiterbeteiligung. Zukunftsmodell betriebliche Erfolgs- und Kapitalbeteiligung: Bestandsaufnahme – Umsetzungserfahrungen – Einstiegshilfe, Saarbrücken 2005, S. 97.

Michael Lezius

Mitarbeiterbeteiligung als Motor für Deutschlands Familienunternehmen

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist seit dem Stern-Interview vom 29.12.2005 von Bundespräsident Horst Köhler in aller Munde. Besonders die kleinen und mittleren Unternehmen können von den vielen Vorteilen, die eine Mitarbeiterbeteiligung bietet, profitieren. Die Liste der Unternehmen, die ihre Belegschaft am Kapital beteiligen, wird immer länger. Das hat viele Gründe, z.B. hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg in mehreren Studien festgestellt, dass Betriebe mit Mitarbeiterbeteiligung eine um ca. 25%-60% höhere Wertschöpfung pro Mitarbeiter und Jahr aufweisen, gegenüber Unternehmen ohne Mitarbeiterbeteiligung.

Für den Unternehmer überzeugen vor allem Auswirkungen und Nutzen der Mitarbeiterbeteiligung im Alltag:

- Verbesserung des Betriebsklimas,
- verbesserter Informationsfluss (horizontal und vertikal),
- Mitarbeiter, die sich Gedanken über Verbesserungen im Arbeitsprozess machen und diese mitteilen,
- höhere Bereitschaft der Beschäftigten zur Investition in Weiterbildung (Die Bundesregierung wird das Bildungssparen in das Vermögensbildungsgesetz kostenneutral aufnehmen!),
- größere Sorgfalt im Umgang mit Material oder beim Einsatz von Maschinen,

- stärkeres Kostenbewusstsein,
- höhere Bereitschaft zu technologischen, auch arbeitssparenden Veränderungen,
- sinkende Mitarbeiterfluktuation,
- Rückgang der Fehlzeiten.

Herausforderung für Unternehmen

Mitarbeiterbeteiligung stellt eine Herausforderung für die Unternehmen dar. Über 4000 Betriebe praktizieren sie bereits. Weitere Tausende Betriebe könnten die Chancen nutzen, vor allem im industriellen Mittelstand mit anspruchsvoller Technologie, Auslandskontakten und weltweiter Konkurrenz (Flexibilität). Die materielle Mitarbeiterbeteiligung ist mit einer immateriellen Mitarbeiterbeteiligung zu unterlegen, um nachhaltigen Erfolg zu erzielen und die Glaubwürdigkeit des Unternehmertums zu dokumentieren. Eigeninitiative, Mitentscheidung und Mitverantwortung gedeihen auf einem Nährboden mit großer Offenheit und Transparenz. Auf diese Weise entsteht eine Gesellschaft von Teilhabern (Ludwig Erhard). Die Souveränität der Unternehmer wird erhalten, ebenso die Führungsfähigkeit des Betriebes. Mitarbeiterbeteiligung kann ein wichtiger Baustein sein für die für bis zum 30.6.2006 geplante Verbesserung der Eigenkapitalbildung von Klein- und mittleren Unternehmen (Mittelstandsoffensive).

Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten, Mitarbeiter zu „Mitunternehmern“ zu machen. Die be-

währte Form im Mittelstand sind die stillen Beteiligungen und die Genussrechte. Diese Modelle sind individuell gestaltbar und flexibel einsetzbar. Je nach Ausgestaltung erhöht das Unternehmen damit sogar seine wirtschaftliche Eigenkapitalbasis, was in Bezug auf Basel II und das Rating in Zukunft immer mehr an Bedeutung gewinnt.

Nicht zuletzt die Diskussion um die Neuordnung und Sicherung der Altersvorsorge und die Nachfolgeregelung der Unternehmen geben der Idee der Mitarbeiterbeteiligung neue Dynamik. Gerade Familienunternehmen stehen oft vor einer ungelösten Nachfolgeproblematik! 50% der Unternehmen haben keinen Nachfolger aus der eigenen Familie. Mitarbeiterbeteiligung, z.B. im Zuge eines Management-buy-out (MBO) bietet hierbei neue Perspektiven zum Erhalt des Unternehmens.

Die Große Koalition plant aktuell eine Novellierung des Altersvermögensgesetzes/Alters-einkünftegesetzes, um das Immobiliensparen mit nachgelagerter Besteuerung und die Mitarbeiterbeteiligung ebenfalls aufzunehmen. Die Fraktionsführungen von CDU und SPD haben sich diesbezüglich eindeutig erklärt, ebenso die CDU-Führung (Wirtschaftswache vom 5.1.2006)

Es ist also durchaus sinnvoll, den Mitarbeiter zum Mitunternehmer zu machen, das fördert das unternehmerische Verständnis der Mitarbeiter, die Motivation, die Innovationskraft, das Kosten- und

Rentabilitätsbewusstsein und auch die Produktivität, wie die oben erwähnten Studien darzulegen versuchen. Einzig Informationsdefizite seitens der Unternehmensleitung im Mittelstand behindern den Siegeszug der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland.

Ein gängiges Vorurteil ist zum Beispiel, dass seitens der Unternehmensleitung davon ausgegangen wird, dass eine Mitarbeiterbeteiligung nur etwas für große Unternehmen ist und in Klein- und mittleren Unternehmen keine Anwendungsmöglichkeiten bestehen. Ebenso scheuen viele „Eigentümer-Unternehmer“ vor einer Ausweitung der Mitentscheidungsrechte der Mitarbeiter zurück. Sie befürchten, ihre Führungskompetenz zu verlieren. Beide Ansichten sind objektiv nicht wahr, werden allein subjektiv so wahrgenommen. Sie beruhen häufig auf Informationsdefiziten. Gerade für kleine und mittlere Betriebe ist eine Mitarbeiterbeteiligung geeignet und sinnvoll. Dazu gibt es die verschiedensten Ausgestaltungsmöglichkeiten, die die Mitentscheidungsrechte der Mitarbeiter durch ihre Kapitalbeteiligung bündeln oder auch einschränken. Individuelle Lösungen sind möglich und nötig. Der „Herr-im-Haus-Standpunkt“ wird abgelöst durch Wertschätzung und Anerkennung durch die Mitarbeiter. Die Legitimation durch Eigentum wird ergänzt durch die Qualität der Führung.

Eines ist im Vorfeld allerdings klarzustellen. Ein Unternehmen, das nur die positiven Effekte einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung nutzen möchte und ein Modell einzuführen sucht, ohne dabei auf eine partnerschaftliche Unternehmenskultur aufzubauen, wird über kurz oder lang scheitern. Vielmehr ist eine offene Unternehmenskommunikation zwischen Unternehmens-

leitung und Mitarbeitern Voraussetzung für ein funktionierendes und erfolgreiches Mitarbeiterbeteiligungsmodell. Allein der Versuch, die Mitarbeiter durch ein „moneitäres Erlebnis“ zu motivieren und auch zu binden, reicht nicht aus. Materielle und immaterielle Mitarbeiterbeteiligung sind zwei Teile eines Ganzen.

