

**Für Investivlöhne.
Plädoyer für ein vernachlässigtes Konzept.**

Von Olaf Sievert

Mit einem Vorwort von
Gert Dahlmanns

März 1992

Frankfurter Institut für wirtschaftspolitische Forschung
Kaiser-Friedrich-Promenade 157, 6380 Bad Homburg
Telefon (06172) 42074, Telefax (06172) 42355

ISBN 3-89015-034-9

Für Investivlöhne.
Plädoyer für ein vernachlässigtes Konzept.

Von Olaf Sievert

Mit einem Vorwort von
Gert Dahmanns

Inhalt

Investivlohn – eine Chance, die es zu nutzen gilt. Ein Vorwort. Gert Dahlmanns	7
Für Investivlöhne. Plädoyer für ein vernachlässigtes Konzept. Olaf Sievert	15
I. Die Idee und ihre Begründung	15
Die lohn- und beschäftigungspolitische Begründung	17
Die vermögenspolitische Begründung	24
Arbeitnehnergewinnbeteiligung oder Investivlöhne?	26
Staatliche Förderung?	28
II. Die Ausgestaltung	29
Die Entstehung des Investivlohnanspruchs	29
Der Inhalt des Investivlohnanspruchs	34
Die Höhe des Investivlohnanspruchs	40
Steuerliche Aspekte	44

Investivlohn – eine Chance, die es zu nutzen gilt. Ein Vorwort.

von Gert Dahlmanns

Diese kleine Schrift könnte Geschichte machen. Sie kommt leise daher und verschafft sich vielleicht gerade damit Gehör im nicht nachlassenden Lärm um die richtigen Mittel und Methoden zum wirtschaftlichen Aufbau Ostdeutschlands.

Sie ist hineingeschrieben in eine kritische Phase unseres Volkes, in der mehr auf dem Spiel steht als vorhandener oder erhoffter Wohlstand. Sie untersucht vor diesem Hintergrund die wieder aktuell gewordene Investivlohnfrage, von deren Beantwortung die weitere wirtschaftliche Entwicklung spürbar beeinflusst werden dürfte. Und sie deutet darüber hinaus die gesellschaftlichen, sozialen und mentalen Auswirkungen an, die diese Antwort nach sich zieht.

“Für Investivlöhne”. Der von Sievert gewählte Titel ist von programmatischer Kürze. Dem Investivlohnkonzept traut der renommierte Nationalökonom und langjährige Vorsitzende des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung einen ernstzunehmenden Beitrag zum Gelingen des von vielen Gefahren bedrohten Aufbauwerks in den neuen Bundesländern und damit auch zur Stabilisierung der Situation im gesamten Deutschland zu. Und den in erster Linie Angesprochenen – Tarifparteien, Unternehmen, Belegschaften und Politikern – traut er Einsicht in die von ihm dargelegten volkswirtschaftlichen Zusammenhänge sowie die Bereitschaft zu, dieser Einsicht gemäß über ihre langen Schatten zu springen und zu handeln.

Sievert selbst erleichtert diesen Denkprozeß. Mit seinen Vorschlägen legt er keiner Seite eine Zwangsjacke an, verkündet keine abstrakten Lehrbuchweisheiten. Er geht in seiner Argumentation stattdessen von den Interessen der beteiligten Gruppierungen und Individuen aus und lädt dazu ein, sie in den Dienst an der gemeinsamen Sache zu stellen. Überzeugen will er, nicht überreden. Das macht den Reiz und die Stärke seiner Darlegungen aus.

Im Eigeninteresse aller Beteiligten

Ausgehend von der gegenwärtigen und absehbaren wirtschaftlichen Situation in den neuen Bundesländern – vor allem vom gefährlichen Gefälle zwischen Lohn und Produktivität und von der Aufgabe, dort nach Auflösung des “Volkseigentums” auf Dauer zu einer befriedigenden Vermögensverteilung zu kommen – stellt er in der ihm eigenen prägnanten Kürze die Idee des Investivlohns dar, weist den Bedarf an Investivlohnösungen nach und legt die ökonomischen und gesellschaftlichen Gründe dafür frei.

Wie diese Lösungen im einzelnen aussehen können, wird im zweiten Teil der Studie skizziert. Hier entfaltet Sievert eine breite Palette von Möglichkeiten, Investivlohnansprüche entstehen zu lassen, sie auszugestalten und in verschiedenen Kombinationen zu variieren. Dabei wird deutlich, daß für jede Situation maßgeschneiderte Lösungen erforderlich aber auch möglich sind.

Als Pragmatiker verhehlt er freilich nicht, welcher Option er selbst – jedenfalls in den typischen Fällen – den Vorzug geben würde: einer Investivlohnregelung durch Betriebsvereinbarung, ermöglicht durch eine entsprechende Öffnungsklausel im Tarifvertrag. Eine solche Lösung würde beide Elemente – Kollektivverhandlung der Tarifpartner und freie inhaltliche Ausgestaltung auf betrieblicher Ebene – miteinander verbinden. Damit wäre die Tarifautonomie ernst

genommen und zugleich den besonderen, ganz konkreten Bedürfnissen des jeweiligen Unternehmens und seiner Belegschaft gedient.

Gerade bei dieser Argumentationsweise wird Sieverts Bemühen um einen fairen, sachdienlichen Interessenausgleich deutlich. Er schlüpft in die Rolle der Beteiligten, verkennt ihre wirklichen oder vermeintlichen Sachzwänge nicht, greift die daraus abgeleiteten und noch zu erwartenden Einwände auf und setzt sich mit ihnen eingehend auseinander. Er plädiert deshalb auch für flexible Formen der Eindämmung des dem Arbeitnehmer entstehenden Risikos, zeigt aber zugleich die jeder Risikolimitierung gezogenen Grenzen auf, jenseits derer das auf dem Grundgedanken echter Kapitalanlage basierende Investivlohnkonzept nicht funktionieren kann, sondern zur Augenwischerei würde.

