

Wirtschaftspolitische Informationen 5/06

ver.di Bundesvorstand Berlin – November 2006
Bereich Wirtschaftspolitik in Zusammenarbeit
mit der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung
www.wipo.verdi.de



Investivlohn – Trostpflaster für Lohnverzicht?

Investivlohn – ein „brandaktuelles Thema“?	2
Was sind eigentlich Investivlöhne?	3
Investivlöhne sollen Lohnverzicht verdecken	4
Beschäftigte als Unternehmer?.....	5
Investivlohn als Glücksspiel.....	5
Investivlohn aus Sicht der Beschäftigten.....	6
Es bleiben zu viele offene Fragen	7
Die Alternative: Lohnerhöhungen und Mindestlohn	7

Investivlohn – ein „brandaktuelles Thema“?

Die Wirtschaft entwickelt sich in konjunkturellen Schwankungen. Ähnlich scheint es mit dem Thema „Investivlohn“ bzw. „Beteiligung am Produktivvermögen“ zu gehen. Die Debatte flammt in Deutschland bereits seit den 1950er Jahren immer mal wieder auf. Immer dann, wenn angesichts öffentlichen Unmuts über die wachsende Kluft zwischen Arbeit und Kapital die Politik Tatkraft zeigen will. Dann kommen Vorschläge zum Investivlohn plötzlich wieder auf den Tisch. Die Botschaft lautet: Wir tun was! Passiert ist bislang jedoch kaum etwas.

Die jüngsten Investivlohn-Wellen gehen vom Bundespräsidenten Horst Köhler und aktuell von der Bundeskanzlerin Angela Merkel aus. Der Bundespräsident hatte Ende 2005 dem Magazin „Stern“ gesagt, er halte „die Zeit für gekommen, die Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer oder ihre Beteiligung am Produktivvermögen wieder auf den Tisch zu bringen“.

Nun kramt Angela Merkel den Vorschlag wieder hervor und fordert „mehr Eigentum am Unternehmen in Arbeitnehmerhand“. Investivlöhne seien hierzu das richtige Mittel. Sind Köhler und Merkel nun plötzlich zu Anwälten der Beschäftigten geworden? Zu Vorkämpfern einer Umverteilung von oben nach unten?

Angela Merkel misst „Investivlöhnen“ eine Schlüsselrolle bei der Weiterentwicklung der sozialen Marktwirtschaft bei.

Natürlich nicht! Schnell wird nämlich deutlich, dass es Köhler und Merkel nicht etwa um *zusätzliche* Einkommen aus Kapitalvermögen für die Beschäftigten geht. Es geht um Kapitaleinkommen *an Stelle* von Lohn.

Das ist ein lange vernachlässigtes, aber brandaktuelles Thema für Deutschland: Durch Beteiligung an der Wertsteigerung des Kapitals den Arbeitnehmern eine neue Teilhabe am Wohlstand zu geben, das heißt, Kapitalentwicklungen als Teil des Lohns zu haben.