Wer im Grunde schon Probleme damit hat, Unternehmenskennzahlen, wie z.B. die aktuelle Gewinnsituation, den Mitarbeitern zur Verfügung zu stellen, der sollte keinen weiteren Gedanken an eine Mitarbeiterbeteiligung verschwenden. Nur informierte, beteiligte und verantwortliche Mitarbeiter können als Mitunternehmer Spitzenleistungen erbringen.

Anzumerken ist auch, dass es keine „Standardmodelle“ gibt. Jedes Unternehmen benötigt einen individuellen Maßanzug. Er muss auf die Gegebenheiten und die Intention des Unternehmens abgestellt sein. Die Unternehmensbiographie wird von den handelnden Personen geprägt.

Allgemeine Ziele der Mitarbeiterbeteiligung

Die Wirkungsmechanismen einer materiellen Mitarbeiterbeteiligung (Erfolgs- und Kapitalbeteiligung) waren in der Vergangenheit immer wieder Gegenstand empirischer wissenschaftlicher Untersuchungen.

Neben höherer Leistung ist auch mit einem sensibilisierten Kostenbewusstsein der Mitarbeiter zu rechnen, da vermeidbare und zusätzliche Kosten das Betriebsergebnis verschlechtern würden. Die Beschäftigten lernen unternehmerisch zu denken, Mitarbeiter werden somit zu Mitunternehmern. Dieser eher symbolisch gemeinte Ausdruck bezieht sich darauf, dass

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich in ihren Denkstrukturen und Verhaltensmustern annähern. Beide Parteien haben somit verwandte Zielvorstellungen, die sich ergänzen.

Weiterhin wird angenommen, dass eine Mitarbeiterbeteiligung der Auslöser für eine höhere Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen ist und eine geringere Ausfallquote durch Krankheit sicherstellt. Eine höhere Bindungswirkung kommt hinzu.

Natürlich gab es für Deutschland auch schon in der Vergangenheit wichtige Untersuchungen, die immer wieder positive Anhaltspunkte lieferten. Da die reinen ökonomischen Faktoren – gegenüber Gesichtspunkten der Verteilungsgerechtigkeit – heute aber viel stärker im Vordergrund stehen, hat sich die Forschungstätigkeit deutlich erhöht. Auch ist ein Trend zu verspüren, dass immer mehr Unternehmen eine Mitarbeiterbeteiligung eingeführt haben oder sich mit dem Gedanken tragen, dies zu tun.

Die Basismodelle

Mitarbeiterdarlehen: Das Mitarbeitergeld fließt zu festen oder gewinnabhängigen Zinsen als Darlehen ans Unternehmen (partiarisches Darlehen). Es stellt reines Fremdkapital dar. Die Kreditkosten sind Betriebsausgaben. Bei der Gewerbesteuer werden Dauerschuldzinsen dem Gewerbeertrag zur Hälfte zugerechnet. Die Zinsen stellen für den Arbeitnehmer Einkommen aus Kapitalvermögen dar. Das Mitarbeiterdarlehen ist verpflichtend (Kreditwesengesetz) seitens des Arbeitgebers gegen Insolvenz abzusichern. Fließt das „Mitarbeiterdarlehen“ dem Mitarbeiter als „investive Erfolgsbeteiligung“ steuerlich noch nicht zu, so spricht der Bundesfinanzhof vom „Mitarbeiterguthaben“. Steuern und Sozialbeiträge sind erst im Zu-

fluss – also nach fünf bis 40 Jahren zu entrichten.

Stille Beteiligungen: Unabhängig von der Rechtsform übernehmen die Mitarbeiter stille Anteile an der Firma mit Gewinnbeteiligung; eine Verlustbeteiligung kann vereinbart werden. Meist ist die Verlustbeteiligung auf die Einlage begrenzt. Der Mitarbeiter hat keine Mitentscheidungsrechte, sondern nur Informations- und Kontrollrechte. Die Zinsaufwendungen können im Unternehmen als Betriebsausgaben geltend gemacht werden und stellen für den Arbeitnehmer Einkommen aus Kapitalvermögen dar (Sparerfreibetrag: 750/1500 Euro ab 2007). Die Ausschüttungen werden dem Gewerbeertrag zur Hälfte hinzugerechnet. Für das Unternehmen stellt das Kapital bei entsprechender Ausgestaltung wirtschaftliches Eigenkapital dar und verbessert somit die Eigenkapitalquote. Eine Insolvenzversicherung ist gesetzlich nicht vorgeschrieben.

Andere Beteiligungsformen

Genussrechte sind in ihrer Ausgestaltung und finanzwirtschaftlichen Auswirkung auf Unternehmen und Mitarbeiter der stillen Beteiligung sehr ähnlich. Hier sind jedoch Informations- und Kontrollrechte nicht zwingend vorgeschrieben. Außerdem lassen sich Genussrechte in Form von Genussscheinen als Wertpapier verbriefen.

Belegschaftsaktien: Hier handelt es sich um eine Substanzbeteiligung mit echtem Eigenkapitalcharakter. Die Mitarbeiter übernehmen Stammaktien oder stimmrechtslose Vorzugsaktien. Ausschüttungen stellen keine Betriebsausgaben dar, sondern Gewinnverwendung. Der Mitarbeiter ist direkt am Erfolg oder Misserfolg der AG durch den Wert der Aktie beteiligt. Bei nicht börsennotierten AGs ist der Wert der Aktie z.B. durch eine Unterneh-

mensbewertung festzustellen. Für den Mitarbeiter stellen Ausschüttungen Einkommen aus Kapitalvermögen dar. Ab 1.7.2005 gilt für Belegschaftsaktien – gerade bei nicht börsennotierten Familie-AGs – das Wertpapierprospektgesetz. Die Prospektpflicht kann die Einführungskosten erhöhen.

GmbH-Anteil: Dies ist eine weitreichende Beteiligungsform, die Mitarbeiter werden Gesellschafter. Jede Übertragung von Gesellschaftsanteilen ist notariell zu beurkunden. Der Mitarbeiter wird mit dem GmbH-Anteil zum Miteigentümer, mit einer entsprechenden Gewinn- und Verlustbeteiligung. Die Verlustbeteiligung kann auf die Höhe der Stammeinlage begrenzt sein (§ 26 Nachschusspflicht kann vereinbart sein). Des Weiteren ist er an der Unternehmenssubstanz beteiligt. Das GmbH-Gesetz wird zur Zeit novelliert und flexibler gestaltet.

Möglichkeiten der Mittelaufbringung

Wird die Mittelaufbringung allein durch das Unternehmen angestrebt, kann dies beispielsweise sehr gut durch eine Erfolgsbeteiligung gemacht werden. Der dem Mitarbeiter zugesprochene Erfolgsanteil verbleibt im Unternehmen und wird z.B. in eine stille Beteiligung umgewandelt. Zu beachten ist allerdings, dass Sonderzahlungen zur Zeit steuer- und sozialabgabenpflichtig sind. Es bestehen in der SPD-Bundestagsfraktion Überlegungen, hier bei Gehaltsumwandlungen von Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld in Kapitalbeteiligungen Steuerfreiheit zu gewähren. Sofern eine Erfolgsbeteiligung aber im Unternehmen verbleibt – d.h. steuerlich noch nicht zugeflossen ist –, kann der Besteuerungszeitpunkt hinausgezögert werden.