Mit diesem interessenbezogenen Ansatz sucht er zugleich das Selbstverständnis der am Lohnfindungsprozeß unmittelbar Beteiligten zu erweitern und ihnen die Augen dafür zu öffnen, daß eine ernsthafte, über die bisherige tarifpolitische Routine hinausgehende Übernahme von Mitverantwortung für einen besseren Gang der Dinge in den neuen Bundesländern auch ihrem Eigeninteresse dient.

Dabei versäumt Sievert es nicht, uns einige elementare, durch keine Kunststücke abdingbare Voraussetzungen jeder Einkommensentstehung ins Gedächtnis zu rufen, die heute vielfach in Vergessenheit zu geraten scheinen und so den irrationalen Anteil gerade an den derzeitigen Lohnauseinandersetzungen noch steigern: Erzielbares Einkommen ist keine willkürlich festsetzbare Größe – in den neuen Bundesländern ebensowenig wie in den alten –, sondern hängt letztlich davon ab, was die Unternehmen erwirtschaften. Demzufolge trägt das, was die wirtschaftliche Aufwärtsbewegung fördert, zugleich dazu bei, daß Einkommen entstehen und, in der Folge, wachsen können.

Auch eine weitere Tatsache gehört in diesen Zusammenhang, und Sievert verschweigt sie nicht: Die aktuelle Lohnpolitik erleichtert die Angleichung der Lebensverhältnisse in den neuen Bundesländern an das westdeutsche Niveau keineswegs, sondern erschwert sie noch zusätzlich. Mit der Durchsetzung ihrer Lohnsteigerungen haben die Arbeitnehmer im östlichen Teil Deutschlands, ökonomisch betrachtet, das verbliebene Produktivvermögen der früheren DDR weitgehend entwertet und es sich insoweit "angeeignet", als die Löhne jetzt, in der Summe, alles aufzehren – und sogar noch mehr als das –, was mit diesem Produktionsapparat überhaupt erwirtschaftet werden kann. Seine Konsequenz: Stabilisieren können sie diese Verteilungsposition nur, soweit es ihnen gelingt, selbst Eigner des so von ihnen genutzten Kapitals zu werden.

Hier werden grundlegende Zusammenhänge von Lohnfindung und wirtschaftlicher Ertragskraft, von Investitionen, Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit durchschaubar gemacht, ohne deren Beachtung ein wirklich tragfähiger Aufbau im Osten nicht gelingen und der im übrigen Deutschland erreichte Lebensstandard nicht gehalten werden kann.

Doch ist das Ganze alles andere als defensiv gedacht. Sievert sieht nach vorne, begreift die heutige Situation in der ehemaligen DDR und das als Antwort darauf in Frage kommende Investivlohnkonzept als eine sich auftuende Chance für die Arbeitnehmer und ihre Betriebe sowie für eine gedeihliche Entwicklung in den neuen Bundesländern. Von daher ist die Studie ein Appell, vor allem gerichtet an die Tarifpartner, von deren Initiativen Durchbruch und Erfolg des Investivlohngedankens ganz wesentlich abhängen. Sie legt ihnen nahe, die in dieser Frage in der Vergangenheit ohne Not aufgerissenen Gräben zuzuschütten und sich im allseitigen Interesse gemeinsam an die Verwirklichung des bislang vernachlässigten Konzepts zu machen.

Für einen Neuanfang in kritischer Lage

Vernachlässigt worden ist das Investivlohnkonzept während der ersten vierzig Jahre der Bundesrepublik in der Tat. Die Historie der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand seit den fünfziger Jahren blieb im wesentlichen eine Geschichte des durch staatliche Prämien und Steuervergünstigungen geförderten außerbetrieblichen Vermögens.

Diese einseitige Fixierung auf Idee und Praxis der Sparförderungen in allen Varianten hat – von dem 1984 im Rahmen des 4. Vermögensbildungsgesetzes unternommenen Versuch einer Kurskorrektur einmal abgesehen – Anreize zur Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen erst gar nicht gesetzt, sondern den ohnehin vorhandenen Hang der Deutschen zum “Sparbuch” noch verstärkt. Das hat seine markanten Spuren hinterlassen. Nur ein verschwindend geringer Teil des vorhandenen Vermögens der privaten Haushalte ist heute in Form von Produktivvermögen angelegt.

Zwar wurden in den sich reformerisch gebenden 70er Jahren Bildung und Förderung von Produktivvermögen in Arbeitnehmerhand ausgiebig diskutiert, und an Investivlohnplänen wie Ertragsbeteiligungsmodellen der verschiedenen Gruppierungen fehlte es nicht. Doch es war wenig Tragfähiges darunter. Die Vorstöße endeten, kaum verwunderlich, im Gezerre um überbetriebliche Ertragsbeteiligungen, die durch Zwangsabgaben herbeigeführt und deren Anlage und Verwaltung – ohne unmittelbaren Einfluß der Arbeitnehmer – zentralen Stellen übertragen werden sollten.

So wurde im Dickicht organisierter Interessen und der damit verfolgten gesellschaftspolitischen Nebenzwecke eine zukunftsweisende Idee zerrieben. Es blieb mehr oder weniger bei der dem 19. Jahrhundert entlehnten, alles andere als naturgemäß vorgegebenen Rollenverteilung von Kapitaleignern auf der einen und Lohnab-

hängigen auf der anderen Seite. Die Chance zur Weiterentwicklung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturen auf breiter Basis und der Entfaltung des Lohnempfängers zum Miteigentümer und Mitverantwortlichen wurde vertan. Der Arbeitnehmer blieb weiterhin darauf beschränkt, seine Arbeitsleistung abzuliefern. Von einer darüber hinausgehenden Teilnahme am Wirtschaftsgeschehen durch kapitalmäßige Verbundenheit mit "seinem" Unternehmen blieb er im großen und ganzen ausgeschlossen.

Einziges Lichtblick in diesem Kontext ist die Fülle an Gewinnbeteiligungen auf freiwilliger Basis. Nur weil und soweit es sie gibt, wird heute in Deutschland in unterschiedlichsten Modellen direkte Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer in Kombination mit Mitarbeiterbeteiligungen praktiziert. Den großen Durchbruch zur allgemeinen Akzeptanz konnten sie freilich nicht bringen.