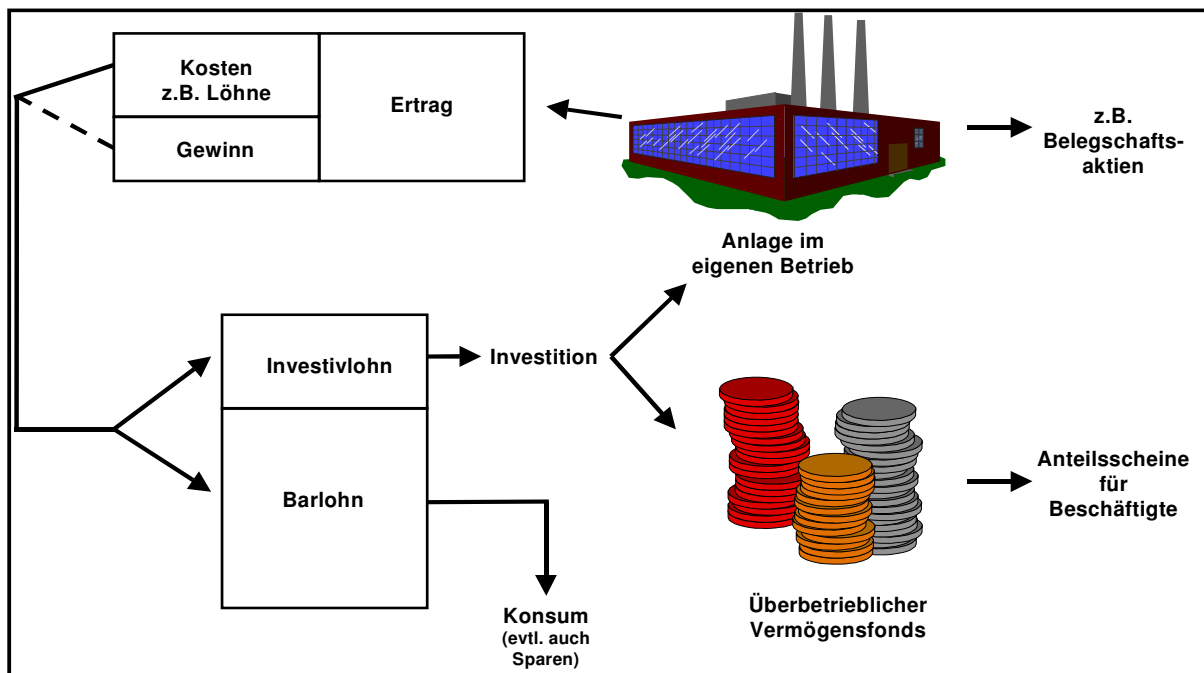
Angela Merkel laut Handelsblatt vom 18. November 2006

Was sind eigentlich Investivlöhne?

Beim Investivlohn erhalten Beschäftigte neben ihrem normalen Lohn („Barlohn“) auch noch einen „Investivlohn“. ¹ Dieser wird nicht ausbezahlt, sondern zur Finanzierung von Investitionen im jeweiligen Unternehmen verwandt. Oder er wandert in einen überbetrieblichen Vermögensfonds. Die Beschäftigten erhalten dann zum Beispiel entweder Belegschaftsaktien des eigenen Unternehmens oder Anteilsscheine von Kapitalanlagegesellschaften.

Entscheidend ist, ob Investivlöhne *an Stelle* des tariflichen Lohns – bzw. von Lohnsteigerungen – oder *zusätzlich* zum tariflichen Lohn, also „on-Top“ gezahlt werden. Dann ginge das zusätzliche Einkommen zu Lasten der Gewinne. So finanzierte Investivlöhne würden eine Umverteilung von den Gewinn- und Vermögenseinkommen hin zu den Arbeitseinkommen bedeuten.

Genau dies wollen Köhler und Merkel aber nicht. Im Gegenteil: Beschäftigte sollen auf Teile ihres Lohns – bzw. von Lohnsteigerungen – verzichten. Durch „Standortvereinbarungen und betriebliche Bündnisse“, wie es unverhohlen auf dem CDU-Parteitag in Dresden Ende November 2006 formuliert wurde. Den Verzicht nennen sie „Investivlohn“. Nur so könnten Beschäftigte noch einen „fairen Anteil am Volkseinkommen“ erhalten.



¹ Vgl. zur Investivlohnproblematik ausführlich: Bontrup, Heinz-J./Springob, Kai: Gewinn- und Kapitalbeteiligung, Wiesbaden 2002, S. 154-174.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen einen fairen Anteil am Volkseinkommen erhalten. Der internationale Wettbewerb macht zur Sicherung von Arbeitsplätzen Standortvereinbarungen und betriebliche Bündnisse notwendig. Deshalb sind Maßnahmen erforderlich, die die Teilhabe der Beschäftigten am Erwirtschafteten auf wettbewerbsverträgliche Weise gewährleisten.

Antrag des CDU-Bundesvorstandes an den 20. Parteitag in Dresden, S. 3.

Beschäftigte finanzieren so ihre Beteiligung am Unternehmen selbst. Es geht lediglich um Lohnumwandlung. Dann könnten sich Beschäftigte auch selbst von einem Teil ihres Lohns zum Beispiel Aktien kaufen – oder aber auch nicht. Können Beschäftigte frei entscheiden, kaufen sie in der Regel keine Unternehmensbeteiligungen. Denn die meisten können sich das gar nicht leisten. Das Einkommen wird vollständig für die notwendigen Ausgaben wie Miete, Nahrungsmittel usw. gebraucht.