Eine allein unternehmensfinanzierte Beteiligung ist allerdings heute eher selten. Meist beschränkt sich der Zuschuss auf einen Teil der Beteiligung, was durch den §19a EStG steuerlich begünstigt wird. Eine Eigenbeteiligung der Mitarbeiter ist allein auch schon aus Gründen der Motivation anzuraten. Schließlich ist davon auszugehen, dass die Identifikation mit dem Unternehmen höher ist, wenn auch eigenes Geld in der Firma steckt. Der § 19a EStG sollte von der Großen Koalition ausgebaut werden.

Nach § 8 EStG kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter aber auch ein zinsloses oder verbilligtes Darlehen zum Kauf von Kapitalbeteiligungen anbieten. Die Zinszahlungen aus der Beteiligung können dann wiederum zur Tilgung des Darlehens herangezogen werden.

Das Gros der Firmen kombiniert aber zur Finanzierung der Beteiligung das 5. Vermögensbildungsgesetz (VermBG) und § 19a EStG. Angenommen, ein Arbeitgeber bietet seinen Mitarbeitern an, für 535 Euro stille Beteiligungen zu zeichnen. Er selbst gibt 135 Euro (§19a EStG) dazu, die steuer- und sozialabgabenfrei sind. Die restlichen 400 Euro werden durch die vermögenswirksamen Leistungen abgedeckt. Für diese bekommt der Arbeitnehmer, sofern er innerhalb der Einkommensgrenzen liegt (17 900/34 800 Euro) nochmals eine Sparszulage von 72 Euro (alte Länder). Vergleicht man dies mit einer Lohnerhöhung von 135 Euro (Arbeitgeberanteil), von der gerade einmal 80 Euro (bei einem geringem Steuersatz!) übriggeblieben wäre, so sieht man allein bei diesen Beträgen schon die Vorteile. Der Arbeitnehmer muss, um eine Beteiligung im Wert von 535 Euro zu erhalten, gerade einmal einen

Eigenanteil von 328 Euro (400 Euro minus 72 Euro Sparzulage) leisten.

Sollte die steuerliche Begünstigung nach § 19 a EStG auf 1000 Euro (für Arbeitgeber und Arbeitnehmer) steigen, wie dies die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten fordert, so könnten in zehn Jahren in einem 50-Mann-Betrieb 1 Mio. Euro Kapital gebildet werden.

Informationsdefizite und verbesserte Rahmenbedingungen

Trotz einer steigenden Anzahl von Beteiligungs-Unternehmen konnte sich die Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland noch nicht durchsetzen. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern, wie Frankreich und England – vor allem auch den USA – belegt Deutschland nur einen hinteren Mittelplatz. Nicht zuletzt tradierte Informationsdefizite und Vorurteile auf Seiten der Arbeitgeber und Gewerkschaften/Arbeitnehmer verhindern eine flächendeckende Anwendung quer durch alle Branchen. Daran muss gearbeitet werden.

Tarifvertragliche Bündnisse für Arbeit könnten die Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungen beflügeln, zumal die politischen Rahmenbedingungen erheblich verbessert werden sollen.

Insbesondere die Debatte um die betriebliche kapitalgedeckte Altersversorgung könnte der Mitarbeiterbeteiligung immensen – und kostenneutralen – Schwung geben. Die Politik müsste nur dafür sorgen, dass die betriebliche Mitarbeiterbeteiligung den anderen förderfähigen Anlageformen, wie z.B. Pensionskasse und -fonds oder wie neu geplant dem „Immobilien sparen“, gleichgestellt und ebenfalls nachgelagert versteuert wird. Bisher wurden die Möglichkeiten der neuen betrieblichen Altersversorgung von Unternehmen und Mitarbeitern noch nicht ausgeschöpft, die von staatlicher Seite bereitgestellten Förderungen sind aber weiterhin vorhanden. Die Aufnahme der betrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung in den Förderkatalog wäre demzufolge keine zusätzliche Subvention, sondern würde nur eine weitere – ergänzende – Alternative in Konkurrenz zu den bestehenden Lösungen darstellen. Die Benachteiligung der Mitarbeiterbeteiligung würde beseitigt. Zusätzliche Kosten für Staat und Steuerzahler würden nicht entstehen. Grundsätzlich sollte das starre Korsett des bereits novellierten Altersvermögensgesetz/Alterseinkünftegesetz weiterhin vereinfacht werden, um der Vielfalt der Anlage-Wünsche gerecht

zu werden. Die Überlegungen der CDU-Bundestags-Fraktionsführung zeigen in diese Richtung. Ich gehe davon aus, dass die Neuerungen zum 1.1.2007 in Kraft treten. Sie müssen natürlich in die geplante Steuerreform passen (2008).

Die Unternehmen würden weiterhin davon profitieren, dass die Anlage in eine betriebliche Beteiligung den Zufluss von zusätzlichem Kapital bedeutet und das Geld der Mitarbeiter nicht in externe Kanäle fließt, um teuer über den Kapitalmarkt wieder in die Betriebe zurück zu gelangen. Bei einer betrieblichen Mitarbeiterbeteiligung zum Zwecke der Altersversorgung müssen nur Insolvenzrisiken abgesichert werden. Diesbezüglich gibt es aber schon entsprechende Bank- und Versicherungslösungen. Die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) wäre gefordert, ebenso wie die Bürgschaftsbanken. Die Bundesregierung sollte hier einen Prüfungsauftrag geben.

Bereits heute schon kann jeder Betrieb sein individuelles Modell der Mitarbeiterbeteiligung einführen und die Früchte einer partnerschaftlichen Unternehmensorganisation ernten – er muss nur die Chancen für das Unternehmen und die Mitarbeiter erkennen!

Joachim Ragnitz

Investivlöhne – ein Instrument, aber kein Ziel!

Wieder einmal diskutiert man in Deutschland über das Für und Wider so genannter „Investivlöhne“. War auch der Auslöser der Debatte nur eine eher nebensächliche Passage in einem Interview von Bundespräsident Horst Köhler

im Dezember vergangenen Jahres, gibt es inzwischen eine ganze Reihe von Wortmeldungen – wobei die Befürworter einer solchen Idee die Oberhand zu haben scheinen. Mittlerweile haben sogar die Regierungsparteien Zustimmung zu

diesem Denkanstoß erkennen lassen und erwägen eine Förderung von Arbeitnehmerbeteiligungen am Produktivkapital in Form der so genannten „Riester-Rente“, und die CDU hat eine eigene Arbeitsgruppe zum Thema Mitarbeiterbeteili-

gungen eingesetzt. Aber hält das Instrument, was es verspricht?

