

Zur Problematik des Investivlohnes

- 1. Historische Einführung**
- 2. Zielsetzungen**
- 3. Die unterschiedlichen Instrumente**
- 4. Die Wirksamkeit im Hinblick auf das vermögenspolitische Ziel**
- 5. Die Wirksamkeit auf die Einkommensverteilung**
- 6. Der Einfluss auf den Beschäftigungsgrad**
- 7. Sonstige Sekundärwirkungen**
- 8. Schlussfolgerungen**

1. Historische Einführung

Sowohl von Seiten der CDU/CSU wie auch der SPD wird neuerdings der Vorschlag diskutiert, Investivlöhne einzuführen. Dieser Vorschlag ist nicht neu, er wurde bereits in den 50 er Jahren des 20. Jahrhunderts diskutiert. Der CDU-Abgeordnete Erwin Häußler hatte im Rahmen einer Schlichtungsvereinbarung in der Metallindustrie 1954 als Schlichter den Vorschlag unterbreitet, einen Teil der von den Gewerkschaften geforderten Lohnerhöhungen in Form eines Investivlohnes zu gewähren, wobei nach Vorstellung Erwin Häußlers die Investivlohnbeträge an Geldinstitute (vorwiegend Sparkassen) überwiesen und den Arbeitnehmern gutgeschrieben werden sollten, und die Arbeitnehmer erst nach Ablauf einer Sperrfrist von 5 Jahren das Recht erhalten sollten, über diese Sparbeträge frei zu verfügen. Die Geldinstitute sollten dann ihrerseits diese Gelder den Unternehmungen für investive Zwecke zur Verfügung stellen. Daher der Name Investivlohn. Obwohl dieser Schlichtervorschlag damals nicht Eingang in den Tarifvertrag gefunden hatte, gilt Erwin Häußler doch als Vater des Investivlohnes.

Georg Leber hatte in der Eigenschaft als Gewerkschaftsvorsitzender der IG Bau Steine und Erden im Rahmen von Tarifverhandlungen in den 60 er Jahren diesen Vorschlag aufgegriffen und dahingehend abgewandelt, dass die Investivlohngelder in den aufbringenden Unternehmungen verbleiben und dort für investive Zwecke verwandt werden sollten. Er begegnete damit der Kritik,

der Investivlohn in der von Erwin Häußler vorgeschlagenen Form entziehe vor allem den mittelständischen Unternehmungen Kapital, das für Investitionen benötigt werde, da die von den Banken gewährten Investitionskredite vorwiegend den Kapitalgesellschaften und Großunternehmungen zur Verfügung gestellt würden.

In Folge dieser Vorschläge wurden in den Tarifverhandlungen Anfang der 70er Jahre in einem Großteil der abgeschlossenen Tarifverträge Investivlöhne neben Bahrloohnerhöhungen vereinbart.

Wir wollen im folgenden untersuchen, welche Ziele mit dem Investivlohn verfolgt werden, welche Eigenschaften der Investivlohn aufweist und welche alternativen Instrumente der Vermögenspolitik zur Diskussion stehen, wie sich diese Instrumente auf die Vermögens- und Einkommensverteilung auswirken, wie die zur Diskussion stehenden Instrumente den Beschäftigungsgrad beeinflussen und welche sonstigen Nebenwirkungen im Zusammenhang mit dem Investivlohn oder den sonstigen vermögenspolitischen Maßnahmen zu erwarten sind.

2. Zielsetzungen

Mit dem Investivlohn werden vermögenspolitische Ziele angestrebt. Im Hinblick auf die Vermögensverteilung verfolgt die Verteilungspolitik einmal das Ziel, die Vermögensverteilung zu nivellieren, also den Differenzierungsgrad zu verringern; zum andern geht es oftmals auch darum, den Anteil der Arbeitnehmer am Vermögen zu erhöhen. Historisch gesehen waren zumindest die Industriearbeiter zunächst Proletarier, also vermögenslos und dies bedeutet, dass sie lange Zeit lediglich über ihre Arbeitskraft als einzige Einkommensquelle verfügen.

Aus diesem Umstand erwuchs in der Anfangsphase der Industrialisierung eine natürliche Vorrangstellung des Arbeitgebers auf dem Arbeitsmarkt, mindestens solange, als aufgrund einer geringen räumlichen Mobilität der einzelne Arbeitnehmer oftmals gar nicht zwischen mehreren Arbeitgebern wählen konnte. Gerade weil der Unternehmer über Kapital verfügte, das durchaus in mehreren Alternativverwendungen hätte eingesetzt werden können, hatte er eine wesentlich bessere Ausgangsposition auf dem Arbeitsmarkt, die sich selbst wiederum in einem generellen Druck auf die Löhne und Arbeitsbedingungen auswirkte.

Genau um diese Monopolstellung der Unternehmer auf dem Arbeitsmarkt aufzuweichen, wurde in der Zeit nach dem 2. Weltkrieg vor allem im Rahmen der christlichen Soziallehre das Ziel verfolgt, die Arbeitnehmer am Vermögensbildungsprozess zu beteiligen. Die Forderung nach einem höheren Anteil

der Arbeitnehmer am Vermögen bezieht sich aber nicht nur auf den Abbau der Unterschiede in den Positionen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt, sondern vor allem auch im Unternehmen selbst. Aufgrund des traditionellen Arbeitsvertrages unterliegt die Führung und Befehlsgewalt beim Arbeitgeber, so dass die Arbeit vor Einführung der betrieblichen Mitbestimmung weitgehend fremdbestimmt erfolgte. Auch in dieser Frage erhofften sich die Vertreter der christlichen Soziallehre einen entscheidenden Wandel bei einer Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmensvermögen, da die Arbeitnehmer als Miteigentümer automatisch an der Willensbildung der Unternehmung beteiligt sind.