Heute nun hat die historische Ausnahmesituation, in die Deutschland mit dem Aufbau der ruinierten Volkswirtschaft im östlichen Landesdrittel gestellt ist, die Grundsatzdebatte um das Investivlohnkonzept wieder aufleben lassen. Wenn dabei nicht nur die alten, fruchtlosen Grabenkämpfe wieder aufgenommen werden sollen, müssen zwei Überlegungen im Mittelpunkt stehen: die Möglichkeiten der Umgestaltung des Lohnsystems in Richtung gewinnabhängiger Lohnelemente und die Modalitäten der Anlage eines Lohnanteils im "eigenen", arbeitgebenden Unternehmen.

Es geht dabei in erster Linie um das Erreichen naheliegender, miteinander in Wechselwirkung stehender Ziele wie den Erhalt von Arbeitsplätzen, die verbesserte Eigenkapitalausstattung der Betriebe und die Eröffnung weiterer Chancen für eine solide Wohlstandsmehrung auf Seiten der Arbeitnehmer.

Wieder festen Boden gewinnen

Es wird sich erweisen, ob die Tarifparteien, die so oft ineinander verhakt sind, sich jetzt tatsächlich als Partner zu sehen beginnen und ob sie es fertigbringen, sich aus ihren bisherigen Denkmustern und Verfahrensweisen zu lösen, um in die Zukunft weisende Formen der Entlohnung, Vermögensbildung und Gewinneteilhabe zu finden. Diese Frage könnte zur Überlebensfrage der Wohlstandsnation Deutschland werden.

Gewiß, die bisherigen Erfahrungen auf diesem Feld sind nicht ermutigend. Gerade der Lohnfindungsprozeß war nie primär auf die Zukunft ausgerichtet, sondern ist bis heute eher am gerade Vergangenen orientiert. Wie gebannt blicken Arbeitgeber und Gewerkschaften bei ihren Lohnverhandlungen nach hinten statt nach vorne. Gewinne, Kosten und Produktivität von gestern gelten ihnen als Maß für die Tarifvereinbarungen, die sich doch morgen und übermorgen bewähren sollen. Dieses Rückwärtsgewandte, dieses gestelzte Tarifmenuett im ritualisierten Gleichschritt zur sich ständig wiederholenden Melodie wird immer gefährlicher. Denn während der Tanz in merkwürdiger Wirklichkeitsferne auch jetzt so weitergeht, als sei zwischenzeitlich nichts geschehen und die Begleitmusik eher noch hektischer wird, beginnt der Boden nachzugeben, der die ganze Gesellschaft trägt. In dieser Situation sind wir heute. Darum ist es höchste Zeit, für Stabilisierung zu sorgen und zu einer anderen, flexibleren Schrittweise überzugehen. Auch für den sensiblen Bereich der Lohnfindung mit seiner überragenden Bedeutung für die Erfolgchancen in Ostdeutschland gibt es sie durchaus – diese Schritte, die den Marktgegebenheiten, Investitionserfordernissen und menschlichen Motivationslagen von morgen gerecht werden und zur schnelleren Stabilisierung beitragen.

Die konventionelle Tarifpolitik durch solche innovativen, die betrieblichen und individuellen Bedürfnisse einbeziehenden Lösungen zu

Vorwort

ergänzen – das könnte dazu beitragen, wieder festen Boden unter die Füße zu bekommen. Den Tarifpartnern würden damit zusätzliche, ihre Handlungsspielräume erweiternde Instrumente zur Kombination aus Lohn-, Freizeit- und Vermögenswerten in die Hand gegeben und den abhängig arbeitenden Menschen neue Möglichkeiten eröffnet, sich auch im Arbeits- und Wirtschaftsleben mehr als bisher ihren eigenen Vorstellungen gemäß zu bewegen.

Die Schrift von Sievert gibt dazu Anstöße. Sie tut es in leiser Eindringlichkeit. Vielleicht kann sie gerade damit durch die schrillen Töne hindurch bis aufs Parkett vordringen. Dann könnte sie ein Stück Zukunft einleiten.

Für Investivlöhne. Plädoyer für ein vernachlässigtes Konzept.

Von Olaf Sievert

I. DIE IDEE UND IHRE BEGRÜNDUNG

1. Die deutsche Einheit hat wirtschaftliche, soziale, gesellschaftliche Probleme aufgeworfen, zu deren Lösung an vielen Stellen neue Wege beschritten, aber auch vertraute, jedoch vernachlässigte Wege neu erschlossen werden müssen.

Zu den Angelpunkten der Entwicklung in den neuen Bundesländern gehört das Lohnproblem. Es ist aufregend für den Wirtschaftspolitiker vor allem aus Gründen des ungelösten Beschäftigungsproblems. Es ist aufregend für die Arbeitnehmer im Osten vor allem wegen der Sehnsucht nach westlichem Wohlstand. Es ist aufregend für die meisten Unternehmen in den östlichen Bundesländern vor allem wegen der Unmöglichkeit, westliche Löhne schon bald zu erwirtschaften.

Zur Charakteristik von Zeiten des Umbruchs gehört, daß unter den drängenden Problemen des Tages Aufgaben beiseite geschoben werden, die weniger dringlich erscheinen, deren Vernachlässigung aber auf lange Sicht schmerzen wird, weil sie nicht auch später noch gut erledigt werden können. Die Aufgabe, rechtzeitig in den neuen Bundesländern die Ansätze für eine befriedigende Entwicklung der Vermögensverteilung, namentlich der Verteilung des Produktivvermögens zu schaffen, ist eine dieser Aufgaben.

In jüngster Zeit hat die These an Boden gewonnen, daß die Wiederbelebung der Idee einer breit angelegten Investivlohnpolitik helfen könnte, wenn auch nur ein bißchen, zugleich das Lohnproblem in den neuen Bundesländern zu mildern und eine breite Beteiligung der Bevölkerung am Produktivvermögen doch noch in Gang zu bringen.

