

Die Nettoeinkommen sind in Deutschland von 1991 bis 2005 real gesunken, wobei die Gruppe der Arbeiter am stärksten betroffen war. An Erklärungen hierfür mangelt es nicht: Internationale Konkurrenz und die in den letzten Jahren strukturell wie konjunkturell bedingt schlechte Lage am deutschen Arbeitsmarkt haben den Lohnauftrieb spürbar gedämpft. Dies hat angesichts der Gewinne zahlreicher Unternehmen in jüngster Vergangenheit zu Debatten über die Fairness der Verteilung geführt. Jetzt da die Konjunktur anzieht und wieder substantielle Verteilungsspielräume sichtbar werden, polieren die Koalitionspartner daher ihre arbeits- und sozialpolitischen Profile auf und fordern eine stärkere Beteiligung der Lohn- und Gehaltsempfänger am wirtschaftlichen Erfolg. So weit, so gut. Der auf dem CDU-Parteitag eingebrachte und von der SPD begrüßte Vorschlag, einen Investivlohn zur Beteiligung der Arbeitnehmerschaft am Produktivkapital zu fördern, ist jedoch das falsche Instrument.

Schon heute steht es Arbeitnehmern frei, im Rahmen ihrer Ersparnis Aktien des Arbeitgebers, anderer Firmen oder Aktienfonds zu erwerben. Daneben gibt es freilich auch Alternativen, z.B. festverzinsliche Wertpapiere oder Immobilien. Eine staatliche Förderung der Kapitalanlage in vorgegebenen Unternehmen – wie von der CDU beschlossen – hat daher eine verzerrende Wirkung und führt zu einer ineffizienten Allokation auf dem Kapitalmarkt. Dieser wirtschaftspolitisch bedenkliche Eingriff ließe sich allenfalls damit begründen, dass deutliche Vorteile – wie beispielsweise positive externe Effekte für die Gesamtwirtschaft – die negativen Folgen der Marktverzerrung überkompensieren. Und tatsächlich erhoffen sich



Alkis Otto

Gewinnbeteiligung statt Investivlohn

die Befürworter des Investivlohns eine Reihe von Vorteilen. So wird von einer Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer ein günstiges Finanzierungsinstrument für kleine und mittlere Unternehmen erwartet, das angesichts der Wirkungen der Basel-II-Bestimmungen auf den Mittelstand für vorteilhaft erachtet wird. Außerdem erhofft man sich eine höhere Arbeitsmotivation und Produktivität der Arbeitnehmer, da diese im Falle einer guten Geschäftslage an den Gewinnen des Unternehmens beteiligt würden, was unter dem Gesichtspunkt der Verteilungsgerechtigkeit als fair erscheint und zudem die lange geforderte Orientierung der Entlohnung am Erfolg des Betriebes bzw. eine Flexibilisierung des starren Flächentarifvertrages bedeutet.

Ob diese Hoffnungen begründet sind, ist jedoch fragwürdig. Das Argument, der Investivlohn stärke die Eigenkapitalsbasis, stellt nichts anderes als die bereits angeführte Marktverzerrung dar. Ein Gewinn versprechendes Unternehmen könnte auf funktionierenden Kapitalmärkten schließlich auch anderweitig günstig Fremd- oder Eigenkapital akquirieren. Wenn sich als Folge der Basel-II-Regelungen

diesbezügliche ökonomisch nachteilige Hindernisse für kleine und mittlere Unternehmen ergeben, sollten diese institutionell und nicht lohnpolitisch beseitigt werden. Auch bezüglich der erhofften höheren Arbeitsproduktivität ist angesichts zunehmend häufiger werdender Arbeitsplatzwechsel und gebrochener Erwerbsbiographien unklar, ob Arbeitnehmer eine ausreichende, d.h. anreizwirksame Menge von Anteilen am jeweils arbeitgebenden Unternehmen erwerben können. Selbst wenn dies gelänge, stünden diesem Vorteil gewichtige Nachteile für die Arbeitnehmer in Form eines doppelten Risikos entgegen, da bei schlechter Geschäftslage des Unternehmens oder gar der gesamten Branche sowohl ihre Arbeitseinkommen als auch ihre Vermögen bedroht wären. Befürworter des Investivlohns weisen zwar darauf hin, dass das idiosynkratische Anlagerisiko kontrollierbar sei – nur ist es ökonomisch unsinnig, Risiken als Teil einer wirtschaftspolitischen Strategie kostenträchtig abzusichern, die erst durch diese Wirtschaftspolitik geschaffen werden. Stattdessen sollte die Politik mit Blick auf die zukünftige Bedeutung der privaten Altersvorsorge den in der Mehrzahl risikoscheuen Arbeitnehmern zu einer Diversifikation ihres Portfolios raten.

Was also zugunsten der Investivlöhne verbleibt, sind die Argumente zur Verteilungsgerechtigkeit und zur Flexibilisierung des starren Flächentarifvertrages. Diese Ziele können jedoch auch durch eine einfache Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer in Form erfolgsabhängiger Prämien erreicht werden, die in Tarifverträge implementiert werden könnten. Bei dieser Alternative würde zudem die Allokation auf den Kapitalmärkten nicht verzerrt und ein doppeltes Risiko würde ebenso vermieden.