In Konkurrenz hierzu trat die dann heute zum Teil realisierte Forderung nach Einführung einer betrieblichen Mitbestimmung, die vorsieht, dass Arbeitnehmervertreter sowohl im Vorstand wie auch im Aufsichtsrat an der Entscheidungsfindung der Kapitalgesellschaft gleichberechtigt mit den Kapitaleignern beteiligt sind. Wenn man auch davon ausgehen kann, dass bei einer Erhöhung des Anteils der Arbeitnehmer am Erwerbsvermögen auf indirekte Weise die Einkommensverteilung der Arbeitnehmer verbessert wird, bezweckte diese Forderung zugleich eine Verbesserung der allgemeinen gesellschaftspolitischen Position des Arbeitnehmers. Zwar wird man damit rechnen können, dass ein vermögender Arbeitnehmer aufgrund seiner besseren Position auf dem Arbeitsmarkt auch einen höheren Lohn realisieren kann, die Vermögensposition des Arbeitnehmers soll diesem jedoch auch im Hinblick auf die Wahl des Arbeitsplatzes insgesamt einen besseren Start bringen.

In gleicher Weise kann natürlich die Mitwirkung des Arbeitnehmers bei den unternehmerischen Entscheidungen eine Steigerung des Lohnes bringen. Aber auch hier gilt, dass die Forderung nach Mitwirkung in erster Linie um ihrer selbst willen erhoben wurde, da man in einer ausschließlichen Fremdbestimmung der Arbeit eine der Menschenwürde nicht entsprechende Lösung sah. Demgegenüber geht es bei der Forderung nach Abbau von Vermögensdifferenzierungen in viel stärkerem Maße darum, ungerechtfertigte, d.h. nicht auf individuelle Leistung zurückzuführende Einkommensunterschiede abzubauen. Eher am Rande wird diese Forderung auch deshalb erhoben, um auf diese Weise generelle politische Machtpositionen, die mit Vermögen verbunden sein können, zu verringern.

Die Forderung nach Umverteilung des Vermögens bezog sich bei den bisher behandelten Zielsetzungen vorwiegend auf das Erwerbsvermögen. Soweit die Vermögensverteilung die Einkommensverteilung bestimmt, ist es stets das erwerbswirtschaftlich angelegte Vermögen, das Unterschiede im Einkommen verursacht. Auch die Forderungen nach Mitwirkung der Arbeitnehmer an der betrieblichen Entscheidungsfindung beziehen sich stets auf erwerbswirtschaftlich angelegte Vermögen.

Im Rahmen der Vermögenspolitik gibt es aber auch Zielsetzungen, die gar nicht so sehr auf eine Umverteilung des Erwerbsvermögens, sondern gerade des Gebrauchsvermögens abheben. So wird bisweilen das Ziel verfolgt, einem größeren Teil der Bevölkerung Wohnungseigentum zu ermöglichen. Hier wird vor allem im Rahmen einer Familienpolitik davon ausgegangen, dass die Aufgabe der Erziehung der Kinder sehr viel zweckmäßiger erfüllt werden kann, wenn die einzelne Familie nicht zur Miete, sondern in einem Eigenheim wohnt, das im allgemeinen sehr viel mehr Innen- vor allem auch Außenraum bietet als eine Mietwohnung.

Oftmals wird auch von der Vorstellung ausgegangen, dass eine Vermögensbildung in breiten Schichten einfach deshalb erwünscht sei, um dem einzelnen dann eine zweite, von der Arbeitskraft unabhängige Einkommensquelle zu verschaffen, aufgrund derer der einzelne auch im Falle von erwerbsunfähiger Krankheit, im Falle des Unfalles und der Arbeitslosigkeit über Einkommen verfügen kann.

Schließlich hatte Martin L. Weitzman 1987 die Vorstellung entwickelt, dass eine Gewinnbeteiligung vor allem deshalb eingeführt werden sollte, um auf diese Weise den Beschäftigungsgrad zu erhöhen bzw. die Arbeitslosigkeit zu vermindern.

3. Die unterschiedlichen Instrumente

Bei der Realisierung der vermögenspolitischen Zielsetzungen kann zunächst die Frage unterschieden werden, ob die bestehende Vermögensverteilung verändert werden soll oder ob lediglich eine Veränderung in der Verteilung beim neu entstehenden Vermögen angestrebt wird. Eine Veränderung in der Verteilung des bestehenden Vermögens erfolgt vorwiegend über eine Enteignung von Großvermögen, verbunden mit einer Aufteilung dieses Vermögens und Zuweisung auf bisher vermögenslose Personen.

Es ist dies der Weg, der vor allem in sozialistischen Entwicklungsländern gewählt wurde, die noch vorwiegend agrarwirtschaftlich geprägt waren, bei denen das Großvermögen vorwiegend aus Agrarbesitz bestand und bei denen eine Umverteilung des Vermögens vorwiegend in einer Aufteilung von Landbesitz durchgeführt wurde. Dieser Weg ist in hochindustrialisierten, marktwirtschaftlich-ausgerichteten Volkswirtschaften aus mehreren Gründen fragwürdig.

Auf der einen Seite verbieten die Verfassungen im allgemeinen eine entschädigungslose Enteignung von Vermögen. Eine Enteignung mit Entschädigung verhindert jedoch eine Umverteilung von Vermögen. Auf der anderen Seite ist der Weg über die Bildung neuen Vermögens sehr viel erfolgversprechender,

da der Vermögenszuwachs so groß ist, dass in relativ kurzer Zeit auch die bestehende Vermögensverteilung verändert wird, und da andererseits bei Beschränkung der Maßnahmen auf das bestehende Vermögen die Verteilung schon nach kurzer Zeit wiederum dem bisherigen Bild entspricht. Es kommt noch hinzu, dass Maßnahmen die an der Vermögensbildung ansetzen, politisch sehr viel leichter durchzusetzen sind, da sie nicht in bestehende Vermögensrechte eingreifen.

