

FORUM: Arbeit und soziale Gerechtigkeit

Wilfried Höhnen:
Produktivvermögen - Investivlohn - Tariffonds

Dr. Wilfried Höhnen, geb. 1934 in Düsseldorf, Studium der Volkswirtschaft in Köln, war bis Ende 1995 Referatsleiter für Finanz- und Vermögenspolitik beim DGB-Bundesvorstand.

Nach fast fünfzigjähriger Diskussion über eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen sind immer noch keine Fortschritte in Sicht. Es muß sogar vermutet werden, daß die Konzentration des Produktionsmitteleigentums in wenigen Händen weiter zugenommen hat.

Ein wichtiger Grund für diese Kluft zwischen Ziel und Realität ist sicherlich das mangelnde Interesse der Adressaten. Die endlose Diskussion fand im Grunde immer auf einer abgehobenen politischen und wissenschaftlichen Ebene statt. In den Köpfen derer, die Mitglieder einer „Gesellschaft von Teilhabern“ (L. Erhard) werden sollen, hat diese Idee bis heute nicht gezündet.

Verwunderlich ist das nicht. Im entwickelten Kapitalismus ist Beteiligung am Produktivvermögen in breiter Streuung nur über Wertpapiere (Aktien, Investmentzertifikate) zu vermitteln, mit denen sich lediglich stark verdünnte (Aktien) oder gar keine (Investmentzertifikate) Mitspracherechte über Produktivkapital verbinden und die obendrein mit Risiken verbunden sind. Der Besitz solcher Titel ist kein eigenständiges Sparziel breiter Arbeitnehmerschichten. Im Mittelpunkt ihrer Einkommensverwendung steht der Konsum, und was dann übrig bleibt, ist Ansparen für die Anschaffung langlebiger Konsumgüter, Rücklage für das Alter oder dient der Bildung von Wohneigentum. Wenn man weiß, daß rund die Hälfte aller privaten Haushalte in Deutschland über nur 10 Prozent des gesamten privaten Geldvermögens verfügt, muß man sich auch nicht wundern, daß für einen Einstieg in die weitgehend unbekannte Welt des Risikokapitals in den meisten Fällen nicht viel übrig bleibt.

Rechtfertigen es nun wirtschafts- und gesellschaftspolitische Ziele, den Arbeitnehmern ein „Zwangssparen“ in Produktivvermögen zu verordnen, wie es die Verfechter eines Investivlohns vorschlagen? Dafür können in der Tat verteilungspolitische und gesamtwirtschaftliche Gründe ins Feld geführt werden: Der Anspruch der Arbeitnehmer auf einen gerechten Anteil am Sozialprodukt bleibt im Rahmen der traditionellen Barlohnpolitik weitgehend auf dessen konsumierbaren Anteil beschränkt. Der aus Produktionsmitteln (Investitionen) bestehende Teil der volkswirtschaftlichen Wertschöpfung, der nach den Gesetzen der ökonomischen Logik prinzipiell auch nur in Gestalt unkonsumierbarer Vermögensansprüche verteilt werden kann, fällt immer wieder den Alteigentümern zu; und diese Titel vermitteln zugleich eine Beteiligung an den Unternehmensgewinnen. Die Gewerkschaften sind daher der Kritik ausgesetzt, es sei widersprüchlich, die ungerechte Verteilung des

Sozialprodukts zu beklagen, zugleich aber auf einen größeren Anteil der Arbeitnehmer zu verzichtender nur durch einen ergänzenden Zugriff auf das Produktivermögen zu verwirklichen ist.

Diese Argumentation überzeugt allerdings nur, wenn die Spielräume konsumtiver Lohnverwendung tatsächlich ausgeschöpft sind, d.h. die Konsumgüternachfrage an Kapazitätsgrenzen stößt. Ist dies nicht der Fall, weil beispielsweise die Lohnpolitik aufgrund hoher Arbeitslosigkeit und dementsprechend schwacher gewerkschaftlicher Verteilungsmacht nicht einmal eine Senkung der Reallöhne verhindern kann, so läuft ein Investivlohn anstelle einer Barlohnerhöhung auf ein echtes Zwangssparen der Arbeitnehmer hinaus, das sich als weitere Schwächung der Kaufkraft Wachstums- und beschäftigungspolitisch negativ auszuwirken droht.

Der Investivlohn steht auf der Tagesordnung, wenn sich für die Lohnpolitik in der Hochkonjunktur echte Umverteilungsspielräume eröffnen, die Reallohnerhöhungen über den Produktivitätsfortschritt hinaus zulassen. Eine solche expansive Lohnpolitik beschwört jedoch über steigende Lohnstückkosten und eine an die Kapazitätsgrenzen stoßende Konsumgüternachfrage Inflationsgefahren herauf, welche die Bundesbank regelmäßig veranlassen, die Konjunktur mit einer harten Geldpolitik abzuwürgen. Ein Investivlohn anstelle einer Barlohnerhöhung kann in dieser angespannten Situation den nachfrageseitigen Preisauftrieb dämpfen. Gleichzeitig würden den Unternehmen im Gegensatz zu einer Barlohnerhöhung keine Investitionsmittel entzogen. Insgesamt kann der Investivlohn somit dazu beitragen, die Verteilungswirkungen der Lohnpolitik besser mit Stabilitäts- und Beschäftigungszielen in Einklang zu bringen.