Die aktuellen Vorschläge zum Investivlohn bedeuten in Wahrheit Lohnverzicht: Beschäftigte sollen weniger Lohn gegen vage Versprechen auf zukünftige Kapitaleinkommen eintauschen.

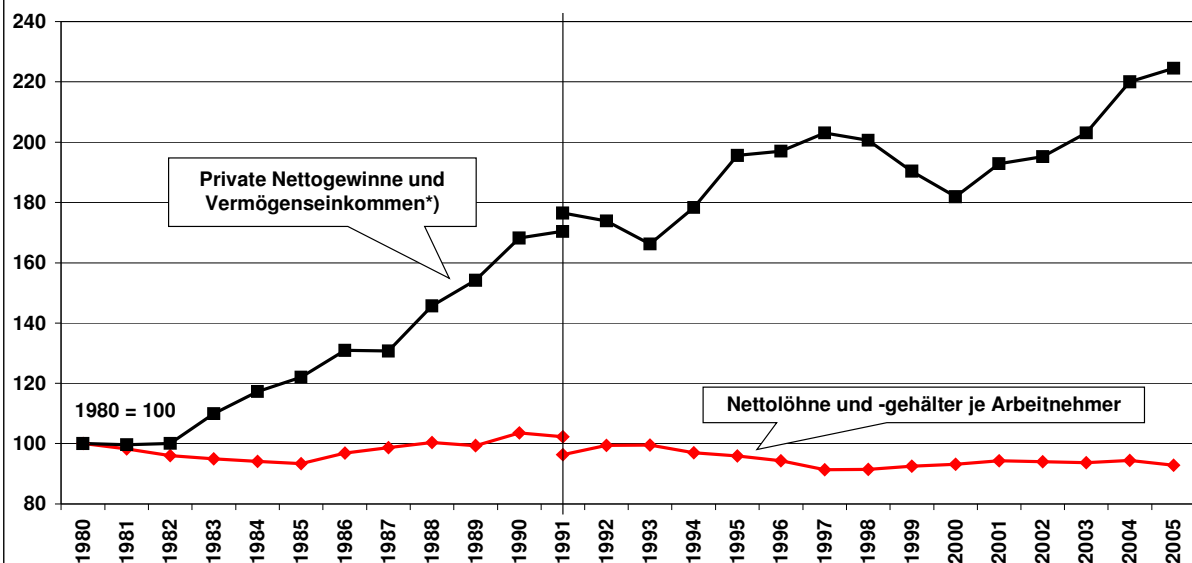
Investivlöhne sollen Lohnverzicht verdecken

In den letzten zehn Jahren sind die Nettolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer in Deutschland real, also nach Abzug der Preissteigerung, bereits deutlich gefallen. Und nun kommen Köhler und Merkel mit dem Vorschlag, weiter auf Einkommen zu verzichten. Stattdessen soll es Investivlöhne geben. Mit diesem Vorschlag wollen sie offensichtlich zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen:

Unternehmen brauchen weniger Lohn zu zahlen. Den Investivlohn sehen die Beschäftigten nämlich nicht. Der bleibt im Unternehmen. Weitere Gewinnsteigerungen wären die Folge. Zum anderen können Köhler und Merkel ihr Konzept aber als beschäftigtenfreundlich deklarieren. Schließlich werden Beschäftigte über ihre Kapitalbeteiligung zu Miteigentümern.

Einkommensschere öffnet sich immer weiter Entwicklung der Nettoeinkommen

ver.di Bundesvorstand
Bereich Wirtschaftspolitik



*) Unternehmens- und Vermögenseinkommen abz. der des Staates, abz. veranlagte Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, nichtveranlagte Steuern vom Ertrag und Vermögensteuer. Preisbereinigung mit dem Index für die Lebenshaltungskosten der privaten Haushalte.
Quelle: Statistisches Bundesamt, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, eigene Berechnungen.

Beschäftigte als Unternehmer?

Der Investivlohn macht Beschäftigte zu Miteigentümern. Klingt toll. Sie wären fortan an den Gewinnen beteiligt. Allerdings sehen die bekannten Investivlohnmodelle keine regelmäßigen Gewinnbeteiligungen oder -ausschüttungen vor. In der Regel wird davon ausgegangen, dass die/der Beschäftigte erst mit dem Ausscheiden aus dem Unternehmen oder mit der Pensionierung ihren/seinen Investivlohnanteil zurück erhält. Nur, ob sie/er etwas und vor allem wie viel sie/er zurück erhält, kann niemand sagen. Im günstigsten Fall ist der Betrag größer im Vergleich zum Umfang des Lohnverzichts. Und der ungünstigste Fall? Alles weg, weil das Unternehmen pleite gegangen ist.