Aus diesen beiden Gründen werden in den marktwirtschaftlich orientierten Ländern im allgemeinen vorwiegend Maßnahmen der Vermögenspolitik diskutiert, die an der Vermögensbildung ansetzen. In der BRD wurden allerdings im Rahmen der Vermögenspolitik teilweise Maßnahmen durchgeführt, die mindestens z.T. am bestehenden Vermögen ansetzen.

Hierzu zählen die Maßnahmen der Privatisierung von Bundes- und Landesvermögen, vor allem die teilweise Privatisierung des VW-Werkes und der Preussag. Allerdings wurden diese Maßnahmen auch durchgeführt, da staatlich gelenkte Unternehmungen ohnehin aus ordnungspolitischen Gründen als Fremdkörper angesehen wurden. Wir wollen im folgenden die Problematik der Privatisierung aus der weiteren Betrachtung ausklammern.

Wenden wir uns deshalb dem Maßnahmenblock zu, der an der Vermögensbildung ansetzt. Hier lassen sich zwei große Maßnahmenblöcke unterscheiden: einmal den Versuch, die Vermögensverteilung dadurch zu verändern, dass der Staat finanzielle Anreize für freiwilliges Sparen gewährt; hierbei ist zu denken an Steuerermäßigungen oder Prämien, wobei die Prämien auf alle Ersparnisse gewährt werden können oder beschränkt sind auf ganz bestimmte Sparzwecke wie z.B. Sparen für Wohnungseigentum.

Zum andern wurde eine Vielzahl von Plänen diskutiert, die ein Zwangssparen vorsehen. Man ging hierbei davon aus, dass ein Großteil der Arbeitnehmer über ein so geringes Einkommen verfügt, dass er gar nicht zu einer größeren Ersparnis fähig ist, hier müsse der Arbeitnehmer vorübergehend zum Sparen gezwungen werden.

Drei Gruppen von Zwangssparplänen wurden diskutiert: der Investivlohn, die Gewinnbeteiligung und die Bildung von Sozialfonds. Bei den Investivlöhnen sollen in den Tarifverträgen nicht nur Löhne ausgehandelt werden, die bar zur freien Verfügung ausgezahlt werden, sondern darüber hinaus auch Investivlöhne, die für die Arbeitnehmer zwangsweise investiv angelegt werden, wobei der Arbeitnehmer erst nach Ablauf einer Frist von 5 Jahren das Recht erhält, über diese Sparbeträge frei zu verfügen. Die Investivlohnpläne unterscheiden sich darin, ob die Geldbeträge in den Unternehmungen, die diese Beträge aufbringen investiv angelegt werden können (Leberplan) oder ob sie an Geldinstitute abgeführt werden müssen (Häußler-Plan).

Im Gegensatz zu den Investivlöhnen, die für die Unternehmungen eine feststehende Kostensumme ausmachen, hängt der Umfang der Belastung der Unternehmungen bei der investiven Gewinnbeteiligung von der jeweiligen Absatzlage ab, verschlechtert sich diese, so verringert sich automatisch die unternehmerische Belastung im Zusammenhang mit der Gewinnbeteiligung. Im allgemeinen wird mit der Einführung der Gewinnbeteiligung die Vorstellung verbunden, dass diese Gewinnbeteiligungsbeträge den Arbeitnehmern nicht bar ausgezahlt werden, sondern investiv im Betrieb, der diese Beträge aufbringt, wiederangelegt werden.

Überbetriebliche Investivfonds stellen ebenfalls eine Art investiver Gewinnbeteiligung dar, wobei diese allerdings nicht auf den einzelnen Betrieb beschränkt ist. Es werden zentrale, überbetriebliche Fonds eingerichtet. Die Unternehmungen werden verpflichtet, einen Teil ihres Gewinnes (Ertrages) an diese Fonds abzuführen; die Arbeitnehmer erhalten Zertifikate aus diesem Fond, der die eingegangenen Geldbeträge selbst wiederum investiv auf dem Kapitalmarkt anlegt. Diese Vorschläge wurden vor allem von den Gewerkschaften vorgetragen.

4. Die Wirksamkeit im Hinblick auf das vermögenspolitische Ziel

Im Hinblick auf die Zielrealisierung können zwei Fragen unterschieden werden: Inwieweit sind die vorgeschlagenen Maßnahmen geeignet, eine Veränderung in der Vermögensverteilung in der erwünschten Richtung und im erwünschten Umfang zu realisieren? Und: Inwieweit werden bei einer Veränderung der Vermögensverteilung auch die Ziele erreicht, aufgrund derer die Vermögensverteilung verändert wurde. Obwohl wir mehrere letztliche Ziele der Vermögensumverteilung erwähnt hatten, wollen wir hier unsere Betrachtung weitgehend auf die Frage beschränken, inwieweit eine Vermögensumverteilung auch eine Umverteilung der Einkommen nach sich zieht.

Historisch gesehen begann die Vermögenspolitik in der BRD mit dem Versuch, über steuerliche Anreize freiwilliges Sparen, insbesondere für bestimmte Sparzwecke (Vorsorge und Wohnungseigentum) anzuregen. Eine solche Politik ist auf die Empfänger höheren Einkommens begrenzt. Auf der einen Seite kann nur derjenige über ein vermehrtes Sparen seine Steuerschuld reduzieren, der überhaupt in nennenswerter Weise Steuern zu zahlen hat. Gleichzeitig gilt auf jeden Fall, dass die Möglichkeiten der Steuereinsparung mit der Steuerschuld und damit mit dem Einkommen ansteigen.