Investivlöhne kommen in zweierlei Form daher. Einmal begegnen sie uns in Gestalt einer Erfolgsbeteiligung der Arbeitnehmer. Hierbei werden lediglich bislang fixe Gehaltsbestandteile flexibilisiert, also an die Geschäftslage (Gewinn, Umsatz) des jeweiligen Unternehmens gekoppelt. Die zweite Form ist die Beteiligung der Arbeitnehmer am Eigenkapital der sie beschäftigenden Unternehmen, z.B. in Form von Aktien oder auch in Form stiller Beteiligungen. Beide Formen sind in Deutschland nicht sehr weit verbreitet – nach vielfach zitierten (freilich nicht sehr aktuellen) Ergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel weisen lediglich knapp 9% der Betriebe eine Erfolgsbeteiligung der Arbeitnehmer auf, Kapitalbeteiligungsmodelle sind nur bei 2,5% der Betriebe zu finden. Stattdessen sind häufig vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers tarifvertraglich vereinbart, die sich aber auf unternehmensunabhängige Formen der Kapitalanlage konzentrieren und nur einen äußerst geringen Prozentsatz des gesamten Arbeitslohns ausmachen. Im Ausland – insbesondere in den USA, Frankreich und Großbritannien – findet sich hingegen eine ganze Reihe von Beispielen für Entlohnungsformen, die einem dieser beiden Modelle zugerechnet werden können.

Welche Ziele erreichen?

Investivlöhne sind kein Ziel an sich, sondern ein Instrument. Für eine Bewertung ist deshalb zunächst zu prüfen, welche Ziele damit erreicht werden sollen. Die meisten Diskussionsbeiträge sind diesbezüglich nicht eindeutig; eine systematische Auflistung zeigt aber, dass mit Investivlöhnen eine

ganze Reihe sehr unterschiedlicher Ziele verfolgt werden soll.

- Erfolgsbeteiligungsmodelle sollen primär dazu dienen, die Löhne insgesamt flexibler zu machen, also bei überdurchschnittlichem Erfolg die Arbeitnehmer hieran zu beteiligen, ihnen im Verlustfall aber auch einen Beitrag zur Verlustdeckung abzuverlangen. Dies bedeutet im Kern nichts anderes als eine betriebsnähere Lohnfindung, die insbesondere aus angebotspolitischer Sicht als ein zentrales Instrument zur Lösung der Arbeitsmarktp Probleme in Deutschland gefordert wird.
- Darüber hinaus wird eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenserfolg auch als Anreiz- und Motivationsinstrument empfohlen. Während Leistungszulagen und Prämien-systeme auch in herkömmlichen Lohnsystemen üblich sind, wird hier eine Verknüpfung mit dem Unternehmenserfolg als ganzes hergestellt, auch um auf diese Weise den zunehmenden Team-Charakter von Arbeit zu berücksichtigen. Auch Kapitalbeteiligungsmodelle können diesem Ziel dienen, zum Beispiel indem die Arbeitnehmer von künftigen Aktienkurssteigerungen profitieren.
- Vergleichsweise neu ist das Argument, durch Investivlöhne (Kapital- oder Gewinnbeteiligungen) den Arbeitnehmern einen Weg zu öffnen, in weltweit agierenden Unternehmen auch an dem Teil des Unternehmenserfolgs zu partizipieren, der auf Auslandsgeschäfte zurückgeht. Auf diese Weise sollen die Arbeitnehmer als vermutete „Verlierer“ der Globalisierung geschützt und ein Weg zu einer gleichmäßigeren

Einkommensverteilung gefunden werden.

- Kapitalbeteiligungsmodelle werden überdies für Unternehmen mit besonderem strukturellen Anpassungsbedarf empfohlen. Indem den Arbeitnehmern anstelle von Barauszahlungen Eigentumsrechte am eigenen Unternehmen (je nach Modell auch: an einem Beteiligungsfonds) eingeräumt werden, wird die Eigenkapitaldecke des Unternehmens gestärkt. Eine Kostenentlastung tritt zwar nicht ein, wohl aber kann eine im Zweifel niedrige Kreditvergabebereitschaft potentieller Kapitalgeber auf diese Weise kompensiert werden. Auch für neugegründete Unternehmen mit hohem Kapitalbedarf aber zunächst geringer Bonität werden derartige Modelle häufig als sinnvolles Instrument zur Stärkung der Eigenkapitalbasis angesehen.
- In ähnlicher Weise werden Kapitalbeteiligungsmodelle vorgeschlagen, um das Niveau der ausgezahlten Löhne zu senken und damit die Neueinstellung von bislang arbeitslosen Personen zu fördern. In diesem Fall bleibt der Investivlohn auf die Arbeitsplatzbesitzer beschränkt, um diesen die Zustimmung zu allgemeinen Barlohnsenkungen abzukaufen. Da dieses Modell in der aktuellen Diskussion mangels politischer Durchsetzbarkeit allerdings keine Rolle mehr spielt, wird hierauf im Folgenden nicht weiter eingegangen.
- Darüber hinaus werden Kapitalbeteiligungsmodelle als ein Instrument der Vermögenspolitik gesehen. Durch Umwandlung von „Barlohn“ in „Sparlohn“ soll die Ersparnisbildung der Arbeitnehmer angeregt und der

Interessengegensatz zwischen Arbeitseinkommens- und Kapitaleinkommensbezieher aufgelöst werden. Auch die Förderung der privaten Altersvorsorge spielt dabei als Motiv eine Rolle. Teilweise wird dies sogar mit dem Ziel der Veränderung der personellen Einkommens- und Vermögensverteilung zugunsten der Arbeitnehmer verknüpft, wenn nämlich Investivlöhne dazu genutzt werden sollen, über den Produktivitätsfortschritt hinausgehende Lohnsteigerungen für die Unternehmen liquiditätsneutral auszugestalten.

Wie Investivlöhne zu beurteilen sind, hängt somit entscheidend davon ab, welchem Zweck sie dienen sollen. Insoweit ist es bedauerlich, dass eine derartige Diskussion in der Öffentlichkeit so gut wie gar nicht stattfindet, vielmehr die Vorteilhaftigkeit von Investivlöhnen a priori unterstellt wird. Für manche der genannten Zielsetzungen stellen Investivlöhne – in entsprechender Ausgestaltung – durchaus ein sinnvolles Instrument dar, für manche Ziele sind sie aber auch bestenfalls unpraktikabel, wenn nicht gar ungeeignet.

Gewinnbeteiligungssysteme

Konzentriert man sich auf die reinen Gewinnbeteiligungssysteme, so scheinen sie zumindest für die Abfederung von Beschäftigungsschwankungen als ein geeignetes Instrument. Derzeit werden die meisten Beschäftigten in Deutschland gewinnunabhängig entlohnt, nämlich auf Grundlage eines zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden abgeschlossenen Tarifvertrags, der sich typischerweise an gesamtwirtschaftlichen, bestenfalls branchenspezifischen Daten zur Produktivitäts- und Gewinnentwicklung orientiert. Un-

ternehmensspezifische Besonderheiten finden hierbei in der Regel keine Berücksichtigung, so dass sich Erlösschwankungen allein in Veränderungen des Unternehmensgewinns niederschlagen. Der Arbeitgeber trägt somit das volle Einkommensrisiko, die Arbeitnehmer hingegen das Risiko von Arbeitsplatzverlusten bei schlechter Geschäftslage.

