



Konrad  
**-Adenauer-**  
Stiftung

# INTERNE STUDIEN

Interne Studie Nr. 160/1998

Hermann-Josef Arentz/Hans Peter Stihl u. a.

## **Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand**

**Wege zu einer Gesellschaft von  
Teilhabern**

# Der Investivlohn – ein Element innovativer Wirtschafts- und Sozialpolitik

*Hermann-Josef Arentz*

*„Investive Lohnkomponenten auf tarifvertraglicher Basis sind ein wichtiger Bestandteil einer beschäftigungs- und investitionsfördernden Tarifpolitik. Der Gesetzgeber muß die Beteiligung am Produktivvermögen durch geeignete Rahmenbedingungen fördern. Zwar können nur die Tarifparteien Investivlöhne vereinbaren, aber der Staat muß sie rechtlich ermöglichen, finanziell durch Zulagen oder über die Berücksichtigung z.B. im Rahmen des § 40 b Einkommensteuergesetz fördern und den gebotenen Anlegerschutz sicherstellen. Der Investivlohn ist bei einer langfristig zurückhaltenden Barlohnpolitik Ausdruck des Geben und Nehmens sowie der Gerechtigkeit und der ökonomischen Vernunft.“*

Diese Forderung stammt aus dem 30-Punkte-Papier, das die Christlich- Demokratische Arbeitnehmerschaft 1997 auf ihrer Magdeburger Bundestagung verabschiedet hat. Das Ziel ist aber nicht neu, im Gegenteil:

Es ist ein alter Traum der Christlich-Sozialen, durch die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen den Konflikt zwischen Arbeit und Kapital zu überwinden. Seit langer Zeit kämpfen CDA und CSA, die katholische Arbeitnehmerbewegung, das Kolpingwerk und viele andere Organisationen für den Investivlohn. Manchmal waren sie dicht an einem Erfolg, aber immer wieder setzten sich schließlich die Reformverweigerer und Skeptiker durch.

„Im Prinzip: ja zur Kapitalbeteiligung – aber: der Zeitpunkt für die politische Umsetzung ist derzeit ungünstig.“ Mit diesem Einwand wurde das Thema Investivlohn bislang zumeist vom Tisch gefegt – der Zeitpunkt war nie günstig. In den fünfziger und sechziger Jahre verlangte man nach der Zeit der Entbehrungen kräftige Barlohnzuwächse, und solange die Löhne tatsächlich stiegen, gab es für den Investivlohn wenig Begeisterung. In den letzten Jahren fielen dann die Netto- und Reallohnlohnzuwächse zumeist so spärlich aus, daß der verbleibende Rest zumindest bar in die Taschen der Arbeitnehmer fließen sollte. „Barlohn statt Sparlohn“ – für die Kapitalbeteiligung in Arbeitnehmerhand waren die Chancen angesichts dieser Devise wiederum denkbar schlecht. Ganz zu schweigen von den Vorbehalten im Arbeitgeberlager: Hier gab es – von einigen visionären Unternehmern abge-

sehen – lange Zeit nur ängstliche Vorbehalte, vor allem die Befürchtung, durch eine erzwungene Beteiligung der Arbeitnehmer würden Unternehmer und Anteilseigner schrittweise entmachtet. In den letzten Jahren mußte dann zumeist die angespannte Finanzlage der öffentlichen Haushalte herhalten, um das Investivlohnmodell der Christlich-Sozialen zu torpedieren.

Während derlei Bedenken mit großem Eifer vorgetragen wurden, hat man zahlreiche historische Chancen verpaßt, die Beteiligung der Arbeitnehmer am Wirtschaftskapital auf breiter Front durchzusetzen. Eine gute Chance wurde bereits während des rasanten Wirtschaftsaufschwungs in den fünfziger Jahren verspielt, als der DGB, inspiriert von Viktor Agartz, für eine expansive Lohnpolitik kämpfte und sich Karl Arnold, der langjährige nordrhein-westfälische Ministerpräsident, mit seinem Investivlohnkonzept nicht durchsetzen konnte.