Auf der anderen Seite ist die Sparfähigkeit erst ab einem bestimmten Einkommen gegeben. Eine Maßnahme, welche die Sparfähigkeit voraussetzt und am Sparwillen ansetzt, ist deshalb nicht geeignet, eine Vermögensbildung auch bei den Empfängern sehr geringen Einkommens zu erreichen. Gerade

aufgrund dieser Mängel ergänzte man in den 60er Jahren in der BRD die Steueranreize durch Gewährung von Sparprämien. Sparprämien kann auch derjenige erhalten, der wegen zu geringen Einkommens gar keine Steuern zu zahlen hat.

Die Bedenken hinsichtlich der mangelnden Sparfähigkeit bei Empfängern geringen Einkommens bleiben jedoch bestehen. Wer wegen zu geringen Einkommens nicht sparen kann, kann auch nicht über Sparprämien zur Vermögensbildung veranlasst werden. Es kommt noch hinzu, dass selbst für diejenigen Arbeitnehmer, die von der Einkommenshöhe her gesehen durchaus in der Lage gewesen wären, Einkommensteile zu sparen, oftmals die speziellen Anlageformen der Ersparnis (vor allem Wertpapiere) so fremd waren, dass sie trotzdem von dieser Möglichkeit keinen größeren Gebrauch machten. Hier wären also zunächst sozialpädagogische Maßnahmen zur Überwindung des Ganges zur Bank notwendig gewesen.

Die Investivlohnpläne bilden hier einen wesentlich besseren Ansatz, weil hier meritorisch von Seiten des Betriebes die Ersparnisse zunächst einmal für den Arbeitnehmer angelegt werden. Da gleichzeitig in der Regel der Investivlohn zusätzlich zu der bisherigen Bahrlohnhöhe vorgesehen war, wurde hier gleichzeitig auch die Sparfähigkeit erhöht. Die Vereinbarung von Investivlöhnen war zunächst einmal Sache der Tarifpartner und damit unabhängig von der Zielsetzung der politischen Parteien.

Die Gesetze zur Vermögensbildung im Betrieb schufen jedoch finanzielle Anreize für die Unternehmungen, solche vermögensbildende Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer einzuführen. Man darf allerdings nicht erwarten, dass die Zunahme der Arbeitnehmerersparnis gerade der vereinbarten Investivlohnsumme entspricht. Sofern nämlich der einzelne Arbeitnehmer bereits über Ersparnisse verfügt, hat er prinzipiell die Möglichkeit, seine bisherigen Ersparnisse aufzulösen. Hierbei findet dann also eine teilweise Substitution statt. Bei unveränderten Sparzielen blieb die Sparsumme unverändert, anstelle des Sparens auf Sparbuch trat nun die spezielle vom Unternehmer und Staat geförderte Ersparnis durch den Investivlohn.

Trotzdem führten die Vereinbarungen eines Investivlohnes sicherlich zu einem Anstieg in der Sparsumme der Arbeitnehmer, da es genügend Arbeitnehmer gab, die über keinerlei Ersparnisse verfügten und deshalb gar nicht substituieren konnten.

Auf längere Sicht hängt der Erfolg eines Investivlohnes auch von der Beantwortung der Frage ab, was die Arbeitnehmer nach Auslaufen der Sperrfrist mit diesen Ersparnissen tun. Gerade weil die Investivlöhne eigentlich nur an der Sparfähigkeit ansetzen und nichts für eine Erhöhung des Sparwillens tun, befürchteten Pessimisten, dass die Arbeitnehmer diese Geldbeträge sofort wiederum auflösen werden, sobald die Sperrfrist abgelaufen ist.

Die Optimisten, die mindestens zum Teil durch die Realität bestätigt wurden, gingen demgegenüber davon aus, dass bereits der Umstand, dass eine bestimmte größere Vermögenssumme angelegt wurde, die Arbeitnehmer daran hindert, das Vermögen wiederum aufzulösen. Der Wille, Geldbeträge sofort konsumtiv zu verwenden, sei nur solange wirksam, als der einzelne Arbeitnehmer über kein Vermögen verfüge. Wenn über die Zwangsanlage zunächst eine größere Vermögenssumme angelegt sei, verändere sich das Verhalten des Arbeitnehmers von selbst, von einer kritischen Vermögensmasse ab erlange das Vermögen einen Selbstzweck, so dass der Arbeitnehmer dann nicht mehr gewillt sei, sein gesamtes Vermögen aufzulösen.

Es komme also nur darauf an, dass man die Sperrfrist möglichst so lange ausdehnt, bis eben diese kritische Vermögenshöhe erreicht ist. Man könnte die Frage stellen, ob man diese Gefahr des Abhebens der Ersparnisse nicht einfach dadurch beheben könnte, dass man unendlich lange Sperrfristen vorsieht. Dieser Weg ist jedoch unmöglich, da Vermögen, über das der einzelne niemals verfügen kann, überhaupt kein echtes Vermögen darstellt.

Allerdings wird vorgeschlagen, die Effizienz der Investivlohngelder dadurch zu erhöhen, dass man prinzipiell sehr lange allgemeine Sperrfristen koppelt mit der Möglichkeit, unter gewissen Bedingungen wie Krankheit, Arbeitslosigkeit, aber auch Familiengründung vorzeitig über diese Ersparnisse zu verfügen. Man würde auf diese Weise auf der einen Seite verhindern, dass diese Ersparnisse in großem Maße wiederum aufgelöst werden, auf der anderen Seite jedoch den individuellen Nutzen des einzelnen Arbeitnehmers erheblich vergrößern.