Die (partielle) Umwandlung des bisherigen Festlohns in einen gewinnabhängigen Lohn ist zwar zunächst neutral gegenüber unternehmerischen Gewinnmaximierungsstrategien; im Falle von Erlösschwankungen werden jedoch die hieraus resultierenden Gewinnveränderungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aufgeteilt. Bei schlechter Geschäftslage wird die Gewinnschmälerung abgemildert, so dass Beschäftigungsverluste vermieden, im Extremfall der Betrieb vor einer Schließung gerettet werden kann, im Gewinnfall hingegen erhalten die Arbeitnehmer eine „Prämie“, während die Arbeitgeber mit einem geringeren Ertrag vorlieb nehmen müssen. Im Kern handelt es sich also um ein Modell veränderter Risikoaufteilung, das bei entsprechender Ausgestaltung die Arbeitnehmer sogar begünstigen könnte, denn sie „tauschen“ ihr Arbeitsplatzrisiko gegen ein Einkommensrisiko und werden überdies bei günstiger Geschäftslage an den Gewinnen beteiligt.

Angesichts der problematischen Arbeitsmarktsituation in Deutschland weist ein solches Modell einigen Charme auf. Allerdings darf man auch die Nachteile nicht verkennen: Der Strukturwandel wird in der Tendenz gehemmt, weil Betriebe auch bei nicht nur temporären Erlösminderungen im Markt verbleiben können. Zudem kann

die Verringerung der Gewinne bei erfolgreichen Unternehmen die Finanzierung von Innovations- oder Expansionsvorhaben beeinträchtigen. Außerdem wird die Signalfunktion des Gewinns für die Ressourcenallokation eingeschränkt. Weiterhin stellt sich die Frage, ob eine solche Neuverteilung der Risiken zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auch tatsächlich der Interessenlage dieser beiden Gruppen entspricht, denn Arbeitnehmer haben die abhängige Beschäftigung im Zweifel deshalb gewählt, weil sie eine höhere Aversion gegen Einkommensrisiken aufweisen bzw. das Risiko des Arbeitsplatzverlustes als eher gering ansehen. Es ist daher nicht auszuschließen, dass sie sich die Risikoübernahme mit einer erhöhten Risikoprämie – also höheren Grundlöhnen – vergelten lassen wollen. Soweit es dazu kommt, wird bei international integrierten Gütermärkten möglicherweise die erhöhte Beschäftigungssicherheit mit einer im Ganzen geringeren Beschäftigungsintensität der Produktion erkaufte. Hinzu kommt schließlich, dass eine erhöhte Abhängigkeit der verfügbaren Arbeitnehmerinkommen von konjunkturellen Gewinnschwankungen zyklusverstärkend wirken kann.

Als ein weiteres Argument für eine Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer werden positive Anreiz- und Motivationseffekte ins Feld geführt. Zunächst einmal klingt dies schlüssig, denn Arbeitnehmer in erfolgreichen Unternehmen können vom Erfolg „ihres“ Betriebes profitieren. Allerdings ist der vermutete produktivitätssteigernde Effekt von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen unter empirischen Wissenschaftlern zumindest strittig; eine Reihe von ökonometrischen Untersuchungen kommen vielmehr

zu dem Ergebnis einer umgekehrten Kausalität in dem Sinne, dass produktivitätsstarke Unternehmen häufiger als andere ihren Mitarbeitern gewinnorientierte Löhne zahlen. Als Gründe hierfür werden strukturelle Charakteristika (Unternehmensgröße, Branche), aber auch unbeobachtbare Faktoren wie „bessere“ Manager oder ein im ganzen stärker partizipatives Führungsverhalten in den Betrieben angeführt. Tatsächlich spricht manches dafür, dass die Gewinnbeteiligung von Mitarbeitern zwar auf der Leitungsebene ein anreizstärkendes Instrument darstellt, der Zusammenhang zwischen eigenem Verhalten und Unternehmenserfolg auf den nachgelagerten Hierarchieebenen aber zu gering ist, als dass von Mitarbeiterbeteiligungen hier produktivitätssteigernde Effekte ausgehen könnten.

In der aktuellen Situation der Bundesrepublik Deutschland – hohe Arbeitslosigkeit bei gleichzeitiger Gefährdung weiterer Arbeitsplätze – scheint aus gesamtwirtschaftlicher Sicht eine stärkere Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen dennoch vertretbar, um Lohnabschlüsse insgesamt betriebsnäher zu gestalten. Es wäre aber verfehlt, sich zu viel davon zu versprechen; als Erfolg könnte schon gewertet werden, wenn die Beschäftigungssituation insgesamt stabilisiert würde. Hinter diesem Ziel sollten dann auch die organisationstheoretisch motivierten Vorbehalte der Gewerkschaften gegenüber Mitarbeiterbeteiligungsmodellen zurücktreten. Ein „Ausprobieren“ alternativer Entlohnungsformen schließt ja nicht aus, dass die Tarifvertragsparteien aufgrund der ihnen zugestandenen Autonomie bei einem Scheitern derartiger Modelle wieder zu anderen, eher

starrten Lohnformen zurückkehren können. Dies bedeutet aber auch, dass staatliche Einflussnahme auf die Ausgestaltung entsprechender tariflicher Vereinbarungen unterbleiben sollte.

Beteiligung am Produktivvermögen

Für die zweite Variante des Investivlohns – der Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen – spricht demgegenüber nur wenig. Kritisch sind sie vor allem zu beurteilen, wenn damit eine Korrektur der Vermögensverteilung bezweckt werden soll. Weshalb die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen gegenüber der reinen Geldvermögensbildung vorteilhaft sein soll, ist aus ökonomischer Sicht kaum zu erklären. Auch eine Verbesserung der gesamtwirtschaftlichen Vermögensposition der Arbeitnehmer wird durch Kapitalbeteiligungsmodelle nicht erreicht, da durch derartige Investivlohnmodelle den Arbeitnehmern lediglich eine bestimmte Anlageform vorgeschrieben wird, aber eine Erhöhung der gesamten Ersparnis nicht zwangsläufig erfolgt.

Geht man davon aus, dass die Sparentscheidungen im Wesentlichen lebenszyklischen Motiven (Ansparen in der Erwerbsphase, Entsparen in der Ruhestandsphase) folgt, wird sich die Sparquote insgesamt nicht erhöhen, wenn bisheriger Barlohn in Beteiligungstitel umgewandelt wird. Vielmehr kommt es dann lediglich zu einer Substitution zwischen verschiedenen Anlageformen, die im Zweifel für den Anleger suboptimal ist, denn anderenfalls hätte er sich allein aus Rendite- und Risikoüberlegungen für eine annähernd gleiche Aufteilung seines Vermögens auf Geld- und Sachkapital entschie-

den. Ganz abgesehen davon: Auch für das Unternehmen ist es nicht unbedingt optimal, erzwungenermaßen seinen Eigenkapitalanteil durch Mitarbeiterbeteiligungen zu erhöhen. Insoweit sind Kapitalbeteiligungsmodelle als vermögenspolitisches Instrument nicht als wohlfahrtssteigernd anzusehen.