Die Liste der verpaßten Chancen ist lang. Es bot sich unmittelbar nach der Vereinigung im Zuge der Sanierung und Privatisierung „volkseigener Betriebe“ in den neuen Bundesländern ein besonders guter Zeitpunkt für die Beteiligung von Arbeitnehmern am Produktivkapital. Aber auch diese Gelegenheit blieb ungenutzt. Das gleiche gilt für die jüngsten Privatisierungen im Bereich der Telekommunikation, des Verkehrs und der kommunalen Versorgungsunternehmen. Diese großen Umbauprojekte wurden – und werden zum Teil heute noch – unter erheblichem Einsatz öffentlicher Mittel und Investitionshilfen durchgeführt. Es wäre darum nur recht und billig, die Arbeitnehmerschaft an den neu entstandenen und öffentlich geförderten Unternehmen zu beteiligen.

Die Geschichte der letzten 150 Jahre zeigt, daß die größten sozialpolitischen Reformen stets auch den größten Widerstand zu überwinden hatten. Hätte sich Bismarck von Bedenkenträgern leiten lassen, dann wäre seine Sozialgesetzgebung ein Torso geblieben. Das gleiche gilt etwa für Blüms Pflegeversicherung – auch sie kam zu einem „höchst ungünstigen Zeitpunkt“. Bis auf einige wenige Eiferer zweifelt heute aber niemand mehr daran, daß es sich hierbei um einen großen Fortschritt handelt.

Immerhin zeichnet sich ein grundlegender Meinungswandel gegenüber dem Investivlohnmodell ab. Die Sozialpartner erkennen die erweiterten tarifpolitischen Handlungsmöglichkeiten, die in Investivlohnvereinbarungen liegen. Die Wirtschaft sieht immer mehr die Investitionspotentiale, die eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmerschaft am Produktivkapital ermöglicht. Die Sozialpolitiker weisen auf die zusätzliche soziale Sicherungsfunktion des

Investivlohns hin. Die Arbeitsmarktexperten bestätigen, daß eine breite Umsetzung des Investivlohnkonzeptes durchaus zur Flexibilisierung von Arbeitswelt und Arbeitsmarkt beitragen könnte. Auch FDP, SPD, und Grüne sind auf den Zug aufgesprungen. Selbst der grüne Fraktionschef Joschka Fischer bezeichnete jüngst den „Übergang von der Mitbestimmungs- in die Miteigentümergeinschaft“ als „die große sozialreformerische Antwort auf die Globalisierung“.

In der Tat: Die Zeit ist reif für den Investivlohn. Auf dem CDU-Bundesparteitag in Leipzig wurde beschlossen, noch in dieser Legislaturperiode den notwendigen gesetzlichen Rahmen für Investivlöhne zu schaffen. Der Gesetzgeber muß dazu klarstellen, daß die Tarifvertragsparteien die Anlage vermögenswirksamer Leistungen in Produktivkapital vereinbaren können. Dabei darf allerdings weder das einzelne Unternehmen noch der einzelne Arbeitnehmer auf eine einzige Form der Beteiligung festgelegt werden. Geregelt werden muß ferner, in welcher Form diese Unternehmensbeteiligung gefördert wird. Dazu ist eine Neufassung des bestehenden Vermögensbildungsgesetzes nötig.

Wenn in den Tarifrunden 1999 eine vermögenspolitische Offensive erfolgen soll, dann ist die angekündigte gesetzliche Regelung noch in dieser Legislaturperiode unverzichtbar. Die Christlich-Sozialen rechnen fest damit. Sie messen die Glaubwürdigkeit der Koalition am Umgang mit der Frage der Arbeitnehmerbeteiligung. Eine Umfrage christlich-sozialer Organisationen ergab 1997, daß das Thema „Kapitalbeteiligung“ in der Bevölkerung auf erhebliches Interesse stößt. Von 1.500 Befragten sprachen sich 82% dafür aus, einen Teil künftiger Lohnerhöhungen als Investivlohn bereitzustellen. Der von den Befragten eingeräumte investive Lohnanteil lag bei durchschnittlich 0,8%. Dies würde hochgerechnet auf die Bruttolohnsumme in Deutschland einen jährlichen Sparbetrag von 15 Milliarden DM ergeben. 52% derjenigen, die Investivlohnvereinbarungen befürworteten, wünschen eine betriebliche Beteiligung; 48 % sprachen sich für eine außer- bzw. überbetriebliche Beteiligung aus.