Wenden wir uns nun der investiven Gewinnbeteiligung zu. Eine betriebliche investive Gewinnbeteiligung bringt den Nachteil mit sich, dass der Arbeitnehmer im Umfang seiner Kapitalbeteiligung auch das allgemeine unternehmerische Risiko mit trägt. Geht der Betrieb Konkurs oder verliert er große Teile seines Vermögens, so geht in gleichem Umfang auch der Besitz des Arbeitnehmers verloren. Nun müssen wir davon ausgehen, dass sich der Unselbständige gegenüber dem Selbständigen gerade darin unterscheidet, dass er in viel geringerem Maße bereit ist, allgemeine Marktrisiken einzugehen.

Die Menschen unterscheiden sich gerade in der Frage, inwieweit sie bereit sind, Risiken einzugehen, und die höhere Einkommenserwartung des Selbständigen kann gerade damit gerechtfertigt werden, dass er auch zu einem höheren Risiko bereit ist. Es fragt sich, ob eine investive betriebliche Gewinnbeteiligung den Nutzensvorstellungen der Arbeitnehmer wirklich entspricht, ob er wirklich bereit ist, für den Vermögens- und Einkommenszuwachs dadurch zu bezahlen, dass auch sein Risiko ansteigt. Zumindest ist in dieser Hinsicht Skepsis angebracht, soweit die einzelnen Pläne den Arbeitnehmer zur betrieblichen investiven Gewinnbeteiligung zwingen.

In dieser Hinsicht schneiden die Pläne zur Errichtung überbetrieblicher Eigentumsfonds günstiger ab. Hier findet auf der einen Seite eine Streuung der Unternehmensrisiken statt. Auf der anderen Seite sind die Arbeitnehmer in viel größerem Maße in der Lage, selbst zu bestimmen, ob und in welchem Umfang sie eine Vermögensbeteiligung wünschen. Kennen wir nur die Form der betrieblichen Gewinnbeteiligung, können nur die Arbeitnehmer, die in einem Unternehmen beschäftigt sind, das eine Gewinnbeteiligung vorsieht, überhaupt auf diese Weise Vermögen bilden. Beschäftigte von nichterwerbswirtschaftlichen Organisationen sind dann von vornherein von der Kapitalbildung ausgeschlossen.

Diese Begrenzung entfällt bei überbetrieblichen Fonds. Zugunsten einer betrieblichen Lösung der Gewinnbeteiligung spricht natürlich der Umstand, dass die Ziele, die Arbeitnehmer in die Unternehmung zu integrieren und ihnen Mitwirkung zu garantieren, besser bei einer betrieblichen Gewinnbeteiligung realisiert werden können.

5. Die Wirksamkeit auf die Einkommensverteilung

Unter welchen Bedingungen führt eine Veränderung der Vermögensverteilung auch zu einer entsprechenden Veränderung der Einkommensverteilung? In der Literatur wurden in diesem Zusammenhang drei Hypothesen diskutiert. Bei einer Vermögensverteilung der Arbeitnehmer erhält der Arbeitnehmer zusätzlich zu seinem bisherigen Lohneinkommen erstens ein Zinseinkommen; seine Einkommenssituation verbessert sich somit.

Zweitens ging Erich Preiser 1948 davon aus, dass ein Arbeitnehmer, der über Vermögen verfügt, in geringerem Maße vom Arbeitgeber abhängt, über eine höhere Angebotselastizität verfügt und aus diesem Grunde einen höheren Lohn erzielen könne.

Legt man drittens die Theorie von Nicolas Kaldor (1956) zugrunde, so steigt mit der Sparquote der Arbeitnehmer die Höhe des Lohneinkommens und zwar primär nicht deshalb, weil die Unternehmer zu höheren Lohnabschlüssen bereit sind, sondern deshalb, weil die Unternehmer in geringerem Maße in der Lage sind, die Lohnkostensteigerungen auf den Güterpreis abzuwälzen. Die Einkommensverbesserung erfolgt somit hier über eine Erhöhung des Realeinkommens.

Zwei Kritikpunkte werden im Zusammenhange mit der These 1 (Erhöhung des Arbeitnehmereinkommens über Zinseinkünfte) diskutiert: Frage Nr. 1: Ist das auf diesem Wege mögliche Zinseinkommen so groß, dass sich das Gesamteinkommen spürbar erhöht? Frage Nr. 2: Können wir stets davon ausgehen, dass das Lohneinkommen von dieser Politik unberührt bleibt oder müssen wir befürchten, dass das Lohneinkommen zurückgeht, so dass das Gesamteinkommen längst nicht im Ausmaß des Zinseinkommens ansteigt?

Zur Frage Nr. 1:

Das Zinseinkommen errechnet sich aus folgender Formel:

$$Z = i * n * s * E \text{ bzw. } Z/E = z = i * n * s$$

mit: Z: Zinseinkommen i: Zinssatz n: Anzahl der Jahre E: Gesamteinkommen .

Dies bedeutet: Der Anteil des Zinseinkommens am Gesamteinkommen wird von drei Faktoren bestimmt: von der Höhe des Zinssatzes, von der Höhe der durchschnittlichen Sparquote bezogen auf das Einkommen und von der Anzahl der Jahre, seit denen gespart wurde.

Gehen wir von einem Zinssatz von 3% aus, unterstellen wir weiterhin, dass über Investivlohnpläne etc. allenfalls eine Sparquote von 10% erzielt wird und betrachten wir einen Zeitraum von 10 Jahren, so ergibt sich ein Anteil des Zinseinkommens von: $z = 0.03 * 10 * 0.1 = 0.03$. Dies bedeutet, dass das Gesamtarbeitnehmereinkommen aufgrund zusätzlicher Zinseinkommen nach 10 Jahren um 3% steigt.