Bedeutsamer ist freilich noch, dass die Umwandlung von Lohnbestandteilen in Mitarbeiterbeteiligungen den Arbeitnehmern hohe Risiken aufbürden kann. Dies gilt zumindest dann, wenn die Kapitalbeteiligung auf das eigene Unternehmen beschränkt bleibt, denn neben die originären Einkommens- und Arbeitsplatzrisiken tritt in diesem Fall auch noch ein Vermögensrisiko. Damit unterbleibt eine Risikodiversifikation, was häufig zu der Forderung überbetrieblicher Kapitalbeteiligungsmodelle in Form von Fondslösungen führt. Diese würde es auch ermöglichen, erworbene Kapitalbeteiligungen über einen etwaigen Arbeitsplatzwechsel hinaus beizubehalten. Doch auch wenn das „doppelte Risiko“ dadurch ausgeschaltet werden kann, ist dergleichen nicht bürokratiefrei zu haben, was gegen eine solche institutionelle Verankerung spricht. Hinzu kommt, dass eine vollständige Risikoabsicherung auch nur bei hinreichend breiten Fondslösungen – branchen- und regionenübergreifend – erfolgen kann. Der Unterschied zu herkömmlichen Lösungen über privatwirtschaftlich agierende Kapitalsammelstellen ist dann nur noch marginal.

Die genannten Argumente sprechen gegen Kapitalbeteiligungsmodelle – unabhängig davon, für welchen Zweck diese eingesetzt werden sollen. Einzelne der genannten Zielsetzungen mögen für sich genommen zwar durchaus

wünschenswert sein; die Arbeitnehmer jedoch deswegen mit bestimmten Formen der Kapitalbildung zu beglücken, erscheint dann doch etwas übertrieben.

Verbesserung der Eigenkapitalausstattung

Lediglich als Instrument zur Verbesserung der Eigenkapitalausstattung krisenanfälliger Unternehmen mag man eine Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer akzeptieren – jedenfalls wenn den Arbeitnehmern für ihre momentane Lohnzurückhaltung Gegenleistungen wie temporäre Beschäftigungssicherungs-garantien zuerkannt werden. Diese sind notwendig, weil die Arbeitnehmer durch die Umwandlung von Löhnen in Eigenkapital gerade in krisenanfälligen Unternehmen ein hohes Risiko des Vermögens- und Arbeitsplatzverlustes eingehen. Der Vorteil von Investivlöhnen liegt hierbei lediglich in einer Schonung

der aktuellen Liquiditätssituation der Unternehmen, nicht aber in einer Kostenentlastung, denn aus Unternehmenssicht stehen den niedrigeren Lohnzahlungen heute künftige Zahlungsverpflichtungen aus der Kapitalüberlassung gegenüber. Investivlöhne dieser Art können deswegen bestenfalls kurzfristig die Existenz eines Unternehmens sichern helfen und müssen auf jeden Fall durch geeignete Maßnahmen zur Lösung der eigentlichen Wettbewerbsprobleme flankiert werden.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten: Gewinnbeteiligungsmodelle können als Instrument betriebsnäherer Lohnfindung einen Beitrag zur Beschäftigungssicherung leisten und sind insoweit ein sinnvolles Instrument. Kapitalbeteiligungsmodelle hingegen können mit Blick auf die angestrebten

Ziele kaum überzeugen; zudem sind derartige Modelle schon wegen der Einengung auf bestimmte Formen der Kapitalbildung ein bedenkliches Instrument.

Auch wenn der Vorstoß des Bundespräsidenten zu begrüßen ist, weil er damit erneut die öffentliche Diskussion über Investivlöhne angeregt hat: Letzten Endes ist es Aufgabe der Tarifvertragsparteien, über die Vor- und Nachteile derartiger Beteiligungsmodelle zu befinden und diese in künftige Lohnabschlüsse einzubeziehen. Die Politik hingegen sollte sich – was ihr offenkundig aber nicht leicht fällt – aus diesen tarifpolitischen Fragen heraushalten und jeglicher Versuchung widerstehen, durch finanzielle Förderung von Mitarbeiterbeteiligungen diese gegen den Willen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern doch noch zu erzwingen.

Alois Oberhauser

Die verteilungstheoretischen Grundlagen des Investivlohns

Das Konzept des Investivlohns wurde in den 50er Jahren zur Zeit des deutschen Wirtschaftswunders entwickelt. Seither wurden seine Einsatzmöglichkeiten nur sporadisch diskutiert und nur selten in einzelnen (Partnerschafts-) Unternehmen und im Rahmen von Tarifverträgen verwirklicht. Die jüngste Anregung kam vom Bundespräsidenten Horst Köhler. Anlass war jeweils, dass die hohe private Vermögensbildung in den Unternehmen überwiegend bei den bisherigen Kapitaleignern

erfolgte, während die Masse der Einkommensbezieher, insbesondere die Lohnempfänger, lediglich in geringem Umfang daran beteiligt waren. Auch zur Zeit haben wir wieder einen überproportionalen Anstieg der Gewinneinkommen vor allem auf Grund der hohen Leistungsbilanzüberschüsse, während die realen Lohneinkommen eher rückläufig sind. Das verteilungspolitische Problem besteht mithin darin, wie die breiten Schichten in stärkerem Umfang an der privaten

Vermögensneubildung beteiligt werden können.

Was unter Investivlohn zu verstehen ist, wird unterschiedlich abgegrenzt und daher auch unterschiedlich begründet. Es kann zwischen einzelwirtschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Argumenten unterschieden werden. Im Folgenden stehen die gesamtwirtschaftlichen Zusammenhänge im Vordergrund der Überlegungen.

Beim Investivlohn handelt es sich stets darum, dass Teile des

Lohnes oder Lohnsteigerungen in der Verwendung zur Vermögensbildung der Arbeitnehmer, das heißt für investive Zwecke, festgelegt werden. Bei einer investiven Gewinn- oder Ertragsbeteiligung liegen ähnliche Tatbestände vor: Einkommensteile, die den Arbeitnehmern zufallen, werden in der Verwendung für investive Zwecke gebunden. Derartige Beteiligungen sollen in den Investivlohnbegriff als Sonderformen einbezogen werden.

Empirisch lässt sich feststellen, dass Regelungen einer investiv verwandten Gewinnbeteiligung häufiger anzutreffen sind als Investivlöhne im engeren Sinne. Sie sind in den angelsächsischen Ländern und in Frankreich weiter verbreitet als bei uns. Das liegt zum Teil daran, dass eine investive Gewinnbeteiligung leichter mit den Interessen der Unternehmen in Einklang gebracht werden kann, vor allem wenn die Beträge im Unternehmen als spezielle Form der Selbstfinanzierung verbleiben. Investivlohnregelungen sind zudem häufig mit Sparförderungsmaßnahmen des Staates gekoppelt. Sie können vom Staat auch gesetzlich als Verpflichtung den Unternehmen auferlegt werden (gesetzlicher Investivlohn).

