So sicher wie das Amen in der Kirche folgt jedem Konjunkturaufschwung seit den 60er Jahren eine Diskussion über einen Investivlohn, also einem Lohnbestandteil, der nicht bar ausgezahlt wird, sondern als Beteiligung am Produktivvermögen an die Arbeitnehmer ausgegeben wird. So auch jetzt wieder.
Wenn bei anspringender Konjunktur die Gewinne steigen oder wie in den letzten Jahren gar explodieren und der Arbeitgeberseite bei Tarifverhandlungen die Argumente für „moderate“ Lohnabschlüsse ausgehen, kann man sicher sein, dass von irgendjemand die Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern in die Debatte geworfen wird. Damit lenkt man die öffentliche Debatte von Lohnerhöhungen ab und liefert den Gewerkschaften einen Nebenkriegsschauplatz, man gewinnt Zeit bis die ersten Krisensignale am Horizont erscheinen, mit denen man „überzogenen“ Lohnforderungen wieder die Zähne ziehen kann. Nach den Tarifrunden verschwanden die Vorschläge jeweils wieder in der Schublade zur Wiedervorlage bei passender Gelegenheit. Das war die Dramaturgie seit über vierzig Jahren. Wolfgang Lieb.

Wenn es wirklich einen politischen Willen zu einer „Mitarbeiterbeteiligung“ gegeben hätte, so hätte man solche Ankündigungen längst einlösen können. Schließlich gab es das erste Modell schon im Jahre 1867 bei der Messingfabrik Borchert in Berlin. Manche Firmen vergeben Belegschaftsaktien zu Vorzugskursen, die sogar steuerrechtlich privilegiert werden. Zahlreiche Dax-Unternehmen, wie etwa die Lufthansa, die Commerzbank, Daimler, Siemens oder Telekom bieten Erfolgsbeteiligungen in Form von Aktien oder Belegschaftsdarlehen an. Meist nur höhere Angestellte kommen in den Genuss von Aktienoptionen, also die Vergabe von Aktien zu einem vorher festgelegten Preis, die nach einer Sperrfrist bei gestiegenem Aktienkurs versilbert werden können. Der Bertelsmann-Konzern bietet seinen 30.000 Mitarbeitern in Deutschland eine Gewinnbeteiligung, die in die Pensionskasse oder auf die Gehaltskonten fließt.

In Deutschland sind nach Angaben des Papiers der CDU/CSU sind derzeit ca. 8 % der Beschäftigten an den Unternehmen beteiligt, in denen sie arbeiten. Im benachbarten Ausland seien es dagegen bis zu 20 % der Beschäftigten. Die SPD spricht in ihrem Vorschlag für ein „Deutschlandfonds“-Modell davon, dass 19 % aller Betriebe mit über 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diesen eine Erfolgsbeteiligung anböten, in 10 % der entsprechenden Betriebe gebe es eine Kapitalbeteiligung. In Frankreich seien es hingegen 82 % bzw. 20 %, in den Niederlanden 56 % bzw. 22 % und in Großbritannien jeweils 30 %. Offenbar schien es in Deutschland also bisher keinen allzu großen Run auf solche Modelle gegeben zu haben.

Auch jetzt ist wieder einmal überall vom Aufschwung die Rede und weil dieser ja von der

Politik den zurückliegenden „Reformen“ zugeschrieben wird, muss er natürlich als „stabil“ und als „kräftig“ hochgelobt werden – denn, wenn dem Aufschwung gleich wieder der Abschwung drohte, ginge ja das Eigenlob ins Leere.
Also kann man derzeit die Gewerkschaften bei ihren Berechnungen über die Größe des „Schlucks aus der Pulle“ nicht so ohne weiteres mit Hinweis auf eine unsichere Zukunft zur Räson bringen.
Die Arbeitnehmervertreter können also derzeit ziemlich unwidersprochen vorrechnen, dass der Anteil der Arbeitnehmerentgelte am gesamtwirtschaftlichen Einkommen im Jahr 2006 noch bei 66,2 % lag und bereits seit dem Jahr 2000 rückläufig ist (wie die CDU in ihrem Papier eingesteht) oder dass in den Jahren von 2001 bis 2006 die Unternehmens- und Vermögenseinkommen um 32,5 Prozent gestiegen sind, während die Arbeitnehmereinkommen nur einen Zuwachs von 2,1 Prozent verzeichneten (wie es im SPD-Vorschlag heißt).
Die Arbeitgeberseite ist also in den Tarifverhandlungen mit ihren Argumenten gegen deutliche Lohnerhöhungen ziemlich in der Defensive.

