

Kohns, Stephan

Article — Published Version

Überflüssiger Fonds

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Kohns, Stephan (2007) : Überflüssiger Fonds, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Springer, Heidelberg, Vol. 87, Iss. 7, pp. 420-, <https://doi.org/10.1007/s10273-007-0669-2>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/42814>

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.

Mindestens seit Anfang der 70er Jahre ist die gezielte Förderung der Mitarbeiterbeteiligung, in Form der Gewinn- oder der Kapitalbeteiligung, ein immer wiederkehrendes Thema der wirtschaftspolitischen Debatte, welches jüngst durch Vorschläge von CDU/CSU und SPD neuen Schwung erhalten hat. Der historische Rückblick offenbart ein breites Spektrum an Zielen dieses Instruments. Neben einer gezielten (Um-)Verteilungspolitik angesichts einer abnehmenden oder per se als zu niedrig empfundenen Lohnquote finden sich eine die Beschäftigung stimulierende Flexibilisierung der Arbeitskosten, sei es zwischen den Betrieben oder innerhalb eines Betriebs im Zeitablauf, größere Mitspracherechte der Arbeitnehmer im Unternehmen oder auch die Stärkung der Kapitalbasis der Unternehmen, wobei die letzten beiden Zwecke nur über Kapitalbeteiligungsmodelle zu erreichen sind.

Deutschland liegt hinsichtlich der Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen mit einem Anteil von gut 10% aller Betriebe im unteren europäischen Mittelfeld. Einer größeren Verbreitung dieses – hierzulande zu Recht freiwilligen – Instruments steht eine Reihe praktischer Probleme entgegen, beispielsweise die adäquate Bemessung des Gewinns und der damit verbundene Einblick in die Unternehmensbilanzen, die insbesondere bei Personengesellschaften und kleineren Kapitalgesellschaften auf Widerstand der Eigentümer stoßen dürfte, oder die Risikohäufung auf Seiten der Arbeitnehmer.

Diesen praktischen Hürden sehen sich beide Beteiligungsformen gegenüber, die Gewinnbeteiligung als die deutlich häufiger praktizierte Variante ebenso wie die Kapitalbeteiligung, die von CDU/CSU und SPD favorisiert wird. Kapitalbeteiligungsmodelle haben aber weitere Probleme, beispielsweise die Ge-



Stephan Kohns

Überflüssiger Fonds

fahr negativer Rückwirkungen auf die Mobilität der Arbeitnehmer, die noch größere Risikohäufung oder das häufig ungeklärte Verhältnis zu anderen geförderten Sparformen, etwa der kapitalgedeckten Altersvorsorge, so dass der Rekurs gerade auf dieses Instrument eher überrascht.

Während die Union eine näher am einzelnen Betrieb angesiedelte Lösung mit spürbarer Ausweitung der steuerlichen Förderung vorschlägt, wirbt die SPD mit einer als Deutschlandfonds titulierten allgemeinen, branchenübergreifenden Kapitalsammelstelle, welche die gesammelten Mittel breit gestreut in den teilnehmenden Betrieben anlegt, und schlägt eine lediglich moderate Ausweitung des steuerlichen Förderrahmens vor. Entscheidender konzeptioneller Unterschied der beiden Vorschläge ist die jeweils getroffene Abwägung zwischen der wünschenswerten Bindung an den Erfolg des eigenen Unternehmens auf der einen und den damit einhergehenden Einkommens- und Vermögensrisiken auf der anderen Seite. Dahinter steht letztlich eine unterschiedliche Gewichtung allokativer und distributiver Ziele, nämlich der Flexibilisierung der Lohnstruktur und potentieller positiver Produktivitätseffekte auf der einen und einer

möglichst risikoarmen Erhöhung der Arbeitnehmereinkommen auf der anderen Seite.

Auch wenn die Mitarbeiterbeteiligung eine hilfreiche alternative Entlohnungsform sein kann, bleibt im Ergebnis offen, warum sich die Koalitionäre gerade darauf und dann noch in Form der Kapitalbeteiligung kaprizieren, denn für die verfolgten Zwecke sind die vorgeschlagenen Instrumente alles andere als zwingend. Eine Flexibilisierung der Arbeitskosten dürfte nur um den Preis höherer durchschnittlicher Kosten zu erzielen sein, sofern den Arbeitnehmern für das größere Einkommensrisiko keine andere Kompensation wie eine höhere Arbeitsplatzsicherheit geboten wird. Die angestrebte breit angelegte Einkommensumverteilung scheitert an der notwendigen Freiwilligkeit einer Teilnahme, zumal es für eine nachhaltige Trendwende bei der Lohnquote viel mehr auf einen Abbau der Sockelarbeitslosigkeit ankommt. Art und Umfang der Vermögensbildung sollten ohnehin den Arbeitnehmern überlassen bleiben, anstatt über einen speziellen Fonds mühsam die Funktion des Kapitalmarktes zu replizieren.

Beide Modelle sind nicht für alle Branchen und Unternehmen gleich gut geeignet, für manche, wie den öffentlichen Dienst, sind sie unanwendbar, und gerade Geringverdiener dürften in den meisten Fällen eine Auszahlung vorziehen. Für die staatliche Förderung eines im Ergebnis derart selektiven Instruments mittels nach wie vor knapper öffentlicher Mittel ist weder ein Bedarf noch eine Rechtfertigung zu erkennen. Den jüngsten Vorschlägen ist daher zu wünschen, dass sie genau das bleiben – Vorschläge unter vielen.

Stephan Kohns ist Generalsekretär des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung
Stephan.Kohns@destatis.de