
FORUM: Arbeit und soziale Gerechtigkeit

Hans Mundorf: Die immergrüne Vermögenspolitik

Hans Mundorf, geb. 1929 in Troisdorf, Studium der Wirtschaftswissenschaft in Bonn, ist Kolumnist des Handelsblatts, dessen Chefredakteur er bis zu seiner Pensionierung war.

Die Idee der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand und die Werbung für sie ist so alt wie die Bundesrepublik. Immer wieder, vor allem aber in Wahljahren, entdeckt die Politik die Tatsache der ungleichmäßigen Verteilung vor allem des Kapitals, das der Wirtschaft dient. Der Staat will sich die Verwirklichung solcher Projekte der Nivellierung der Vermögensverteilung auch Geld kosten lassen, das er gar nicht hat und, obwohl versprochen, später wieder verweigert. Zur Zeit spricht man in der Union wieder einmal vom „Investivlohn“, den die Tarifvertragsparteien vereinbaren sollen und den der Staat subventionieren will.

Die Idee der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand ist so tot, wie sie schon immer gewesen ist. Nichts wird sich an der Vermögensverteilung ändern, und nichts kann sich ändern. Denn sie muß auch nicht geändert werden, wie sie sehr viel besser ist als ihr Ruf.

Die Kritiker der Vermögensverteilung unterschlagen nämlich immer das „Sozialvermögen“, über das die deutschen Arbeitnehmer verfügen. Wenn ein Vater in seinem Testament einem seiner beiden Söhne ein Geldvermögen von 500.000 DM vermacht, dem anderen Sohn aber garantiert, daß er für den Fall der Krankheit, der Invalidität und im Alter aus der Erbmasse anständig versorgt wird, dann ist die Behauptung falsch, nur der eine, nicht aber auch der andere sei vermögend. Auch Leistungsansprüche sind Vermögen.

Weniger metaphorisch ausgedrückt: Das deutsche Umlage- und Solidaritätsprinzip in der Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung verhindert eine gleichmäßige Verteilung von Geld- und Produktionsvermögen, weil es eine solche Gleichmäßigkeit der Verteilung unmöglich, aber auch überflüssig macht.

Wenn die eine Generation die andere vertraglich im Alter versorgen muß, wenn die Gesunden für die Kranken, die Arbeitsplatzbesitzer für die Arbeitslosen zahlen und zu diesem Zweck 20 Prozent ihres Einkommens abführen müssen, dann können sie dieses Geld natürlich nicht mehr auf die hohe Kante legen, d.h. Geldvermögen zur Absicherung solcher individuellen Risiken für die eigene Person bilden.

Mit ihren Umlage- und Solidaritätsleistungen erwerben sich die Arbeitnehmer Versorgungsansprüche für den Eintritt des eigenen Risiko- und Altersfalles, im Gegensatz etwa zu Mitbürgern, die außerhalb des Sozial-

staates stehen und die deshalb für sich selbst sorgen müssen, nämlich durch die Bildung von nominellen Vermögen. Das Steuerrecht hat, solange es die Vermögensteuer gab, private Versicherungsansprüche auch immer als Geldvermögen behandelt, und es war insofern inkonsequent, als es die gleichwertigen sozialrechtlichen Ansprüche sowohl in der Einkommens- wie in der Vermögenssphäre immer als nicht existent behandelte. (Je nach dem Wahlausgang im September dieses Jahres wird übrigens die Vermögensteuer zumindest für den privaten Bereich wieder eingeführt, und dann würde sich diese Inkonsequenz in der Vermögensbewertung fortsetzen.)

Wenn also die Vermögensverteilung in der Bundesrepublik bei richtiger Betrachtung sehr viel besser ist als ihr Ruf, wenn man sie aber dennoch verbessern möchte: Wie könnte das geschehen gegen die Interessen der Arbeitnehmer wie der Arbeitgeber?