Um da ein Ventil zu schaffen ist eine öffentliche Debatte ausgelöst worden, statt Lohnerhöhungen bar auszuzahlen, diese als Beteiligung am Produktivvermögen auszugeben.
Diesmal kam der Anstoß gar von höchster staatlicher Stelle und auf dem offenen Boulevard der BILD-Zeitung , nämlich vom Bundespräsidenten: „Es gibt eine Schere zwischen Lohn- und Gewinneinkommen. Deshalb habe ich vorgeschlagen, die Arbeitnehmer stärker am Ertrag oder am Produktivvermögen der Unternehmen zu beteiligen. Das stärkt die Stabilität der Gesellschaft.“ Auch die Bundeskanzlerin ist dafür, die CDU, die CSU, die SPD, die FDP ja sogar Die Linke ist nicht grundsätzliche ablehnend. Auch die Unternehmerseite und die Gewerkschaften können nicht einfach nein sagen. Soviel Einigkeit war selten.

Es begann ein Windhundrennen um den ersten konkreten Vorschlag. Dieses Rennen hat die SPD um wenige Tage gewonnen. Offenbar mussten CDU/CSU, nachdem der SPD Vorsitzende Kurt Beck im Magazin stern mit dem Vorstoß eines „Deutschlandfonds“ [PDF – 408 KB] vorpreschte, rasch mit einem eigenen Vorschlag für „Soziale Kapitalpartnerschaften“ [PDF – 136 KB] nachstoßen. (Man merkt im die Eile auch an.)

Lohnanteile in Kapital umzuwandeln das liegt ganz auf der Linie der absolut vorherrschenden wirtschaftspolitischen Lehre, wonach nicht die Löhne als kaufkräftige Nachfrage wirtschaftliches Wachstum stimulieren, sondern der Aufbau des Kapitalstocks. Investiertes Kapital schaffe die Erhöhung der Produktion und die so mehr geschaffenen Produkte schafften ihre Nachfrage. (Nach dem „sayschen Theorem“, einem Grundbaustein der angebotsorientierten neoklassischen Lehre, schafft sich ja jedes Angebot seine

Nachfrage, oder kurz: Autos kaufen Autos.) Kein Wunder also, dass der Zeitgeist dafür steht, die Kapitalbasis der Unternehmen zu stärken – und sei es auch mit Kapital in Arbeitnehmerhand.

Kapitalbeteiligungsmodelle passen auch deshalb in die „Reform"-landschaft, weil sowohl CDU/CSU als auch SPD darauf abheben, dass diese zur zusätzlichen privaten Altersvorsorge genutzt werden sollen. Die Vorschläge liegen also voll im Trend der Privatisierung der persönlichen Risiken und sollen etwa den Abbau der umlagefinanzierten Rente ein Stück weit kompensieren.
Was in diesem Zusammenhang allerdings nicht außer Acht gelassen werden darf, ist die Tatsache, dass solche Kapitalumwandlungen von Arbeitnehmereinkommen nicht sozialversicherungspflichtig sein sollen. Das heißt im Klartext, dass sie bei der Rentenformel nicht zu Buche schlagen und so die gesetzliche Rente weiter schmälern können. Außerdem wird dieses „Kapital" der Rentenkasse vorenthalten, so dass sie die Beitragssumme und damit letztlich die Höhe der Rente negativ tangieren. Berücksichtigt man ferner dass die Kapitalanlage „nachgelagert" besteuert wird, müsste man schon mit spitzem Bleistift rechnen, ob diese Variante der privaten Altersvorsorge tatsächlich einen Zusatzgewinn brächte.
In beiden vorstellten Modellen wird jedenfalls von Mindereinnahmen bei den Sozialversicherungen ausgegangen. Die CDU rechnet mit Mindereinnahmen gegenüber der heutigen Regelung von rund 370 Mio. Euro. Im Einzelnen würden Mindereinnahmen von 182 Mio. Euro bei der Rentenversicherung, 133 Mio. Euro bei der Krankenversicherung, 39 Mio. Euro bei der Arbeitslosenversicherung und 16 Mio. Euro bei der Pflegeversicherung anfallen.
Die SPD kommt auf geringere Beträge.