Wenn wir bedenken, dass die jährlichen Lohnsteigerungen, die in den Tarifverhandlungen zur Diskussion stehen, lange Zeit 3% überstiegen, bedeutet dies, dass nach 10 Jahren der Vermögenspolitik noch nicht einmal das erreicht wird, was in den früheren Jahrzehnten in einer einzigen Tarifverhandlung erkämpft wurde.

Zur Frage Nr. 2:

Legen wir die von N. Kaldor entwickelte Verteilungstheorie zugrunde, wird das Einkommen der Arbeitnehmer entscheidend von der Höhe der Sparquote der Arbeitnehmer bestimmt. Kaldor selbst versuchte mit seiner Verteilungsgleichung zunächst die Höhe des Lohneinkommens zu bestimmen.

Luigo Pasinetti hatte 1962 diesen Ansatz kritisiert mit dem Argument, dass N. Kaldor außer Acht lasse, dass ein Arbeitnehmer, der spart, auch Kapitaleinkünfte erzielt. Berücksichtigt man diesen Einwand, so lässt sich zeigen, dass die von Kaldor formulierte Theorie modifiziert werden kann zu einer Theorie, die das Gesamteinkommen der Arbeitnehmer (bzw. die Einkommensquote der Arbeitnehmer) in Abhängigkeit der Sparquote der Arbeitnehmer sieht.

Wenden wir diese modifizierte Theorie auf unser Problem an, so bedeutet dies, dass das Gesamteinkommen der Arbeitnehmer aufgrund der vermögenspolitischen Pläne nur dann und in dem Maße ansteigen wird, in dem auch die Sparquote der Arbeitnehmer steigt. Es hängt also dann von der Art der Pläne ab, ob die erwünschte Wirkung eintritt.

Unterstellen wir z.B. eine Gewinnbeteiligung, die entweder ausgezahlt und voll konsumtiv verwandt wird bzw. die zwar investiv angelegt wird, die aber die Arbeiter veranlasst, ihre bisherigen Ersparnisse in gleichem Umfang abzubauen. Die Sparquote der Arbeitnehmer steigt hier nicht an, folglich wird auch das Gesamteinkommen der Arbeitnehmer unberührt bleiben, was nichts anderes bedeutet, als dass die Höhe der Lohneinkommen realiter (d.h. unter Umständen auch über Preissteigerungen) in gleichem Maße zurückgeht, in dem die Arbeitnehmer nun auch Zinseinkommen erhalten.

Bei der Diskussion der Kaldor-Theorie gilt es noch eine zweite Modifikation zu besprechen. Sofern wir nämlich die Annahme eines konstanten realen Inlandsproduktes aufheben, die nur in Zeiten der Überbeschäftigung zutrifft, hängt die Verteilung auch von Angebotsfaktoren ab. Wir haben also zu überprüfen, ob eine vermögenspolitische Maßnahme produktivitätssteigernd wirkt und auf diesem Wege die Lohneinkommen erhöht.

Zwei Fragen sind hierbei von Bedeutung: Die Produktivität könnte erstens aufgrund vermögenspolitischer Maßnahmen deshalb ansteigen, weil insgesamt mehr Vermögen erwerbswirtschaftlich gebildet wird. Unterstellen wir klassische Bedingungen, so dürften sicherlich all diejenigen Maßnahmen, welche die freiwillige Sparbildung der Arbeitnehmer anregen, in diese Richtung wirken, während die Zwangsparpläne, die auf eine Umverteilung der Gewinne hinauslaufen, vermutlich nicht zu einer Ausweitung des Investitionsvolumens führen werden. Zweitens könnte aufgrund einer betrieblichen Form der Vermögenspolitik über eine stärkere Integration der Arbeitnehmer in den Betrieb auch der Leistungswille des einzelnen Arbeitnehmers ansteigen und auf diesem Wege die Produktivität erhöhen.