Auch ein Blick auf die Entwicklung der Vermögensverteilung in der Bundesrepublik zeigt: Gesetzliche Maßnahmen zur Förderung der Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern waren noch nie so dringlich wie heute. In Westdeutschland besitzen die reichsten 10 % der Haushalte mehr als die Hälfte, nämlich 3 Billionen DM, und weitere 25% der Haushalte mit Vermögen von etwa 150.000 bis 450.000 DM mehr als ein Drittel des gesamten verfügba-

ren Privatvermögens, nämlich 2 Billionen DM. Auf die übrigen 65% der Haushalte verteilt sich das restliche Zehntel der Vermögenssumme, nämlich eine halbe Billion DM. Die Hälfte aller westdeutschen Privathaushalte hat kein Grundvermögen.

An dieser Schieflage wird sich auch durch die Erbschaften der nächsten Jahre nichts ändern. Im Gegenteil: Die Summe der Erbschaften in Deutschland beträgt jährlich schätzungsweise 100 bis 200 Milliarden DM. Da die Vermögensverteilung bei den Senioren – ähnlich wie bei den Privathaushalten insgesamt – recht ungleichmäßig ist, kann die Hälfte der nachfolgenden Generation keine nennenswerten Erbschaften erwarten. Wegen der Zusammenhänge zwischen Ausbildung, Einkommen und Vermögen dürfte außerdem der weitaus gewichtigste Teil der Erbschaften Haushalten zugute kommen, die schon vermögend sind. Dadurch wird die Konzentration der Vermögen in unserer Gesellschaft weiter beschleunigt.

Generell ist zu beobachten, daß sich die alljährliche Geldvermögensbildung in zunehmendem Maße aus Zinsen und Dividenden speist. Nach einer Untersuchung des DIW aus dem Jahre 1997 können Selbständigen-Haushalte aufgrund ihrer allgemein günstigen Einkommenssituation häufig Geldvermögen in beträchtlicher Höhe ansammeln, die sie vorwiegend in besonders zinsgünstiger Form anlegen: neben dem Wertpapiervermögen fallen hier Lebensversicherungen als Altersvorsorge ins Gewicht. Die Arbeiter halten hingegen einen vergleichsweise kleinen Teil ihrer Ersparnisse in höherverzinslichen Anlagen. Kein Wunder also, daß nur 5% der Haushalte die Hälfte der Zinsen und Dividenden kassieren. Zur Zeit boomen zwar die Aktienmärkte, aber auch davon profitiert bislang wiederum nur eine Minderheit der Bevölkerung.

Und schließlich ein Blick auf die Einkommensentwicklung: In den vergangenen fünfzehn Jahren ist die Lohnentwicklung gegenüber den Einkommen aus Kapitalvermögen und Unternehmensgewinnen weit zurückgeblieben. Die entnommenen Gewinne und Vermögenseinkommen stiegen 1996 abermals erheblich kräftiger – nämlich um 6,9% – als die Einkommen der Arbeitnehmer. Seit 1991 sind die Kapitaleinkommen nach Steuerabzug um fast zwei Fünftel, die Nettolöhne und -gehälter indessen nur um gut ein Zehntel gestiegen. Ohne die Umstellung bei der Kindergeldzahlung wäre die Zunahme bei den Löhnen sogar noch geringer ausgefallen. Eine Trendwende bei der Einkommensentwicklung ist nicht in Sicht, zumal eine moderate

Lohnpolitik weiterhin die Voraussetzung bleibt, um neue Arbeitsplätze zu schaffen und um Investitionen ins Land zu locken.