Selbstredend verursachen jenseits einer steuerlichen Subvention solche Kapitaleinkommen auch Steuermindereinnahmen, einmal weil sie nicht der Lohnsteuer unterliegen und zum anderen weil die Unternehmen solche „Sonderleistungen" natürlich steuerlich am Betriebsergebnis absetzen können. Im Gegensatz zu den Arbeitnehmern unterliegen die Unternehmen auch keiner „nachgelagerten" Besteuerung.

Ich will klarstellen, dass ich überhaupt nichts dagegen habe, wenn Arbeitnehmer über ihren Lohn hinaus mit ihrer Arbeit auch Vermögen bilden, ob durch Sparen, ob durch Vermögensbildungsmodelle, ob durch Staatsanleihen oder ob durch (das relativ risikobehaftete) Aktienkapital. Das sollte jeder, der das kann, selbst entscheiden.

Die große Gefahr einer Kapitalbeteiligung besteht darin, dass sie teilweise oder sogar komplett an die Stelle von Lohnerhöhungen treten könnte, wenn nämlich statt drei Prozent

mehr Lohn ein oder zwei Prozent als Kapital verrechnet und abgeführt würden. “Ein Trojanisches Pferd zulasten der Tarifpolitik werden wir nicht akzeptieren”, warnt deshalb Dietmar Hexel vom DGB Bundesvorstand.
Ob diese Position auf Dauer durchzuhalten ist?

Damit die Kapitalbeteiligung ausschließlich als Zugabe zum Tariflohn (Rudolf Hickel) und nicht in die Tarifformel eingebaut werden kann, müsste eine solche Regelung zunächst von laufenden Tarifverhandlungen getrennt eingeführt werden. „Wenn die Mitarbeiterbeteiligung von den „Begünstigten“ als verkappte Lohn- und Gehaltskürzung verstanden werden müsste, kann die Mitarbeiterbeteiligung keine Attraktivität entwickeln“, warnt das SPD-Papier zu Recht.
Von Sonderzuweisungen durch die Unternehmen über den Tariflohn hinaus hat man allerdings in der aktuellen Debatte kaum etwas gehört.

Das zweite Kernproblem einer Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer, jenseits des Lohnes, besteht darin, dass bei allen Beteiligungen am Kapital, die Arbeitnehmer ein doppeltes Risiko eingehen: Im Falle der Insolvenz ihres Unternehmens verlören sie nicht nur den Arbeitsplatz, sondern auch noch ihre Beteiligungskapital.

Dieses doppelte Risiko nimmt der CDU-Vorschlag „soziale Kapitalpartnerschaften“ in Kauf. Als sozial gilt für diesen Fall, dass zur Risikoabsicherung ja Versicherungen abgeschlossen werden könnten. Eine solche Insolvenzsicherung ist jedoch sehr teuer und sie schmälert das zusätzlich gewonnene Kapitel erheblich. Sie kommt deshalb auch relativ selten vor. Sollte eine solche Versicherung aber abgeschlossen werden, so wäre die Versicherungswirtschaft die Hauptgewinnerin an der Kapitalbeteiligung in Arbeitnehmerhand.

Das Risiko des Kapitalverlusts bei Konkurs des Unternehmens will die SPD reduzieren, indem sie – wie bei einem banküblichen Fonds – die Risiken auf die am neu zu schaffenden „Deutschlandfonds“ beteiligten Unternehmen streut.