Die Idee und ihre Begründung

Der Auffaltung der Gründe für diese These, der Facettierung der wichtigsten Ausgestaltungsprobleme sowie der Auseinandersetzung mit populären Gegenargumenten ist dieser Beitrag gewidmet. Er richtet sich vor allem an die Tarifvertragsparteien in ihrer Mitverantwortung für einen besseren Gang der Dinge in den neuen Bundesländern. Aber es geht darin ausschließlich um Möglichkeiten, die nicht im Widerspruch stehen zu den partikularen Interessen der damit angesprochenen autonomen Gruppen. Im Gegenteil. Es ist das wohlverstandene Interesse der unmittelbar Betroffenen, das es gebietet, sich in der Arbeitsmarktpolitik auf neue Wege einzulassen. Dabei ist freilich mitzudenken, daß wir schon aus fiskalischen Gründen den Grenzen nahe sind, die der Verantwortung des Staates gezogen sind, wenn es darum geht, die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration der neuen Bundesländer in das wirtschaftliche und soziale Gefüge der Bundesrepublik zu schaffen. Es geht jetzt mehr und mehr um die Frage, was man selbst tun kann.

2. Die Gründe für mehr oder weniger kollektive Investivlohnregelungen müssen standhalten gegen ein doppeltes fundamentales Bedenken: Investivlohnregelungen binden durch kollektive Festlegung einen Teil des Arbeitsentgelts der Arbeitnehmer in den Unternehmen, die sie beschäftigen. Sie beschränken damit die freie Verwendung des Einkommens. Und sie teilen den Unternehmen Kapitalmittel zu Konditionen zu, die allenfalls im Durchschnitt, jedoch nicht für das einzelne Unternehmen marktgerecht sind. Beides bewirkt, für sich genommen, Wohlfahrtsverluste, die aufgewogen, nach Möglichkeit mehr als aufgewogen werden müssen durch Vorteile, wie sie von den Argumenten für Investivlohnregelungen behauptet werden.

Die lohn- und beschäftigungspolitische Begründung

3. Daß in den neuen Bundesländern höhere Löhne gezahlt werden müssen, als sie von ausreichend vielen Unternehmen für ausreichend viele Beschäftigte erwirtschaftet werden können, hat viele Gründe. Es ergibt sich zum einen aus dem Zusammenbruch der Märkte, aus der unzureichenden, zum Teil desolaten Produktivität der Arbeit, die nur allmählich angehoben werden kann, aus gravierenden Mängeln bei Produktqualität und Marketing, aus dem Marktverbund auf dem gesamtdeutschen Arbeitsmarkt, aus dem vereinheitlichten Sozialsystem und aus dem Zusammenspiel von alledem. Es ist aber auch Folge einer unvernünftigen Lohnpolitik der Tarifvertragsparteien, womöglich zu erklären daraus, daß die Funktionsbedingungen für die Tarifautonomie in den neuen Bundesländern (noch) nicht gegeben sind. In der Diskussion über diesen unbefriedigenden Zustand herrscht heute weithin Einverständnis, daß eine Lösung des Problems zugleich einen veränderten Kurs der Lohnpolitik und alle denkbaren Anstrengungen erfordert, das Produktionsergebnis der Beschäftigten – die Produktivität und den Marktwert der Produktion – zu steigern, was allenthalben nach hohen Investitionen verlangt.

Die Idee, daß das Investivlohnkonzept hier helfen könnte, leuchtet deshalb schon auf den ersten Blick ein, weil es zugleich auf die Lohnseite und auf die Investitionen zielt. Doch zunächst sollte man sich einer allgemeinen, also nicht bloß situationsgebundenen beschäftigungstheoretischen Begründung des Investivlohnkonzepts versichern.

4. Es gibt eine allgemeine arbeitsmarkttheoretische Begründung für Investivlöhne, wenn diese – mit der Zeit – zu einer erheblichen kollektiven Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer an ihren Unternehmen führen, verbunden mit entsprechenden Anrechten am Ertrag. Und diese Begründung knüpft an den typischerweise suboptimalen Ergebnissen vermachteter Arbeitsmärkte an.

Die Idee und ihre Begründung

Im Rahmen der Tarifautonomie stehen sich am Arbeitsmarkt kartellierte Marktparteien, die sogenannten autonomen Gruppen, gegenüber. Die Gewerkschaften als Arbeitnehmerorganisationen sind Träger des Interesses der Arbeitnehmer an hohen Löhnen und stabilen Beschäftigungschancen. Vertraglich zu regeln haben sie jedoch nur die Löhne (als tarifliche Mindestlöhne). Über die Beschäftigung entscheiden allein die Unternehmen. Die Gewerkschaften können daher ihre Marktmacht nur für das Lohninteresse ihrer Mitglieder einsetzen. Dies hat zur Folge, daß sie zwar nicht ohne jede Rücksicht auf die Beschäftigungsfolgen zu hoher Löhne handeln, aber doch in Kauf nehmen (müssen), daß bei optimaler Nutzung ihrer Marktmacht auf der Lohnseite die Beschäftigung hinter dem, was ihre Mitglieder sich wünschten, zurückbleibt und zudem stärker schwankt. Dies ist ein Ergebnis, das wir überall in der Welt auf vermachteten Arbeitsmärkten beobachten. Könnten die Gewerkschaften zugleich über Löhne und Beschäftigung verhandeln (was nicht möglich ist), so würden sie – und ihre Vertragspartner, die Arbeitgeber – eine andere Kombination von (niedrigeren sowie stärker schwankenden) Löhnen und (höherer sowie stabilerer) Beschäftigung vorteilhaft finden und also vereinbaren, als sie sich bei einem allein auf die Löhne erstreckten Tarifkontrakt ergibt.