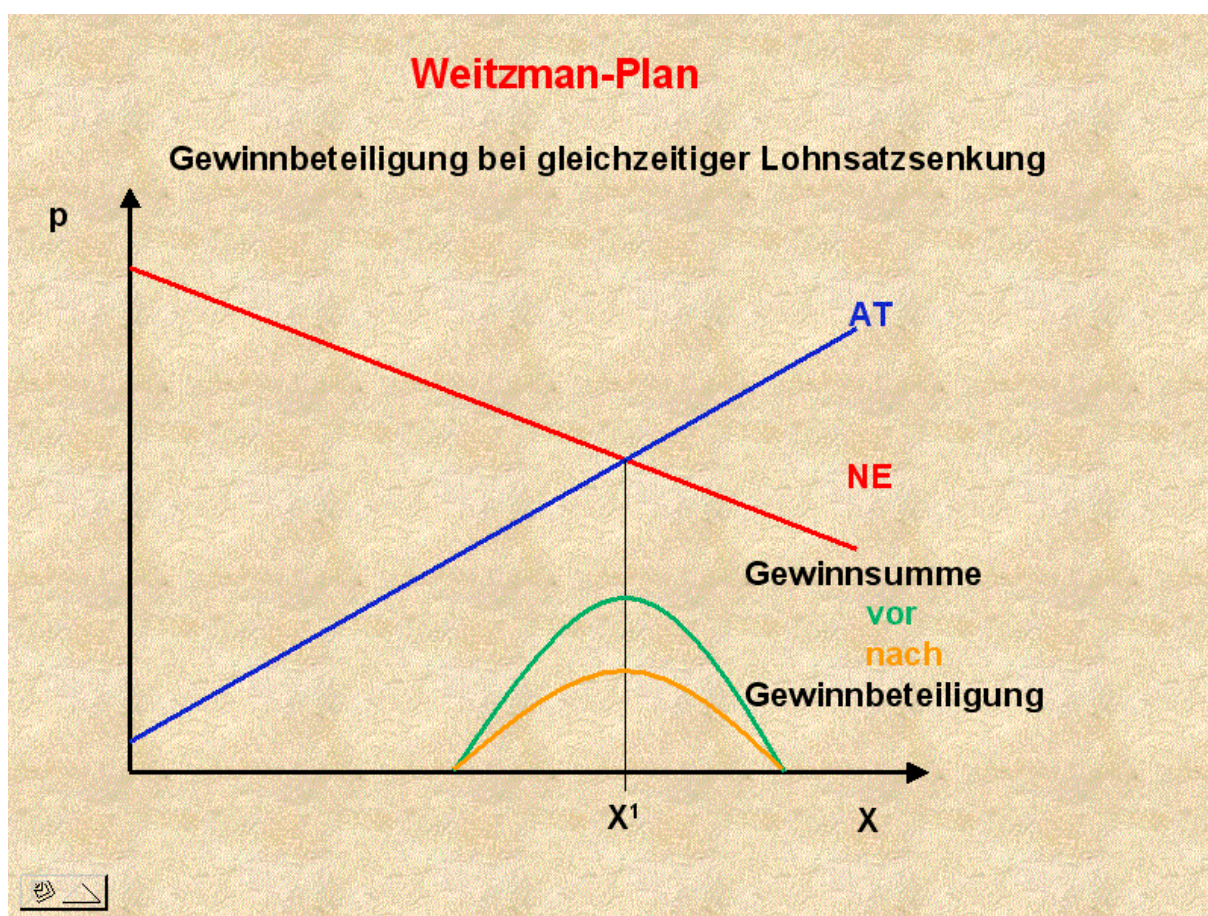
Zur 2. These: (Preiser-These) Es ist mehr als fraglich, ob eine Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand über einen Anstieg der Arbeitsangebotselastizität zu einem höheren Lohn führt. Gegen diese These spricht erstens der Umstand, dass die Löhne vorwiegend in Kollektivverhandlungen vereinbart werden, dass die Macht der Gewerkschaften aber sicherlich nicht ansteigt, wenn die Arbeitnehmer über mehr Vermögen verfügen.

Selbst dann, wenn man die These Preisers allein auf die Vereinbarung übertariflicher Lohnzuschläge beziehen wollte, dürfte der Einfluss der Vermögensbildung einen geringen Einfluss ausüben, da bereits die Einrichtungen der Sozialen Sicherung die Funktionen übernommen haben, die Preiser der Vermögensbildung zugedacht hatte, dass nämlich ein Arbeitnehmer, der über Absicherungsmöglichkeiten verfüge, nicht mehr auf Gedeih und Verderben vom Arbeitgeber abhängt. Drittens schließlich gibt es Eigentumsformen und hierzu zählt insbesondere das Wohnungseigentum, welche die Mobilität des Arbeitnehmers und damit auch seine Arbeitsangebotselastizität sogar vermindern. Ein Arbeitnehmer, der über ein Wohnungseigentum verfügt, das er selbst benutzt, hat geringere Alternativen zu seinem bisherigen Arbeitsplatz (er wird in

der Regel seine Wohngemeinde nicht verlassen) und steht deshalb unter Umständen in einer größeren Abhängigkeit zu seinem Arbeitgeber.

6. Der Einfluss auf den Beschäftigungsgrad

Da die meisten vermögenspolitischen Pläne darauf aufbauen, dass die Arbeitnehmer mehr als bisher sparen und da vom Umfang der Ersparnis u.U. das Ausmaß der Arbeitslosigkeit bestimmt wird, könnten - legt man eine keynesianische Theorie zugrunde - auch negative beschäftigungspolitische Wirkungen befürchtet werden.



Im obigen Diagramm markiert der Schnittpunkt der (roten) Nachfragekurve mit der (höher gelegenen blauen) Grenzkosten- und damit Angebotskurve das bisherige Güter- und Beschäftigungsgleichgewicht X^0 . Durch die Reduzierung des Lohnsatzes verringert sich die Grenzkostenkurve, was zu einer größeren Gütermenge und damit auch zu einer größeren Beschäftigung X^1 führt. Die grüne Gewinnkurve zeigt den Verlauf der Bruttogewinnssumme. Wird den Arbeitnehmern ein Gewinnanteil gewährt, so verringert sich entsprechend der

gelben Gewinnkurve der den Unternehmungen verbleibende Nettogewinn. Da aber die Güter- und Beschäftigungsmenge bei der ein Gewinnmaximum erzielt wird, von der Einführung der Gewinnbeteiligung unberührt bleibt, wird die durch Lohnsenkung hervorgerufene Beschäftigungssteigerung durch die Einführung der Gewinnbeteiligung nicht mehr zurückgenommen.

Eine Gewinnbeteiligung wirkt sich somit im allgemeinen positiv auf den Beschäftigungsgrad aus, da die Unternehmungen in Krisenzeiten geringere Beiträge an die Arbeitnehmer auszahlen müssen und deshalb flexibler auf Absatzrückgänge mit Preissenkungen reagieren können.

7. Sonstige Sekundärwirkungen

Wie alle politischen Maßnahmen sind auch die vermögenspolitischen Maßnahmen daraufhin zu untersuchen, inwieweit andere Ziele der Wirtschaftspolitik beeinträchtigt werden. Als erstes wäre darauf hinzuweisen, dass gegenüber den Plänen der investiven Gewinnbeteiligung oftmals eingewandt wird, dass sie den Lenkungsmechanismus der Marktwirtschaft beeinträchtigen. Eine Unternehmung, die ihren Arbeitnehmern Kapitalanteile am Unternehmensvermögen vermacht hat, kann gerade in Zeiten der Umstellung in erhebliche finanzielle Schwierigkeiten geraten.