Für den Arbeitnehmer ist in dem gegebenen Umverteilungs-, Umlage- und Sozialstaat die Sicherung seiner sozialrechtlichen Ansprüche wie Lohnfortzahlung, Rente, Arbeitslosengeld unendlich wichtiger als ein mikroskopischer Anteil etwa am Eigenkapital des Unternehmens, in dem er arbeitet, zumal er nach Abzug seiner eigenen Steuern und Abgaben, die er zum Unterhalt dieses deutschen Systems zahlen muß, die Restkaufkraft seines Lohns dringend für seinen und den Unterhalt seiner Familie braucht. Er wird im Jahr 1998 vielleicht mit einer nominellen Lohnerhöhung von 2,5 Prozent rechnen können, das wäre bei einem durchschnittlichen Jahreseinkommen von 50.000 DM nur eine Einkommensverbesserung von 1.250 DM. Nach Abzug der Inflationsrate (von vielleicht 2 Prozent) und steigender Abgaben verbleiben ihm real und netto 1998 weniger als im Vorjahr.

Soll man also diesem Arbeitnehmer auch noch einen Investivlohn von, sagen wir einmal, einem Prozentpunkt der Lohnerhöhung zumuten, was bedeuten würde: Statt Geld erhält er gesellschaftsrechtliche Ansprüche gegenüber seinem Unternehmen im Wert von 500 DM, über die er aber während einer langen und sicherlich auch notwendigen Sperrzeit nicht verfügen kann und die ihm einen jährlichen Dividendenertrag von allenfalls 50 DM brächten, bei aller staatlichen Förderung, die aber als solche bei einem fast schon bankrotten Staat auch immer wieder in Frage gestellt wird? Wegen eines solchen tarifpolitischen Angebotes kommt keine Katze hinter dem Ofen hervor.

Aber auch die Arbeitgeber können an der Vermögensbildung, etwa im Wege der Einführung eines Investivlohns, nicht interessiert sein. Zwar gewinnen sie vorübergehend Liquidität, da sie einen Teil des Lohns nicht in bar, sondern in Gesellschaftsrechten zahlen könnten, sie gewinnen also eben die Liquidität, die den Arbeitnehmern vorenthalten würde.

Doch in ihrer Kostenrechnung ist auch der Verzicht auf Gesellschaftsrechte Aufwand. In ihrer doppelten Buchführung macht es für die Errechnung des Jahresüberschusses keinen Unterschied, ob nun die Buchung lautet

„per Lohnkonto an Bankkonto“ oder ob der Lohn durch einen Verzicht auf Eigenkapital bezahlt wird. Der Gewinn würde in jedem Fall gemindert werden. Warum also sollten die Arbeitgeber diese Lösung wollen? Zumal sie sich über einen Mangel an Liquidität ja nicht beklagen können.

Doch gibt es weitere Probleme: Sollte die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand tatsächlich zu einem kategorischen Imperativ der Gesellschaftspolitik werden, dann dürften nicht nur die Belegschaften der Großunternehmen in Industrie und Bank- und Versicherungswirtschaft in den Genuß einer solchen Entwicklung kommen. Dann hätten auch die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes und der mittelständischen Wirtschaft den Anspruch auf vermögenspolitische Gleichbehandlung. Nun kann man einem Amtsinspektor des Finanzamtes keine Beteiligung an seiner Behörde gewähren, wie auch der mittelständische Unternehmer, ob Einzelunternehmer oder Gesellschafter einer Personengesellschaft oder einer kleinen GmbH, die Belegschaft nicht zum Teilhaber machen kann. Es könnte also nicht das Ergebnis der staatlichen Politik sein, daß nur die Arbeitnehmer von Siemens oder Daimler oder Thyssen/Krupp zu „Kapitalisten“ werden dürften, wenn sie es schon mit staatlicher Förderung werden wollten. Gleichmäßigkeit der Vermögensbildung würde solche Inselbildungen ausschließen.