Die Kreislauftheorie der Verteilung als Ausgangsbasis

Das gesamtwirtschaftliche Konzept des Investivlohns baut auf den Erkenntnissen der Kreislauftheorie der Verteilung auf. Diese bezieht sich auf die Bestimmungsfaktoren der Verteilung des privaten Netto-Realeinkommens auf die Lohnempfänger auf der einen Seite und die Empfänger von Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen, der so genannten Gewinneinkommen,

auf der anderen Seite. Von dieser gesamtwirtschaftlichen Einkommensverteilung ist die Verteilung innerhalb der Aggregate auf die einzelnen Einkommensbezieher zu unterscheiden. Der Anteil des Staates am gesamtwirtschaftlichen Einkommen durch Steuern und Abgaben wird zuvor abgezogen.

Aufbauend auf Grundgedanken von Keynes wurde die Kreislauftheorie der Verteilung hauptsächlich von Nicholas Kaldor (1966) entwickelt. Die wesentlichen Aspekte hatte bereits zuvor Oswald von Nell-Breuning (1957) in einer Schrift „Sparen ohne Konsumverzicht“ – bezogen auf die Arbeitnehmer – vorweggenommen.

Die Kreislauftheorie der Verteilung stellt auf eine gütermäßige Betrachtung ab. Ihre zentrale Aussage ist, dass die Verteilung des Nettoeinkommens des privaten Sektors bestimmt wird

- durch die Verwendungsstruktur des realen Sozialproduktes
- durch das Sparverhalten der Arbeitnehmer
- und durch das Konsumverhalten der Empfänger von Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen.

Die Theorie baut dabei wie jede makroökonomische Theorie auf einer Identitätsgleichung auf, die beim jeweils gegebenen Sozialprodukt stets und ohne Ausnahme und selbst in sozialistischen Wirtschaften gilt. Diese Gleichung lautet: Das Nettoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen (Y^n_U) ist nach Abzug aller gezahlten Steuern und Abgaben stets gleich der Summe der privaten Vermögensbildung, die sich aus den privaten Nettoinvestitionen (I^n_{pr}), der Nettokreditnahme des Staates (Kr_{St}) und dem Leistungs-

bilanzsaldo ($X-M$) zusammensetzt, zuzüglich des Konsums der Unternehmerhaushalte (C_U) und abzüglich dessen, was die Arbeitnehmer durch Sparen zur Finanzierung der Nachfrage nach investierbaren Mitteln (S_A) beitragen:

$$(Y^n_U) \equiv (I^n_{pr}) + (Kr_{St}) + (X-M) + (C_U) - (S_A).$$

Es ist angebracht – aber nicht notwendig –, das Transfereinkommen der Empfänger von Sozialleistungen und ihr Sparen in das Arbeitnehmereinkommen einzuschließen. Die Kreislauftheorie der Verteilung hat dann zu klären, wodurch die relevanten Größen bestimmt werden. Näher kann in diesem Zusammenhang nicht darauf eingegangen werden.

Die Aussagen dieser Theorie beziehen sich auf ein jeweils gegebenes Sozialprodukt. Dieses ändert sich jedoch im Wachstum und aufgrund konjunktureller Schwankungen. Verteilungspolitik ist daher stets relevant, in welchem Umfang das reale Sozialprodukt wächst, wie stark die konjunkturelle Unterauslastung des Produktionspotentials ist und wie sich die Verwendung des jeweils gegebenen Sozialproduktes verändert. Mitentscheidend ist dabei auch die jeweilige Höhe des privaten Sparens, das heißt der privaten Vermögensbildung, und die Beteiligung der Arbeitnehmer an diesem Sparen. Hier setzen die Vorschläge zum Investivlohn an.

Die gesamtwirtschaftlichen Zusammenhänge lassen sich an einem empirischen Beispiel verdeutlichen. In den 80er Jahren stiegen die westdeutschen Leistungsbilanzüberschüsse um 5% des Sozialproduktes. Das Ausland griff in diesem Umfang auf deutsche Ersparnisse zurück. Wir bildeten Vermögen gegenüber dem Ausland.

Im Gegensatz zur herrschenden Zinstheorie wurden die privaten Investitionen nicht durch dadurch bedingte Zinserhöhungen verdrängt. Im Gegenteil: Sie stiegen stark an. Die gesamtwirtschaftlich erforderlichen Ersparnisse kamen durch Umschichtungen in der Einkommensverteilung zustande. Die Gewinnquote stieg um ca. 5% des Sozialproduktes, die Lohnquote sank entsprechend. Neben Zinsveränderungen, ja sogar stärker als diese, sind offensichtlich Verteilungsveränderungen für die Anpassungen des Sparens an die Nachfrage nach investierbaren Mitteln ausschlaggebend. Derzeit befinden wir uns in einer ähnlichen Situation. Die Frage ist daher, ob durch Investivlohn-Regelungen die Verteilungsveränderungen modifiziert werden können.

Argumentation bei Lohnerhöhungen

Weder bei Lohnforderungen der Gewerkschaften noch auf Unternehmerseite werden diese gütermäßigen Zusammenhänge in den Tarifaueinandersetzungen berücksichtigt. So verkennt beispielsweise die Politik der Gewerkschaften, die auf möglichst hohe Nominallohnsteigerungen gerichtet ist, dass bei gegebenem Sparverhalten der Arbeitnehmer die Reallohnsteigerungen nicht nur abhängig sind von den Produktivitätsfortschritten, sondern auch von Veränderungen in der Verwendungsstruktur des Sozialproduktes. Das heißt zum Beispiel, dass die produktivitätsbedingten Steigerungen des Verteilungsspielraumes bei einer Zunahme des Leistungsbilanzüberschusses eingeschränkt, bei einem Rückgang dagegen erhöht werden. Ähnliches gilt für Veränderungen des Staatsanteils oder der privaten Investitionen.

Wichtiger ist, dass Lohnerhöhungen, die über den produktivitätsbedingten Verteilungsspielraum hinausgehen und die mit einem Inflationsausgleich oder mit einer angestrebten Umverteilung zugunsten der Arbeitnehmer begründet werden, real nichts bringen und nur zu einer Perpetuierung der Preissteigerungen beitragen. Führen sie zu einer restriktiven Geldpolitik der Zentralbank, so kann dies sogar zu einer Verminderung des Sozialproduktwachstums und damit des Verteilungsspielraums, eventuell sogar zu einer Erhöhung der Arbeitslosigkeit und damit auch zu einer Schädigung der Arbeitnehmer beitragen.

Ähnliches trifft auch auf Streiks zu. Streiks sind normalerweise mit einer Verringerung der Produktion und dadurch mit einer Minderung des Realeinkommensanstiegs der Gruppe der Arbeitnehmer verbunden. Das schließt nicht aus, dass die streikenden Arbeitnehmer selbst einen Realeinkommensvorteil haben. Sie stellen sich also besser zu Lasten der übrigen Arbeitnehmer. Streiks sollten daher nur in Extremfällen eingesetzt werden.

Nachfragewachstum erforderlich

Derartige negative Wirkungen der Nominallohnpolitik sind ein wichtiges Argument für den lohnpolitischen Einsatz von Investivlöhnen. Vor allem müsste aber eine an den Interessen der Arbeitnehmer ausgerichtete Politik in Perioden der Unterbeschäftigung und der Unterauslastung des Produktionspotentials darauf gerichtet sein, zu einer Steigerung des gesamtwirtschaftlichen Gütervolumens, das heißt des realen Sozialproduktes, beizutragen; denn daran partizipie-

ren die Arbeitnehmer ebenso wie die Unternehmen.