Der Rückgang im Absatz macht unter Umständen eine Umstellung in der Produktion notwendig, die selbst wiederum u.U. eine Entlassung von Arbeitskräften nach sich zieht. Den entlassenen Arbeitnehmern müssen ihre Kapitalanteile ausgezahlt werden mit der Folge, dass diese Unternehmung gerade die Kapitalmittel verliert, die sie für die Umstellung benötigt. Diese Gefahr gilt insbesondere für Personengesellschaften, die größere Schwierigkeiten als die Kapitalgesellschaften haben, Kapital auf dem Kapitalmarkt aufzunehmen.

Eine etwas andere Allokationsverzerrung kann eintreten bei der Bildung zentraler Eigentumsfonds, die auf diese Weise über ihre Anlagepolitik Einfluss auf die Investitionsentscheidungen erhalten, wobei die Befürchtung besteht, dass sie diese Macht gegen den Markt ausnützen können.

Wenn allerdings die Unternehmer zu einer Gewinnbeteiligung gezwungen werden, so besteht u.U. die Gefahr, dass sie eher zu einem Rückgang im Investitionsvolumen geneigt sind, wobei diese Gefahr bei Personengesellschaften größer sein dürfte, als bei Kapitalgesellschaften, da man davon ausgeht, dass die Investitionsneigung der Kapitalgesellschaften stärker vom Absatz, die der Personengesellschaften stärker von der Nettogewinnhöhe abhängt. Eine Gewinnbeteiligung erscheint hier den Unternehmungen wie ein Rückgang ihres Nettogewinns.

8. Schlussfolgerungen

Beschäftigungspolitisch wäre es erwünscht, wenn in Zukunft die Partizipation der Arbeitnehmer am Wachstum weniger in Form von Lohnsteigerungen als in Form von Gewinnbeteiligungen vollzogen würde. Die Unternehmer würden auf diese Weise größere Möglichkeiten erhalten, bei Absatzkrisen mit Preissenkungen oder durch Rationalisierungsinvestitionen zu reagieren, das Unternehmerrisiko würde dadurch erheblich reduziert werden. Die Arbeitnehmer würden durch eine Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit eine Nutzensteigerung erfahren, und zudem indirekt durch eine motivationsbedingte Produktivitätssteigerung diesen Effekt sogar noch verstärken. Auf diese Weise könnte ein Weg aus der Sackgasse gefunden werden, in der sich die Tarifverhandlungen in den letzten Jahrzehnten befunden haben.

Da Arbeitsplätze vorwiegend durch Investitionsentscheidungen geschaffen oder vernichtet werden, wirkt sich nämlich sowohl eine moderate wie auch eine expansive Lohnpolitik zeitlich immer erst verzögert aus. Expansive Lohnsteigerungen scheinen sich nicht unmittelbar negativ auf die Beschäftigung auszuwirken, da die Unternehmer erst verzögert reagieren, die Gewerkschaften werden in ihrem Verhalten bestärkt. Treten dann verzögert Beschäftigungsminderungen ein und reagieren die Gewerkschaften mit einer moderaten Lohnpolitik, so ist wiederum keine sofortige Besserung in der Beschäftigtenlage festzustellen. Es hat den Anschein, als würde die Zurückhaltung der Arbeitnehmer nicht belohnt. Gleichzeitig weist der Anstieg in den Gewinnen auf eine ungerechte Umverteilung hin. Die Bereitschaft der Gewerkschaften zur moderaten Lohnpolitik wird aufgekündigt. Bei Einführung einer zusätzlichen Gewinnbeteiligung würde hingegen die Beteiligung der Arbeitnehmerschaft am Wachstum schneller vollzogen, die Tarifpolitik würde aus der Sackgasse, in die sie das letzte Jahrzehnt gerade ist, herausfinden.

Eine Gewinnbeteiligung hat gegenüber einem Investivlohn mehrere Vorteile. Gerade weil die Gewinnbeteiligung nur dann ausgezahlt werden muss, wenn die Unternehmungen Gewinne erzielen, aber ein in den Tarifverhandlungen vereinbarter Investivlohn fixe Kosten darstellt, die unabhängig von der Ertragslage einer Unternehmung anfallen, ermöglicht die Gewinnbeteiligung den Unternehmungen sehr viel mehr, auf konjunkturelle Datenänderungen schnell reagieren zu können.

Eine bar ausgeschüttete Gewinnbeteiligung ist darüber hinaus der investiven Anlage in den Unternehmungen, in denen der Arbeitnehmer beschäftigt ist, aus der Sicht der Arbeitnehmer überlegen. Der einzelne Arbeitnehmer geht kein zusätzliches Risiko ein, während bei der Anlage von Kapital in Einzelunternehmungen immer ein hohes Risiko besteht, sodass der Arbeitnehmer befürchten muss, dann wenn er wegen Absatzschwierigkeiten der Unternehmungen entlassen wird, gleichzeitig auch das im Betrieb angelegte Vermögen verlustig zu gehen.

Wir können unterstellen, dass die Masse der Arbeitnehmer in hohem Maße risikoscheu ist, gerade deshalb sind die Arbeitnehmer ja unselbständig geblieben und haben sich nicht selbständig gemacht. Aus der Sicht des Arbeitnehmers ist es sehr viel zweckmäßiger, die Ersparnisse möglichst ohne großes Risiko anzulegen, in festverzinslichen Papieren oder zumindest in einem Aktienfonds, in dem die Risiken breitgestreut werden.