Dort heißt es im schönsten Bankerdeutsch:

> Das Management des Deutschlandfonds agiert als Sachwalter und Interessenvertretung der einzahlenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Grundsätzliche Aufgaben des Fondsmanagements sind es, die teilnehmenden Unternehmen zu bewerten (raten) und auf Basis des Ratings das Pricing des Mezzanine- bzw. Beteiligungskapitals festzulegen sowie das Servicing der Mezzaninedarlehen bzw. der Beteiligungen zu übernehmen und die

> Rückzahlungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchzuführen.
> Zur Reduzierung der Risiken bedarf es eines professionellen Fondsmanagements, das eine aktive Portfoliosteuerung, beispielsweise nach Branchen, Regionen und Unternehmensgrößenklassen, durchführt. Der Auftrag für die Durchführung des professionellen Fondsmanagements wäre öffentlich auszuschreiben (gegebenenfalls unter Beteiligung der KfW).
> Weil der Deutschlandfonds vielen Unternehmen Kapital zur Verfügung stellt und sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vieler Unternehmen an ihm beteiligen, sind die Einlagen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die breite Risikostreuung auch im Konkurs des eigenen Unternehmens nicht von einem Totalverlust bedroht. Insoweit ist Insolvenzsicherheit gewährleistet.

Es bleibt aber eine offene Frage, ob sich eine ausreichend große Zahl von Unternehmen an diesem „Deutschlandfonds“ beteiligt, um wirklich von einer Risikostreuung sprechen zu können.
Aber selbst wenn das der Fall wäre, dann bleibt doch die noch zentralere Frage, warum dafür eigens ein neuer Fonds aufgelegt werden muss und warum man den Arbeitnehmer nicht einfach etwa einen relativ breit und sicher gestreuten kommerziellen Fonds – etwa einen DEKA-Fonds oder ähnliches anbietet? Dort dürfte die Risikostreuung jedenfalls am Anfang und aller Voraussicht nach auch auf Dauer höher sein als beim SPD-Fonds.
Dieses Argument zählt umso mehr, als auch der Deutschlandfonds „professionell“ gemanagt werden soll. D.h. die Overhead-Kosten dürften nicht geringer sein als bei einem üblichen Fonds – schon gar nicht, wenn dieser Fonds wie es das Modell der SPD vorsieht von einem ganz normalen privaten Finanzinvestor gemanagt würde.
Und außerdem, wo fließen die Gewinne aus dem Fondsmanagement hin, an die Arbeitnehmer oder an das professionelle Fondsmanagement?

Die Begründung für einen eigenen Fonds scheint mir sehr dürftig zu sein: Bei nicht börsennotierten Unternehmen sei eine Kapitalbeteiligung nicht ohne weiteres handelbar und deswegen seien Ver- und Rückkauf der Anteile bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb, an dem er beteiligt ist, schwierig. Auch die Wertermittlung und die Verzinsung seien aufwändig.
Allerdings bleibt der Vorschlag der SPD auch ziemlich zurückhaltend, wie dieses Problem mit dem Deutschlandfonds einfacher gehandhabt werden kann. Wann können etwa die Anleger ihre Einlagen aus dem Fonds nehmen? Wer ermittelt jeweils den Wert? Es bleibt also die Frage, ob man mit einem speziellen Kapitalfonds gerade auch für mittelständische Unternehmen, bei denen die Mehrzahl der Arbeitnehmer beschäftigt ist, nicht weitaus einfacherer Lösungen finden könnte, um deren Eigenkapitalbeschaffung zu erleichtern. Es

wäre vernünftiger sich zuerst in Frankreich, Großbritannien oder den Niederlanden gründlich umzusehen, wo solche Modelle offenbar erheblich erfolgreicher sind.