Aber nicht nur die Gewerkschaften, sondern auch die Unternehmer und ihre Verbände verkennen die Kreislaufzusammenhänge bei der Verteilung. So erhöhen Senkungen der Löhne und der Lohnnebenkosten, wie sie vielfach von Arbeitgeberseite gefordert und von vielen Politikern befürwortet werden, keineswegs gesamtwirtschaftlich die realen Gewinne. Wachstum ist nur erreichbar, wenn die Nachfrage wächst, wozu im Regelfall auch die Konsumgüternachfrage der breiten Schichten beitragen muss. Wenn häufig eine kreditfinanzierte Mehrnachfrage des Staates mit Hilfe finanzpolitischer Maßnahmen von Unternehmerseite abgelehnt wird, so wird nicht gesehen, dass gerade dadurch die Gewinneinkommen steigen.

Arten des Investivlohns

Die Kreislauftheorie der Verteilung zeigt also, dass eine Erhöhung des Sparens aus dem Einkommen, das den Arbeitnehmern zufließt, ceteris paribus zu einer Zunahme der Lohnquote und zu einem entsprechenden Rückgang der Gewinnquote führt. Allerdings sind die Rückwirkungen auf die Höhe und das Wachstum des realen Sozialproduktes zu berücksichtigen, die bei den einzelnen Formen des Investivlohnes verschieden sein können.

Der Grundgedanke des Investivlohns besteht mithin darin, dass ein Teil des Lohnes beziehungsweise von Lohnsteigerungen als Ersparnisse und damit als Vermögensbildung der Arbeitnehmer verwendet werden soll, um die angestrebten Verteilungswirkungen zu erreichen. Dabei ist eine zeitliche Bindung dieser Lohnneinkommensbestandteile erforderlich. Zwar gelten die

Verteilungszusammenhänge auch für freiwilliges Arbeitnehmersparen, doch soll der Investivlohn gerade erreichen, dass zusätzlich aus dem den Arbeitnehmern zufließenden Einkommen gespart wird. Hierzu können auch Sparförderungsmaßnahmen des Staates beitragen, die in unterschiedlichen Maßnahmen in den vergangenen Jahrzehnten eingesetzt wurden. Beim Investivlohn handelt es sich jedoch um ein lohnpolitisches Instrument, das von den Tarifpartnern genutzt werden könnte.

Mögliche Anlageformen

Als Anlageformen für die Investivlohnbeiträge kommen vor allem in Betracht:

- Die Verwendung der Mittel als Kapitalbeteiligung am arbeitgebenden Unternehmen. Diese kann als Beteiligung am Eigenkapital (Aktien oder GmbH-Anteile) oder am Fremdkapital (verzinsliche Kredite) erfolgen. Auf diese Weise werden den Unternehmen keine Mittel entzogen. Es handelt sich faktisch um eine spezielle Art der Selbstfinanzierung, die vielfach dem Kapitalbedarf der Unternehmen entspricht. Da Arbeitnehmerinnen im Allgemeinen einer geringeren prozentualen Steuerbelastung als zur Selbstfinanzierung verwandte Gewinne unterliegen, erhöht sich sogar das Finanzierungsvolumen. Kommen staatliche Sparprämien hinzu, gilt dies in besonderer Weise. Ein Problem besteht allerdings darin, inwieweit in Verlustperioden auch das Arbeitnehmerkapital daran teilnimmt, beziehungsweise ob bei einem Konkurs des Unternehmens auch dieses Kapital vernichtet wird. Überbetriebliche oder staatliche Ausfallgarantien können jedoch eingebaut werden.

den. Bei staatlichen Garantien würde es sich um ein spezielles vermögenspolitisches Instrument handeln, das relativ geringe Finanzmittel erfordert.

- Für die Verwendung der Investivlohnbeiträge kommen auch überbetriebliche Regelungen in Betracht. Sie laufen auf Branchenfonds oder wenigstens auf einen überbetrieblichen Risikoausgleich (auf Branchenebene) hinaus. Den einzelnen Unternehmen kann dabei wieder das Recht eingeräumt werden, auf die von ihnen jeweils gezahlten Investivlöhne zur Investitionsfinanzierung zurückzugreifen. Es ergibt sich für die einzelnen Arbeitnehmer eine weitgehende Risikoabsicherung.
- Weit verbreitet – insbesondere in den USA – ist die Verwendung der Investivlöhne, speziell in Form der investiven Gewinnbeteiligung, für die Alterssicherung der Arbeitnehmer. In Betracht kommt zum Beispiel die Anlage der Beträge in Pensionsfonds. Auf diese Weise wird einerseits eine zusätzliche Alterssicherung der Arbeitnehmer und zugleich eine Bindung der ersparten Einkommensteile bis zur Zahlung der Altersrente oder bis zur Altersgrenze erreicht. Eine solche Regelung käme dem erhöhten Alterssicherungsbedarf in den kommenden Jahrzehnten aufgrund der Überalterung unserer Bevölkerung entgegen.
- Möglich ist auch, dass die Anlage der Investivlohnbeiträge dem einzelnen Arbeitnehmer überlassen bleibt. Es kämen Sparkonten, festverzinsliche Wertpapiere, Aktien oder Investmentfondsanteile in Betracht. Probleme ergeben sich jedoch, weil eine Kontrolle der zeitlichen Bindung

auf Schwierigkeiten stößt und ein nicht unerheblicher Verwaltungsaufwand erforderlich wird. Immerhin wurde bei den staatlichen Sparförderungsmaßnahmen bereits ähnlich verfahren.

Fazit: Der Investivlohn als lohnpolitisches Instrument

Die gesamtwirtschaftlichen Verteilungszusammenhänge zeigen, dass Investivlöhne bei entsprechender Gestaltung ein wirksames Instrument der Lohn- und Verteilungspolitik sein können. Es lassen sich hohe Milliardenbeträge zugunsten der Arbeitnehmer herausholen, auf die derzeit verzichtet wird. Zugleich würde eine bessere Beteiligung der breiten Schichten an der privaten Vermögensbildung erreicht.

Voraussetzung ist die Erkenntnis der Tarifpartner, dass die vorherrschende Nominallohnpolitik, die auf möglichst hohen Nominallohnsteigerungen hinausläuft, das verteilungspolitische Ziel einer gleichmäßigeren Einkommens- und Vermögensverteilung nicht zu erreichen vermag und die konjunkturellen Rückschläge eher verschärft. Diese Nominallohnpolitik basiert auf einem einzelwirtschaftlichen Denken, das die gesamtwirtschaftlichen Verteilungszusammenhänge verkennt.

Investivlohnregelungen – auch in der Form der investiven Gewinnbeteiligung – könnten nicht nur die verteilungspolitischen Probleme entschärfen. Sie könnten auch konjunkturelle Rückschläge mildern. Sie müssen zudem nicht den einzelwirtschaftlichen Interessen zuwiderlaufen, da sie die Investitionsfinanzierung erleichtern, das Interesse der Arbeitnehmer am Unternehmen stärken und die Spannungen zwischen Kapital und Arbeit mildern.