Die Trends zeigen: Die Schere zwischen Arm und Reich droht sich mit wachsendem Tempo zu öffnen. Diese Entwicklung birgt enormen sozialen Sprengstoff zumal sie auch eine Erosion des Mittelstandes befürchten läßt.

Wenn die Löhne stagnieren und die Aktienkurswerte steigen, wenn die Einkommensentwicklung von Anteilseignern und Belegschaften zunehmend auseinanderdriftet, dann ist es höchste Zeit die Arbeitnehmer am Produktivkapital und damit am „shareholder value“ zu beteiligen. Die Gewerkschaften haben sich dieser Erkenntnis geöffnet, und sie sind heute der Investivlohnidee sehr viel aufgeschlossener als früher. Es wird erkannt: Eine offensive Vermögenspolitik im tarifvertraglichen Rahmen ebnet Wege aus der lohnpolitischen Sackgasse, bietet Flexibilisierungsspielräume und stärkt zugleich die Tarifautonomie.

Hinzu kommt, daß der Investivlohn neue Chancen bietet, um die individuellen sozialen Bedürfnisse der Arbeitnehmer mit den betriebswirtschaftlichen Erfordernissen der Unternehmen besser zu vereinbaren. Was spricht zum Beispiel dagegen, mit Hilfe des Investivlohns Sabbatjahre zu finanzieren oder einen gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben? Was spricht dagegen, daß sich Arbeitnehmer über Mehr-Arbeit zusätzliche Anteile an ihrem Betrieb erkaufen oder über die Auszahlung des Sparlohns die Basis für eine eigene Existenzgründung schaffen?

Solche Überlegungen sind heute noch Zukunftsmusik, sie könnten aber in den kommenden Jahrzehnten Wirklichkeit werden, wenn es gelingt, breit angelegte tarifpolitische Investivlohnvereinbarungen zu erzielen. Am Ende würden alle profitieren: die Arbeitnehmer, die Unternehmer und auch jene Menschen, die derzeit kaum Chancen haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, weil die Flexibilisierungspotentiale in den Unternehmen noch nicht ausreichend ausgeschöpft werden.

Auch viele Unternehmer haben bereits erkannt, daß eine Beteiligung der Mitarbeiter am eigenen Unternehmen die Wettbewerbskraft eher stärkt als neue Konflikte heraufbeschwört. Investive Lohnvereinbarungen erschließen den Betrieben neue Kapitalquellen. Das ist ein Vorteil, der angesichts der oft beklagten schwachen Eigenkapitalausstattung der mittelständischen Wirtschaft um so schwerer wiegt – es sind ja die mittelständischen Unternehmen, die in Deutschland zwei Drittel der Arbeitsplätze stellen und über die Hälfte des Bruttosozialproduktes erwirtschaften.

Die Beteiligung am Produktivkapital fördert zugleich auch die Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen. Motivation von Arbeitnehmern, Kreativität, Leistungsbereitschaft, Mut zu Veränderungen, Mitverantwortung – gerade in Zeiten des verschärften Wettbewerbs sind dies wesentliche Standortbedingungen für unsere Wirtschaft. Sie lassen sich aber letztlich nur verbessern, wenn möglichst viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am wirtschaftlichen Erfolg ihrer Unternehmen teilhaben.