Heute haben wir es aber mit einer grundsätzlich anderen Situation zu tun. Seit vielen Jahren schon findet eine Umverteilung zugunsten der Gewinne statt, und die schwache Kaufkraft der Arbeitnehmer lahmt die Konjunktur. Die Lage erscheint paradox: Einerseits wäre eine Beteiligung am Zuwachs des Produktivermögens als Beitrag zu mehr Verteilungsgerechtigkeit wichtiger denn je. Andererseits wäre ein Investivlohn anstelle einer Barlohnerhöhung heutzutage sicherlich ein echtes Zwangssparen.

Dennoch könnte über einen Investivlohn nachgedacht werden, wenn er sich tarifpolitisch leichter durchsetzen ließe als eine Barlohnerhöhung vorausgesetzt, die Gewerkschaftsmitglieder wären trotz sinkender Realeinkommen damit einverstanden. Aber das Gegenteil ist der Fall: Noch kürzlich hat Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt einen Investivlohn grundsätzlich abgelehnt. Dies lenkt den Blick auf die gegensätzlichen vermögenspolitischen Grundpositionen von Arbeitgebern und Gewerkschaften, die bislang allen tarifvertraglichen Regelungen einer Produktivermögensbeteiligung in Arbeitnehmerhand im Wege stehen.

Solche Regelungen müssen eine breite Streuung des Produktivermögens und seiner Risiken ermöglichen. Die von den Arbeitgebern und ihren po-

litischen Bundesgenossen bevorzugte „Mitarbeiterbeteiligung“ am arbeitgebenden Unternehmen erfüllt diese Bedingungen nicht: Erstens hängt sie von der freiwilligen Beteiligungsbereitschaft der Kapitaleigner ab, die nur bei einer relativ kleinen Minderheit von Unternehmen besteht. Zweitens ist sie in vielen Bereichen nicht praktikabel (Beispiele: Öffentlicher Dienst, handwerklich und kleinbetrieblich strukturierte Branchen wie die Bauwirtschaft), und drittens schließlich ist sie für die beteiligten Arbeitnehmer mit dem bekannten „doppelten Risiko“ verbunden, Arbeitsplatz und Vermögen zu verlieren, wenn das Beteiligungsunternehmen pleite macht.

Eine breite Vermögens- und Risikostreuung erfordert deshalb überbetriebliche Fondslösungen („Tariffonds“), die von Arbeitgeberseite jedoch kompromißlos abgelehnt werden. Tariffonds, so wird behauptet, führten langfristig zu gewerkschaftlich kontrollierten Unternehmensbeteiligungen, mit denen Lenkungsmacht ausgeübt werden könne. Außerdem sind die Arbeitgeber strikt gegen eine obligatorische Bindung von Investivlöhnen in einen bestimmten Fonds, weil die Arbeitnehmer über die Anlage frei entscheiden müßten.

Tariffonds als Vehikel zum Marsch in den „Gewerkschaftsstaat“? Diese Verdächtigung ist schlicht absurd, und die Kritiker müssen sich vorwerfen lassen, daß sie die detaillierten Tariffonds-Modelle, die beispielsweise 1992 von der IG Bau, Steine, Erden und der IG Chemie, Papier, Keramik vorgeschlagen wurden, entweder nicht kennen oder bewußt ignorieren, um sich ein ungetrübtes Feindbild zu erhalten.

Allein schon die für alle Tariffondsmodelle konstitutive paritätische Besetzung der Aufsichtsgremien mit Vertretern beider Tarifparteien schließt die Ausübung von Gewerkschaftsmacht aus. Weiterhin werden normale Investmentfonds nach Maßgabe des Gesetzes über Kapitalanlagegesellschaften vorgeschlagen. Diese unterstehen der staatlichen Bankenaufsicht, und es gelten strenge Quotenregelungen: Ein Fonds kann nicht mehr als 5 Prozent des Nennkapitals eines Unternehmens erwerben. Somit ist ein beherrschender Einfluß auf das Beteiligungsunternehmen ausgeschlossen. Drittens schließlich sehen die gewerkschaftlichen Vorschläge ausdrücklich ein professionelles Management vor. Es soll eine Anlagepolitik betreiben, die ein vernünftigen Verhältnis von Rendite und Risiko anstrebt und nicht etwa irgendwelche „Investionslenkungs-Ziele“ verfolgt.

Eine Kompromißlösung, die aus der Sackgasse herausführt, könnte so aussehen: Die Arbeitgeber müßten tarifvertragliche Regelungen für eine überbetriebliche Anlage von Investivlohnmitteln grundsätzlich akzeptieren, und die Gewerkschaften müßten ihrerseits von der Vorstellung eines einzigen, obligatorischen Tariffonds abrücken und die Wahl zwischen verschiedenen, möglicherweise bereits existierenden Investmentfonds oder auch zwischen überbetrieblichen und betrieblichen Anlagemöglichkeiten zubilligen – vorausgesetzt, daß bei letzteren das „doppelte Risiko“ abgesichert wird. Die Verhärtung der Positionen, besonders auf Arbeitgeberseite, gibt aber hier keinen Anlaß zu Optimismus.