Die Sorgen um das doppelte Risiko macht man sich bei der CDU/CSU nicht. Die „soziale Kapitalpartnerschaft“ ist in Wahrheit ein Programm zur Kapitalbeschaffung. Gerade im Mittelstand seien Engpässe bei der Kapitalausstattung zu beseitigen, indem alternative Formen der Kapitalbeschaffung z. B. durch soziale Kapitalpartnerschaften stärkere Geltung verschafft wird, heißt es dort ausdrücklich.

Alle vertraglichen Grundlagen sollen in Form von „betrieblichen Bündnissen“ zwischen Unternehmensführung und Mitarbeitern ausgehandelt werden, bis hin zu den Bestimmungen über Verkauf/ Mitnahme bei Kündigung.
Man kann sich also leicht vorstellen, wer in diesem „betrieblichen Bündnis“ die größere Verhandlungskompetenz und Verhandlungsmacht hat. Die Arbeitgeberseite ist ja nicht gezwungen ein solches Kapitalbeteiligungsmodell abzuschließen, es handelt sich um „freiwillige Leistungen“. Die Unternehmen sind also in der Rolle der Gewährenden und sie können ohne die geringste Sanktionsmacht der Arbeitnehmerseite (also im Zweifel ein Streik) ihre Interessen durchsetzen. Die CDU/CSU nennt diese Asymetrie „Entscheidungsfreiheit für Arbeitnehmer und Betriebe“.
Es ist schon an der Überschrift erkennbar, dass es letztlich um die Einführung „betrieblicher Bündnisse“ durch die Hintertür geht und um die Schwächung der Mitbestimmung und der Tariffähigkeit der Gewerkschaften.

Und noch ein ziemlich faules Ei steckt in dem Vorschlag: Die CDU/CSU will auch nicht ausschließen, dass die Kapitalpartnerschaft an Stelle einer (bei einer Insolvenz) weitaus sicheren Betriebsrente tritt.

In beiden Modellen ist übrigens nichts zu lesen, was mit dem „Kapitalvermögen“ passiert, wenn z.B. eine betriebsbedingte Entlassung ansteht. Muss dann der betroffene Arbeitnehmer dieses Vermögen zunächst aufzehren, um in die Bedürftigkeit zu fallen, die ja Voraussetzung für den Bezug des Arbeitslosengeld II ist?

Die CDU/CSU streicht in Ihrem Vorschlag der Kapitalpartnerschaft die Identifikation mit dem Betrieb heraus: „Unternehmen sind mehr denn je darauf angewiesen, dass sich ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Unternehmenszielen identifizieren und eigenständig zur Zielerreichung beitragen“. Die SPD sieht sogar noch im Deutschlandfonds eine indirekte Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmen.

Es ist schon erstaunlich, seit Jahren hören wir eigentlich ständig nur Appelle an die

Arbeitnehmer, sie müssten flexibler sein, es gebe eben nur noch gebrochene Erwerbsbiografien, der Kündigungsschutz müsse beseitigt werden oder Ähnliches und plötzlich über Nacht gilt das Umgekehrte. Die Arbeitnehmer sollen an die Betriebe langfristig gebunden werden, sie sollen sich mit ihnen identifizieren. War das mit den Forderungen nach Flexibilität und Mobilität also alles nur eine vorgeschobene Argumentation?
Und heißt Identifikation dem den „Unternehmenszielen“, dann vielleicht auch Identifikation mit der heute als erstes und wichtigstes Ziel genannten Senkung der Kostenstruktur, will sagen: Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich, Lohnsenkungen oder gar Entlassungen?

Das eigentlich entscheidende an beiden Modellen ist der staatliche „Anreiz“. Wo sonst gegenüber Arbeitnehmern überwiegend das Fordern herrscht, wird ganz im Sinne der üblichen Kapitallogik wohl davon ausgegangen, dass Kapital (auch wenn es Arbeitnehmerkapital sein soll) nur akkumuliert wird, wenn man Anreize schafft.
Hier gibt es zwischen den Parteien einen richtigen Bieterwettbewerb:

CDU/CSU:

> Das verbesserte Anreizsystem sieht vor, dass Beschäftigte insgesamt 1.000 Euro jährlich steuerbegünstigt als Kapitalbeteiligung an ihrem Unternehmen erhalten bzw. erwerben können. Die staatliche Förderung setzt sich zusammen aus einer Freibetragsregelung und der Bruttolohnumwandlung.
> Der § 19a Einkommensteuergesetz stellt in Zukunft Mitarbeiterbeteiligungen, die dem Arbeitnehmer eingeräumt werden, bis zu 500 Euro jährlich steuer- und sozialabgabenfrei. Das Hälftigkeitsprinzip wird abgeschafft.
> Diese Förderung können Beschäftigte in Anspruch nehmen, die ein Einkommen unterhalb der Versicherungspflichtgrenze der Krankenkasse (in 2007 47.700 Euro jährlich) erhalten.

Die Mindereinnahmen aus Lohnsteuer und Solidaritätszuschlag sollen sich gegenüber der heutigen Regelung insgesamt auf rund 555 Mio. Euro belaufen, wenn der Anteil von Kapitalbeteiligungen von Mitarbeitern nur von heutigen 8 auf 12 Prozent ansteigt. Auf die erheblichen Mindereinnahmen bei den Sozialversicherungen wurde oben schon hingewiesen.

Die SPD möchte neben dem „Deutschlandfonds“ auch die Förderung anderer

Vermögensbeteiligungsformen verbessern, also etwa die Förderung nach dem Vermögensbildungsgesetz, oder nach § 19 a Einkommensteuergesetz. Die staatlichen Subventionen – und es sind Subventionen ähnlich wie bei der Riesterrente – werden für den Fonds summenmäßig nicht ausgewiesen. Den gesamten Ausfall bei Steuern und Sozialversicherungen beziffert die SPD mit 210 Millionen Euro.

Der Chef des arbeitgebernahen Instituts der Deutschen Wirtschaft, Michal Hüther, und der sog. Wirtschaftsweise, Wolfgang Franz, halten solche staatlichen Förderungen für verkehrt, sie wollen in Höhe der Subventionsgelder lieber die Steuern senken. (Die Frage ist allerdings für wen, bisher setzten sich beide vor allem für die Senkung von Unternehmenssteuern ein.)

Eine berechtigte Frage bleibt allerdings, ob diese Subventionsmittel statt zur Kapitalbildung (selbst wenn es sich um Kapitalbildung in Arbeitnehmerhand handelt) nicht vernünftiger in Investitions- oder Arbeitsbeschaffungsprogramme eingesetzt wären. Denn die größte Not und den größten Subventionsbedarf haben ja nicht diejenigen Arbeitnehmer, die sich eine Kapitalbeteiligung leisten können, sondern diejenigen, die überhaupt keinen Arbeitsplatz haben oder im Billiglohnbereich zurecht kommen müssen.
So wirkt der SPD-Vorschlag eher wie eine Ablenkung von der Niederlage in der Großen Koalition beim Mindestlohn und als eine Ausflucht vor den Einschnitten in der Rentenpolitik und vor dem Scheitern ihrer Hartz-Politik.

Mein Fazit:

Das beste und einfachste Konzept einer Kapitalanlage **durch** Arbeitnehmerhand ist nicht die Kapitalbeteiligung **in** Arbeitnehmerhand, sondern es ist und bleibt die Anhebung der Löhne. Wenn die Arbeitnehmer dann Geld sparen wollen, dann können sie es frei anlegen, wie sie das für richtig halten.

Eine Bessere Förderung bestehender Modelle der Vermögensbildung und Beteiligungsformen für Arbeitnehmer, wäre ein einfacherer und zielführenderer Weg.

Kapitalbeteiligungsmodelle für Arbeitnehmer, zumal in einer Zeit, in der alles andere als eine Kapitalknappheit herrscht, scheinen mir ein komplizierter und dazu hin noch teurer Umweg, um nicht zu sagen eine Ablenkung von wirtschaftlich und konjunkturell überfälligen deutlichen Lohnerhöhungen zu sein.

Für eine Kompensation des Sozialabbaus etwa bei der Rente eignen sie sich jedenfalls nicht.