Eine Umfrage der Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft belegt es: „Firmen mit Mitarbeiterbeteiligung sind fitter als Firmen ohne solche Modelle“. Die befragten Unternehmen, die ihre Mitarbeiter am Gewinn beteiligten, konnten innerhalb von zwei Jahren im Durchschnitt einen Produktivitätszuwachs von 11,3 % verbuchen. Der Krankenstand lag hier zudem rund einen %punkt unter den üblichen 5,5 %. Die EU-Kommission bestätigt diese Effekte. Ihren Erhebungen nach zu urteilen, hatten Mitarbeiterbeteiligungsprogramme in den letzten Jahren deutlich positive Auswirkungen auf Lohnflexibilität, Beschäftigung und Einbindung der Mitarbeiter. Sozialer Fortschritt und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sind eben zwei Seiten einer Medaille. Auch aus diesem Grund hat Ludwig Erhard eine „Gesellschaft von Teilhabern“ angestrebt. Erhards Vision ist heute zukunftsweisender denn je: Wir müssen die produktive Kraft des sozialen Ausgleichs auf innovativen Wegen nutzen, um auch künftig als Wirtschaftsstandort erstklassig zu bleiben.

Eine breitere Beteiligung am Produktivvermögen bietet schließlich auch neue Optionen für die langfristige Altersvorsorge. So sieht ein Drittel der von den christlich-sozialen Organisationen befragten Arbeitnehmer die Vermögensbildung als langfristige Anlage zur Ergänzung der Alterssicherung. Diese Überlegung resultiert offenbar nicht zuletzt aus dem gegenwärtigen Rückgang der betrieblichen Alterssicherung und auch aus der Diskussion über die Zukunft der gesetzlichen Rente. Fest steht: Die solidarische und leistungsbezogene Rentenversicherung ist weiterhin das beste System der Alterssicherung. Aber sie bedarf in der Tat der Ergänzung durch andere Instrumente der Altersvorsorge. Die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand könnte in den nächsten Jahren mittels staatlich geförderter Investivlohnvereinbarungen zu einer solchen ergänzenden Säule unseres Alterssicherungssystems heranwachsen.

„Die Bildung von Produktiveigentum in Arbeitnehmerhand ist eine soziale Notwendigkeit“. So steht es im Grundsatzprogramm der CDU.

In der Tat gibt es zur breiten Beteiligung am Wirtschaftskapital keine Alternative. Eine Gesellschaft in der immer weniger Menschen immer mehr Vermögen ansammeln, während ein großer Teil der Bevölkerung kaum Vermögen bilden kann, widerspricht den fundamentalen Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft. Eine solche Schieflage gefährdet den Sozialen Frieden und höhlt das Prinzip der Chancengleichheit aus.

Die Geschichte der modernen Industriegesellschaften zeigt, daß gleiche Chancen unter marktwirtschaftlichen Bedingungen nicht allein durch formale Rechtsgleichheit gewährleistet ist, sondern eine aktive Sozialpolitik erfordern, eine Sozialpolitik, die für alle Menschen möglichst gleiche personale Entfaltungsmöglichkeiten anstrebt und eine Konzentration ökonomischer Macht verhindert.

Erst das gemeinschaftliche Bekenntnis zu einer solchen Sozialpolitik hat das alte Klassenkampfdenkmal zurückgedrängt. Wer eine Wiederkehr des Klassenkampfes in neuen Gewändern verhindern will, muß also dieses Bekenntnis immer wieder mit Leben füllen und zwar nicht durch dirigistische Umverteilungskonzepte, sondern mit intelligenten, subsidiären Elementen der Partnerschaft von Arbeit und Kapital – das Investivlohnmodell der CDA verkörpert ein solches Element.

Gerade in Zeiten der Globalisierung und der sich verschärfenden Verteilungskonflikte dürfen wir nicht vergessen, daß der soziale Konsens, das gemeinsame „Ja“ zum sozialen Ausgleich bei uns in Deutschland eben nicht nur Ornament ist, sondern eine tragende Säule der Sozialen Marktwirtschaft und der Demokratie, gleichsam eine Grundvoraussetzung für die politische und wirtschaftliche Stabilität von Staat und Gesellschaft. Um diese Stabilität auch in Zukunft zu gewährleisten, brauchen wir eine breitere Beteiligung am Produktivvermögen. Karl Arnold hatte eben Recht: „Die Menschen werden nur das als verteidigungswert und verteidigungswürdig empfinden, was ihnen Mitsprache und auch materielle Teilhabe an den Erträgen des Wirtschaftens sichert.“