Auch müßte man den Arbeitnehmern, sollte der Investivlohn nicht zum Zwangssparen entarten, die freie Wahl der Anlage ihrer Ansprüche auf Produktivvermögen überlassen. Daimler-Arbeitnehmer, die die Erinnerungen ihres ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Edzard Reuter gelesen und deshalb nicht die Anlage ihres unbaren Lohns im eigenen Unternehmen wollten, müßten statt dessen die Investition etwa bei BMW wählen dürfen. Die vermögensrechtlichen Ansprüche aus dem Investivlohn müßten also schon fungibel sein.

Somit gehört zur Logik einer jeden Vermögenspolitik die Fondskonstruktion, vor allem, wenn eine solche Vermögenspolitik von den Tarifvertragsparteien verwaltet werden sollte. Der öffentliche Dienst, die mittelständische Wirtschaft, Unternehmen im Familien- oder Auslandsbesitz müßten statt der Barlohnauszahlung Fondsanteile kaufen und an ihre Belegschaften weitergeben, womit natürlich ein wenigstens theoretischer Liquiditätsvorteil des Investivlohns für sie entfiel.

Niemals aber können Arbeitgeber Fondskonstruktionen in der Vermögenspolitik akzeptieren. Denn wenn auch die gesellschaftsrechtlichen Ansprüche der Investivlohn-Arbeitnehmer eher von infinitesimaler Bedeutung sind: ihre Kumulation in Fonds führt doch zu erheblichen Verschiebungen im Gleichgewicht der mitbestimmungsrechtlichen Kräfte. Unvermeidlich wäre nämlich die gewerkschaftliche Beteiligung an der Verwaltung der Fonds. Die Fonds aber wären als Aktionäre in der Hauptversammlung der Kapitalgesellschaften vertreten, und sie würden sich auch ihr Stimmrecht auf der Anteilseignerbank im Aufsichtsrat erobern. Nach Meinung der Arbeit-

geber würden sie sicherlich zentral von den Gewerkschaften gesteuert. Aus der paritätischen Mitbestimmung würde also unter Umständen eine Überparität der Gewerkschafts- und Arbeitnehmerseite.

Wenn die Mitbestimmung auf den Arbeitnehmerstatus beschränkt wird, kann sie mittlerweile, wenn auch mit Widerwillen, von den Arbeitgebern hingenommen werden. Den Einbruch der Gewerkschaften in Hauptversammlungen und Aufsichtsräte über die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital kann jedoch von den Arbeitgebern nicht mehr akzeptiert werden. Auch eine Gewerkschaft würde sich nicht zu einer GmbH umgründen lassen, wenn Arbeitgeber an dieser GmbH beteiligt wären.

Das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Belegschaften, zwischen Kapital und Arbeit sollte nicht bestimmt werden von der Fusion der gegenseitigen Sphären, sondern von der Partnerschaft dieser beiden Produktionsfaktoren. Die „Gütergemeinschaft“ ist nicht eine Bedingung für die Güte einer ehelichen Gemeinschaft. Auch im gesetzlichen Zustand der Gütertrennung oder der Zugewinnngemeinschaft kann eine Ehe gut sein.

Auf die Tarifpolitik übertragen heißt dies: Der gemeinsam erwirtschaftete Produktivitätszuwachs soll zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gerecht und unter Sicherung der Existenz der Unternehmen verteilt werden. Es ist nicht notwendig, daß das Produktivvermögen in kleinen Raten vergesellschaftet wird.

Es gibt nämlich renommierte Restaurants, die sich ihrer französischen Küche rühmen. Die Gerichte, die sie anbieten, sind in vielen Gängen eine Multiplikation des Nichts. Man geht so hungrig, wie man gekommen ist. Der Tarifpolitik ist zu raten, sich auf eine derbe Küche zu beschränken und nur das auf die Speisekarte zu setzen, was der Gast versteht und was ihn sättigt. Der Gast wird nicht satt von einem Gutschein, der ihm verspricht, etwa im Jahre 2100 mit Rabatt in eben diesem Restaurant essen zu dürfen.