Es läßt sich nun zeigen – im Detail kann das hier nicht geschehen –, daß eine – nicht nur geringfügige – kollektive Beteiligung der Arbeitnehmer am Ertrag der Unternehmen das Interesse der Arbeitnehmerschaft und damit der Gewerkschaften, soweit sie als deren Agentur handeln, merklich verschiebt in Richtung einer weniger intensiven Nutzung ihrer Marktmacht auf der Lohnseite mit der Folge einer höheren und stabileren Beschäftigung. Theoretisch ließen sich sogar Abreden über eine Gewinnbeteiligung bestimmen, bei der die Marktmacht der Arbeitnehmerseite vollständig im Rahmen dieser Gewinnbeteiligung honoriert und eine bestmögliche Anpassung der Struktur und Verteilung von Einkommens- und Beschäftigungsrisiken an die jeweilige Risikoscheu der beteiligten Gruppen erreicht wird. In diesem Falle stellt die zu

erwartende Kombination von Lohnhöhe und Beschäftigung ein Optimum dar in dem Sinne, daß eine Veränderung zum Vorteil beider Marktseiten nicht mehr möglich ist.¹⁾

Eine Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer kann direkt herbeigeführt werden – durch Umwandlung von Kontraktlohn in Beteiligungslohn –, sie kann auch allmählich aufgebaut werden durch eine Investivlohnregelung. In Sachen Respektierung und möglichst unschädliche Honorierung von Marktmacht ist zwar die reine Form der Gewinnbeteiligung, jedenfalls der kollektiven – bei gegebenem Vertrag von der Beschäftigungsmenge unabhängigen – Gewinnbeteiligung einer Investivlohnregelung, die Gewinnansprüche über individuelle Vermögensrechte begründet, eindeutig überlegen. In Sachen Transformation von Beschäftigungsrisiken in Einkommensrisiken muß das aber nicht zutreffen, vor allem wenn der (individuelle) Investivlohnanspruch selbst gewinnabhängig ausgestaltet ist.

5. Auf dieser Basis ist die situationsgebundene Argumentation für die neuen Bundesländer fortzuführen. Sie braucht die grundlegende – ordnungstheoretische – Rechtfertigung von Investivlohnregelungen nicht allein zu liefern, kann diese aber wesentlich ergänzen.

1) Vgl. hierzu Olbrich, Thomas: Allokationseffizienz und Mitarbeiterbeteiligungen - Die betriebliche Erfolgsbeteiligung der Arbeitnehmer als Element einer tarifvertraglichen Regelung, Dissertation, Saarbrücken 1991. Im übrigen: Meade, J.E.: Different Forms of Share Economy, London 1986. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 1972/73, 1975/76, 1989/90. Sievert, O. und Tomann, H.: Allocational Aspects of Profit-Sharing, in: Profit-Sharing, Hrsg.: H. Sauer mann und R. Richter, Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, Special Issue, Tübingen 1977, S. 19-42. Tomann, H.: Risikoübertragung als Mittel der Vermögenspolitik: Entscheidungsprobleme und gesamtwirtschaftliche Wirkungen. Köln u.a. 1975. Weitzmann, M.L.: Das Beteiligungsmodell (The Share Economy). Vollbeschäftigung durch flexible Löhne, Frankfurt a.M. 1987.

Die Idee und ihre Begründung

In den neuen Bundesländern gibt es ungewöhnlich viele Unternehmen, die selbst dann große Schwierigkeiten haben, ihren Weg in die Zukunft zu finanzieren, wenn ihre Ertragsaussichten im Zusammenhang mit neuen Investitionen gut sind. Das hängt mit den unzureichenden Möglichkeiten der Besicherung von Krediten zusammen, die eine Folge der Entwertung des überkommenen Kapitalstocks sind, oft auch eine Folge ungeklärter Eigentumsrechte am Grundvermögen. Das erhöht den Bedarf an Selbstfinanzierung. Ein Ersatz für die Selbstfinanzierung wären Kapitaleinlagen oder Darlehen der Arbeitnehmer, wie sie sich aus Investivlohnregelungen ergeben.

Notabene: Investivlohnregelungen sind keine Lösung für Unternehmen, für die die geltenden Tariflöhne allemal zu hoch sind, und daher auch kein Ersatz für eine vernünftige Lohnpolitik. Denn ein Investivlohn ist, wenn er nicht selbst gewinnabhängig gewährt wird, im Prinzip ein Kostenfaktor wie der Barlohn. Aber es gibt ja auch Unternehmen – und ihre Zahl wächst –, deren Beschäftigung in neuen Produktionsbedingungen und neuen Produktlinien wurzelt, geplanten oder schon realisierten. Sie können die inzwischen erreichten und für demnächst zu erwartenden Löhne möglicherweise verkräften. “Selbst wenn der geplante neue Produktionsapparat noch nicht (ganz) steht, sind doch Lohnzahlungen, die insoweit der künftigen Produktivität vorausseilen, für die Arbeitsnachfrage nicht notwendigerweise prohibitiv. Was man derzeit für die Kostendeckung noch nicht erwirtschaftet, kann im Investitionskalkül gedeckt sein durch einen ausreichenden Überschuß der für später erwirtschafteten Erlöse”.²⁾ Letzteres ist ein besonders wichtiger Fall. Der geforderte Lohn ist hier auf die Dauer durchaus tragbar. Aber er wird vorläufig noch nicht erwirtschaftet, muß also selbst durch Kredite finanziert werden – bei oftmals viel zu engen Finanzierungsspielräumen. Dies ist ein Musterfall für das Investiv-

2) Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft, Gutachten über Lohn- und Arbeitsmarktprobleme in den neuen Bundesländern, August 1991, S. 13

lohnkonzept. Arbeitnehmer kreditieren ihren Unternehmen Löhne, die noch nicht erwirtschaftet werden, bis sie erwirtschaftet werden. Und es ist kein Fall, der nur ausnahmsweise vorkommt. Er ist sogar der typische Fall unter den Unternehmen, die uns trotz der Lohnexplosion in den neuen Bundesländern letztlich einen guten Ausgang der Dinge erhoffen lassen. Auch unter den kleinen und mittleren Unternehmen dürfte er sehr häufig vorkommen. Investivlohnregelungen sind daher nicht von vornherein nur für Großunternehmen – Aktiengesellschaften etwa – zu konzipieren.