Investivlohn als Glücksspiel

Damit erweisen sich Investivlohnmodelle als risikoreiches Unterfangen. Erst recht, wenn sie aus Lohnumwandlung gespeist werden. Es wird auf Lohn verzichtet, den die oder der Beschäftigte vielleicht nie wieder sieht. Durch die Kapitalbeteiligung tragen Beschäftigte plötzlich das unternehmerische Wirtschaftsrisiko mit. Einen Einfluss auf Unternehmensentscheidungen haben sie aber nicht. Der Arbeitsrechtler Henning Wüst spricht deshalb von einem „Risiko ohne Steuerungsmöglichkeit“. Man könnte es seiner Ansicht nach auch schlicht „Glücksspiel“ oder „Lotterie“ nennen.

Beim Investivlohn erhalten Beschäftigte statt festes Einkommen lediglich eine Art Lotterielos: Ob es ein Gewinn wird, bleibt offen. Nicht einmal der Einsatz ist gesichert.

Wenn Beschäftigte am Unternehmensrisiko beteiligt sind, müssten ihnen auch Mitentscheidungsmöglichkeiten gegeben werden. Das deutsche Mitbestimmungs- und Betriebsverfassungsgesetz bildet hierfür eine gute Grundlage. Es müsste diesbezüglich aber deutlich erweitert werden.

Davon wollen Köhler und Merkel aber natürlich nichts wissen. Das passt nicht in ihr marktradikales Konzept. Tatsächlich dreht sich die politische Debatte zur Zeit darum, wie Mitbestimmungsmöglichkeiten eingeschränkt werden können.

Forderungen nach Investivlohn einerseits und Einschränkung von Mitbestimmungsrechten andererseits passen nicht zusammen.

Investivlohn aus Sicht der Beschäftigten

Abzulehnen sind Investivlöhne dann, wenn sie lediglich als gutklingendes Mittel zum weiteren Lohndumping eingesetzt werden. Wenn Beschäftigte auf Teile ihres Barlohns verzichten und diese gegen vage Versprechungen auf zukünftige Kapitaleinkommen eintauschen sollen. Wenn Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten von Beschäftigten nicht aus, sondern sogar noch eingeschränkt werden.

Investivlöhne können sinnvoll sein, wenn sie zusätzlich zu den Tarifsteigerungen aus den Gewinnen finanziert werden. In dem Fall wären die Beschäftigten unmittelbar an den Gewinnen beteiligt. Also eine über den normalen Lohn hinausgehende Anerkennung für gute Arbeit der Beschäftigten. Bislang profitieren nur Ackermann und Co. von riesigen Gewinnen. Allerdings weisen Kritiker auf die zumeist magere Ausstattung der Kapitalbeteiligung hin.

Gängige Investivlohn-Modelle sind mehr Vermögenseinbildung als Vermögensbildung.

Da Beschäftigte auf diese Weise de facto zu Miteigentümern werden, müssten jedoch Mitbestimmungs- und Mitentscheidungsmöglichkeiten systematisch ausge-

baut werden. Gleichzeitig müssten die investierten Löhne gegen Insolvenz abgesichert sein.

Es bleiben zu viele offene Fragen

Viele offene Fragen müssten vorab geklärt werden. Die wichtigsten sind:

- Wie und in welchem Umfang erhalten Beschäftigte Kontroll-, Informations- und Stimmrechte?
- Sollen diese Rechte direkt oder durch Interessenvertretungen ausgeübt werden?
- Wie kann eine Konkursabsicherung gewährleistet werden?
- Gibt es neben der Gewinn- auch eine Verlustbeteiligung?
- Wie sollen Investivlöhne steuerlich behandelt werden?
- Wann soll die Auszahlung des investierten Lohns erfolgen: Mit Beendigung des Beschäftigtenverhältnisses oder erst mit der Pensionierung?

Nur wenige Antworten gibt es bislang. So sollen nach den Vorstellungen der CDU Investivlöhne von Steuern und Sozialbeiträgen freigestellt werden. Ein Vorteil? Kaum, denn es soll „nachgelagert“ besteuert werden. D.h. Steuern und Sozialbeiträge werden lediglich später fällig, wenn die Beteiligung ausbezahlt oder verkauft wird.