6. Selbstverständliches Kennzeichen für die meisten Unternehmen in den neuen Bundesländern – soweit sie nicht Töchter oder Niederlassungen westlicher Unternehmen sind – ist ihre schwache Eigenkapitalbasis. Jede denkbare Erweiterung der Risikoträgerschaft ist daher dringend erwünscht. Risikoübernahme ist das Lebenselixier des marktwirtschaftlichen Systems. Man kann es importieren – aber kaum in einem Maße, daß es alsbald an allen Stellen der ehemaligen DDR in ausreichendem Maße zur Verfügung steht. Das Element des kollektiven Zwangs in Investivlohnregelungen zur Mobilisierung von Risikoträgerschaft mag irritieren. Aber es ist vermutlich die mit Abstand wirksamste Möglichkeit, einem Mangel abzuweichen, der ja auch ein kollektiver Mangel ist, sich kollektiv auswirkt.

Nicht zutreffend ist, daß ein Investivlohn als Kapitalanlage vor allem Risiken ausgesetzt wäre, aber nur geringe Chancen böte. Den Investoren in den neuen Bundesländern winken im Gegenteil besonders große Chancen, wie es für Zeiten des Umbruchs typisch ist (immer vorausgesetzt, daß die Lohnpolitik auf einen vernünftigen Kurs geht). Daß für das einzelne Unternehmen auch die Risiken höher sind als in einer Volkswirtschaft, die sich in ruhigem Fahrwasser befindet, gehört dazu. Das kann Anlaß sein, bei der Ausgestaltung einer Investivlohnregelung geeignete Formen der Risikobegrenzung zu finden. Auf Investivlöhne zu verzichten, ist es kein Grund. Im Durchschnitt würden die Besitzer von Investivlohnkapital einen attraktiven Gewinn erzielen. Und er wäre (im

Die Idee und ihre Begründung

Durchschnitt) um so höher, je weiter die Teilhabe an unternehmerischen Risiken reicht.

Bei der Frage der Ertragserwartungen sollte man auch nicht übersehen, daß den Investoren in den neuen Bundesländern hohe Subventionen und steuerliche Vergünstigungen zustehen. Diese sind zwar im Prinzip als Gegenposten großer Standortnachteile gedacht, darunter den vergleichsweise hohen Risiken für das je einzelne Projekt. Aber in vielen Fällen wird sich die Förderung als unnötig hoch erweisen und dann entsprechend hohe Gewinne zur Folge haben. Die Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern dürften ein großes Interesse haben, an diesen Gewinnen teilzunehmen. Keine Barlohnpolitik wird ihnen diese Teilhabe sichern, jedenfalls nicht, ohne durch ihr globales Ansetzen neue Flurschäden zu verursachen. Investivlöhne (und Arbeitnehmergewinnbeteiligung) hingegen erlauben es.

Abzulehnen ist auch die Vorstellung, daß den Arbeitnehmern schon deshalb nicht die Übernahme von (zusätzlichen) Risiken, namentlich von Insolvenzrisiken, ihres Unternehmens zuzumuten sei, weil sie bereits das Beschäftigungsrisiko zu tragen haben. Zur Idee des Investivlohnkonzepts gehört ja gerade, daß es die Wahrscheinlichkeit des Eintretens von Risiken, namentlich des schlimmsten Falls – der Insolvenz –, verringern kann. Die Unternehmen werden widerstandsfähiger. Das reduziert das Beschäftigungsrisiko der Arbeitnehmer. Insofern geht es für sie nicht um eine Kumulation von Risiken, sondern um eine Transformation von Beschäftigungsrisiken in Einkommensrisiken. Dies ist wahrscheinlich sogar der wichtigste Aspekt.

7. Kollektive Investivlohnregelungen enthalten nicht nur ein Zwangselement hinsichtlich der Risikoübernahme, sondern auch ein Element des Zwangssparens. Man könnte auf den Gedanken kommen, daß dies in vielen Fällen die Sparfähigkeit der Menschen in den neuen Bundesländern überfordere, zumal deren Einkommen

trotz der kräftigen Lohnanhebungen noch immer wesentlich unter den im Westen üblichen liegen. Man muß freilich die Alternativen bedenken. Es ist jedenfalls nicht richtig, so zu argumentieren, als ob es gleichsam einen vorgegebenen Anspruch auf ein Einkommen bestimmter Höhe gäbe und nun nur noch über die Verwendungsmöglichkeiten zu reden ist. Das erzielbare Einkommen ist auch in den neuen Bundesländern letztlich davon abhängig, was die Unternehmen erwirtschaften. Ist die Verwendungsbeschränkung für einen Teil der Einkommen ein Mittel, die wirtschaftliche Aufwärtsbewegung zu befördern, so ist sie zugleich ein Beitrag dafür, daß diese Einkommen überhaupt erst entstehen können. Die Alternative zum Investivlohn ist also insoweit – unter Berücksichtigung der gesamtwirtschaftlichen Zusammenhänge – nicht der mikroökonomisch äquivalente Barlohn. Denn dieser kann nicht erwirtschaftet und weithin auch nicht kreditfinanziert werden. Die Alternative ist eine im ganzen deutlich geringere Lohnsteigerung. Zugegeben, alles quantitative Rasonieren zu dieser Frage wäre hochspekulativ. Aber an der Validität des Arguments ändert dies nichts.

8. Diese Einsicht müßte auch den Gewerkschaften helfen. Sie tun sich außerordentlich schwer mit der Aufgabe, nicht bloß Transmissionsriemen des übermächtigen Verlangens nach rascher Lohnangleichung zu sein, sondern sich diesem Verlangen aus beschäftigungspolitischer Vernunft und Verantwortung heraus entgegenzustemmen. Wenn aber die echte Alternative lautet: Investivlohnbindung oder Minderlohnsteigerung, so sollte den Gewerkschaften die Wahl nicht schwerfallen – und auch nicht die Aufgabe, ihre Wahl konsensfähig zu machen.

Auch die vielbeschworene Zukunftsperspektive der Beschäftigten in den neuen Bundesländern wäre nicht beeinträchtigt. Eine Lohnsteigerung in der Form eines Investivlohns bliebe ja eine Lohnsteigerung. Unter Berücksichtigung der längerfristig wachsenden Sparfähigkeit und Sparbereitschaft gilt dies um so mehr.

Die vermögenspolitische Begründung

9. Die Bildung von Produktivvermögen in Arbeitnehmerhand ist ein wirtschaftliches, soziales und gesellschaftliches Ziel. Es ist auch in der alten Bundesrepublik nicht gut erreicht. Die Versäumnisse auf diesem Feld reichen bis zu deren Anfängen zurück. In der Zeit des Wiederaufbaus, in der viel Vermögen und viele große Vermögen neu entstanden, war das allgemeine Interesse an hohen Investitionen so übermächtig, daß das Interesse an der Vermögensverteilung, die sich in dem langanhaltenden Investitionsboom herausbildete, demgegenüber zurücktrat. Nachdem die Enttäuschung über das Ergebnis sich eingestellt hatte, wurde zwar das Ziel, die Arbeitnehmer am Produktivkapital zu beteiligen, zum Ziel staatlicher Politik, jedoch niemals ein so energisch betriebenes, daß sich an der inzwischen zu beobachtenden Verteilung noch etwas Durchgreifendes geändert hätte. Die Gründe für dieses Ergebnis sind wahrscheinlich vielfältig. Für die meisten Arbeitnehmer ist Geldvermögen steuerlich interessanter als Produktivvermögen. Doch sehen muß man auch, daß zu keiner Zeit die Gewerkschaften dafür gewonnen werden konnten, die Arbeitnehmer aus ihrer Lethargie hinsichtlich dieser Frage herauszuführen. Hätten sie das Ziel mit der gleichen Energie zu ihrem eigenen gemacht, wie sie es mit anderen Zielen getan haben, der Arbeitszeitverkürzung etwa, die Verteilung des Produktivvermögens in der Bundesrepublik sähe heute wesentlich anders aus. An der Sparfähigkeit und Sparbereitschaft im ganzen hat es jedenfalls nicht gefehlt. Und die Rendite von Beteiligungstiteln war sehr gut, besser als die von Geldvermögen.

10. Beim marktwirtschaftlichen Neubeginn in der früheren DDR sollten ursprünglich auch hinsichtlich der Verteilung des Produktivvermögens Fehler und Versäumnisse der alten Bundesrepublik nicht wiederholt werden. Doch davon ist nichts übrig geblieben. Wahrscheinlich waren es durchaus überwiegend gute Gründe, die die Entscheidung bestimmten, für die Privatisierung des fast vollständig dem Staat gehörenden Produktivvermögens der früheren DDR ein

Modell zu wählen, das die Arbeitnehmer nicht von vornherein beteiligte (anders als andere Länder Mittel/Osteuropas es sich vorgenommen haben). Der Nachteil ist, daß man hinsichtlich dieses Ziels nun auch hier auf mühseligere Wege verwiesen bleibt.

Solches Bedauern darf freilich nicht mißverstanden werden. Es kann keine Rede davon sein, daß die Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern sich benachteiligt fühlen dürften. Nüchtern betrachtet, muß man eigentlich feststellen: Mit den Löhnen, die sie durchgesetzt haben, haben sich die Arbeitnehmer im Grunde das verbliebene Produktivvermögen der früheren DDR fast vollständig angeeignet. Was soll das besagen? Nun, es ist nicht eigentumsrechtlich gemeint, sondern wirtschaftlich. Ein Vermögensgegenstand hat einen wirtschaftlichen Wert nach Maßgabe des Ertragsstroms, der aus ihm erwächst. Und jemand besitzt Vermögen, wenn er Anspruch auf einen Ertragsstrom hat. Vor dem Umbruch hatte der Produktionsapparat der DDR für denjenigen, dem er gehörte – hier: den Staat, die Gesellschaft im ganzen –, einen bestimmten Wert nach Maßgabe des Überschusses der erzielbaren Produktion über die damals sehr niedrigen Löhne. Die Öffnung zum Markt hat einen Teil des Vermögenswerts zerstört, weil die Nachfrage aus dem RGW-Raum und aus der DDR wegbrach, die Verwertungsmöglichkeiten des Kapitalstocks also schrumpften. Einen weiteren Teil des Vermögens haben die Arbeitnehmer zerstört, indem sie Löhne durchsetzten, bei denen sich für bestimmte Teile des Produktionsapparats eine Nutzung nicht mehr lohnte und daher aufgegeben wurde. Der Rest “gehört” den Arbeitnehmern in dem Sinne, als die Löhne – in der Summe – alles aufzehren, was mit dem alten Produktionsapparat über die Bezahlung des laufenden Materialeinsatzes und die Bedienung neu eingesetzten Kapitals hinaus erwirtschaftet wird. Ja, die Löhne sind, wie schon erwähnt, im Durchschnitt sogar höher als das, was schon erwirtschaftet wird, müssen insoweit also – sofern sie nicht aus Subventionen abgedeckt werden – aus Ansprüchen auf einen künftigen Ertragsstrom gezahlt werden, vorfinanziert durch wen und auf welche Weise auch immer. Daß es sich in der Summe

Die Idee und ihre Begründung

so verhält, wird manifest in der Tatsache, daß die Treuhandanstalt, der fast das gesamte Produktivvermögen der früheren DDR übertragen wurde, aus der Verwertung und Privatisierung dieses Vermögens keinen nennenswerten Überschuß erzielen wird, wenn überhaupt einen.