Forderungen zur Insolvenzabsicherung sind höchst lückenhaft. Laut CDU soll nach der Form der Mitarbeiterbeteiligung differenziert werden. Im Klartext heißt das, dass vielfach Fall keinerlei Absicherung vorgesehen ist.

Gesellschaftsrechtliche Beteiligungen sind als voll haftendes Eigenkapital Risikokapital; es entspräche nicht ihrem Charakter, sie abzusichern.

Antrag des CDU-Bundesvorstandes an den 20. Parteitag in Dresden, S. 7

Die Alternative: Lohnerhöhungen und Mindestlohn

Vorrang für Gewerkschaften hat die Beteiligung der Beschäftigten an den Unternehmensergebnissen über Lohnerhöhungen im Rahmen von Tarifverhandlungen. Beschäftigte können dann selber entscheiden, inwieweit sie Teile davon auf dem Kapitalmarkt anlegen wollen oder nicht. Dazu muss es aber einen finanziellen

Spielraum geben. Dazu sind steigende und nicht sinkende Einkommen notwendig. Genau letzteres ist in den letzten Jahren aber geschehen.

Lohnpolitischer Verteilungsspielraum und Ausschöpfung								
Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006**	2007**
Stundenproduktivität	2,2%	1,4%	1,3%	1,3%	1,2%	1,5%	1,9 - 2,0%	1,1 - 1,4%
Verbraucherpreise	1,4%	2,0%	1,4%	1,1%	1,6%	2,0%	1,7 - 1,8%	1,9 - 2,4%
Verteilungsspielraum	3,6%	3,4%	2,7%	2,4%	2,8%	3,5%	3,6 - 3,8%	3,0 - 3,8%
Tariferhöhung	2,0%	2,0%	2,6%	2,3%	2,0%	1,6%		
Tarifliche Ausschöpfung	-1,6%	-1,4%	-0,1%	-0,1%	-0,8%	-1,9%	} Unterausschöpfung '00-'05: -6%	
Effektiverhöhung*	1,9%	2,3%	1,8%	1,0%	0,1%	0,5%		
Effektivausschöpfung	-1,7%	-1,1%	-0,9%	-1,4%	-2,7%	-3,0%	} Unterausschöpfung '00-'05: -11%	

* Tatsächliche Steigerung Bruttolöhne und Gehälter je Stunde

** Prognosen IMK, Gemeinschaftsgutachten, Sachverständigenrat

Notwendig wären jährliche Abschlüsse, in denen der verteilungsneutrale Spielraum voll ausgeschöpft wird. Im Zeitraum 2000 bis 2005 hat sich die Unterausschöpfung des verteilungsneutralen Spielraums jedoch bereits auf rund sechs Prozent summiert! Da gleichzeitig übertarifliche Zuwendungen gestrichen wurden, beträgt die effektive Unterausschöpfung sogar rund elf Prozent. Für 2006 und 2007 müssten mindestens Abschlüsse in der Größenordnung von 3,6 – 3,8 Prozent bzw. 3,0 – 3,8 Prozent erreicht werden. Ansonsten würde die Lohnquote weiter fallen.

Ohne ein verbessertes wirtschaftliches Umfeld bleibt es eine kaum zu bewältigende Aufgabe der Tarifpolitik, den verteilungsneutralen Spielraum wieder auszuschöpfen. Durch wirtschaftspolitisches Handeln und verbesserte politische Rahmenbedingungen muss Arbeitslosigkeit bekämpft werden. So kann auch die Durchsetzungskraft der Gewerkschaften wieder gestärkt werden.

Um aus diesem Teufelskreis aus schwacher Binnennachfrage, niedrigem Wirtschaftswachstum, hoher Arbeitslosigkeit und geschwächten Durchsetzungschancen auszubrechen, ist ein gesamtwirtschaftlicher Impuls nötig. Hierzu gehört ein staatliches Zukunftsinvestitionsprogramm und ein gesetzlicher Mindestlohn beginnend mit 7,50 Euro.

Mit ihren Forderungen nach Investivlohn wollen Köhler und Merkel nur davon ablenken, dass kräftige Lohnerhöhungen überfällig sind.