Freilich, was die Arbeitnehmer sich wirtschaftlich angeeignet haben – durch exzessive Lohnsteigerungen –, gehört ihnen nicht eigentumsrechtlich. Und sie werden es auch wirtschaftlich wieder verlieren, wenn und insoweit sie nicht sparen, was von ihrem Einkommen im Grunde nichts anderes darstellt als den Anspruch auf den Teil der Bruttowertschöpfung, der im normalen marktwirtschaftlichen Geschehen dem Kapitalgeber zusteht für die Wiedergewinnung des sich verbrauchenden Kapitalstocks oder als Ertrag aus dem Boden und aus dem Goodwill seines Unternehmens. Denn diesen Teil ihres derzeitigen Einkommens – der über den produktivitätsorientierten Lohn hinausgeht – werden sie nicht dauerhaft haben. In nicht allzu ferner Zukunft wird der Lohn ein produktivitätsorientierter Lohn sein, oder er wird gar nicht gezahlt werden. Stabilisieren könnten die Arbeitnehmer ihre Verteilungsposition nur, insoweit sie Kapital, das sie bisher bloß ausbeuten, selbst erwerben, also nicht bloß Arbeitnehmer bleiben, sondern Kapitalbesitzer werden.

11. All dies sind zwar kaum Gründe, die irgendeinen Arbeitnehmer individuell veranlassen werden, mehr zu sparen und, wenn er es tut, seine Ersparnisse in dem Unternehmen, das ihn beschäftigt, anzulegen. Aber die Gewerkschaften könnten sich von der Einsicht leiten lassen – und um Zustimmung dafür werben –, daß es Zeit ist, eine ungewöhnliche Einkommensverteilung zum Anlaß zu nehmen für eine ungewöhnliche Einkommensverwendung.

Arbeitnehnergewinnbeteiligung oder Investivlöhne?

12. In mehrerlei Hinsicht erfüllen ertragsabhängige Entlohnungsbestandteile (Beteiligungslöhne) dieselben Funktionen wie Inve-

stivlöhne. Außerdem können die einen in den anderen fortleben – Beteiligungslöhne als Investivlöhne.

Im Prinzip ist freilich ein wesentlicher Unterschied zu bedenken. Gewinnbeteiligungsregelungen gewähren den Begünstigten einen in der Zeit invarianten Anspruch auf Teilhabe am Ertragsstrom des Unternehmens anstelle eines sonst möglichen Festlohns. Der Ertragsanteil ist von Anfang an verhältnismäßig hoch, steigt aber im Prinzip nicht an. Der Quasi-Vermögenswert des Anspruchs (der Barwert des anteiligen Ertragsstroms) ist auch nicht liquidierbar und erstreckt sich nicht auf Teilhabe am Liquidationserlös der Unternehmen. Investivlohnregelungen hingegen gewähren den Begünstigten einen echten Vermögenswert. Das so Erlangte ist anfangs nur gering – ebenso der darauf entfallende Ertrag. Es kumuliert sich jedoch in der Zeit – ebenso der Ertrag daraus.

Wer schnell eine Änderung der Verteilung der Kapitaleinkommen anstrebt und eine Senkung der von den Unternehmen in jedem Falle zu tragenden Kosten (Senkung der Unternehmensrisiken, je nach Ausgestaltung auch der kalkulatorischen Arbeitskosten), der wird Gewinnbeteiligungsregelungen favorisieren. Wer eine echte Änderung der Vermögensverteilung anstrebt und in jedem Falle eine Senkung der aus den Unternehmen abfließenden Mittel (Senkung der Liquiditätsverluste), der bevorzugt Investivlohnregelungen. Aber wie schon erwähnt: Wer beides will, kann beides tun. In den neuen Bundesländern besteht besonderer Anlaß zu beidem.

13. Der Wissenschaftliche Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft betont den Aspekt der dringend erwünschten Flexibilisierung traditionell zu starrer Lohntarifverträge, den der Verkoppelung von Leistungskraft und Lohnzahlung. In seinem den Lohnproblemen in den neuen Bundesländern gewidmeten, oben schon zitierten Gutachten schreibt er: "Eine marktgerechte Differenzierung der Effektivlöhne (nach Betrieben, Branchen, Regionen, Berufen, Qualifikationen) wäre am ehesten zu erreichen,

Die Idee und ihre Begründung

wenn die Tariflöhne zunächst sehr zurückhaltend festgelegt werden. Sie könnten den Effektivlöhnen später folgen. Da dies mit den organisationspolitischen Interessen der Gewerkschaften anscheinend nicht vereinbar ist, muß ein Ersatz gefunden werden. Einen vollen Ersatz für die Marktkräfte gibt es zwar nicht. Aber die Vereinbarung erheblicher ertragsabhängiger Lohnbestandteile wäre ein annehmbarer Ersatz. Da er weniger populär wäre als ein hoher Festlohn, sollte eine Strategievereinbarung auf oberster Ebene die vor Ort zuständigen Tarifpartner auf diesen Weg drängen. Auch ein Investivlohn kann ähnlich vorteilhaft sein wie ein ertragsabhängiger Lohn”.³⁾

Staatliche Förderung?

14. Sowohl die beschäftigungspolitische als auch die vermögenspolitische Begründung von Investivlöhnen (und Beteiligungslöhnen) betreffen Ziele, die im allgemeinen Interesse liegen, jedenfalls weithin als im allgemeinen Interesse liegend angesehen werden, ohne daß die Beteiligten ein ausreichendes partikulares Interesse hätten, ihnen von selbst in ausreichendem Maße zu dienen, jedenfalls unter den gegebenen Umständen nicht. Das aber ist die klassische Diagnose für einen Tatbestand, für den Subventionen in Betracht kommen. Trotzdem zögert man. Die Tarifvertragsparteien sind Träger wirtschaftlicher Macht. Ihr – von der Verfassung geschütztes – Machtprivileg gibt ihnen zugleich gesamtwirtschaftliche Verantwortung. Man könnte von ihnen erwarten, daß sie subventionsfrei tun, was im wohlverstandenen Interesse der Gesamtheit der von ihnen Vertretenen liegt. Freilich, die Tarifvertragsparteien brauchen die Zustimmung ihrer Mitglieder. Außerdem: Es können, müssen aber nicht die Tarifvertragsparteien sein, die kollektive Investivlohnregelungen treffen. Andere kommen dafür auch in Betracht, die Belegschaften nämlich.

3) Wissenschaftlicher Beirat, a. a. O. S.31

II. DIE AUSGESTALTUNG

15. Ein Investivlohnanspruch besteht in dem Anspruch eines Arbeitnehmers auf Überlassung eines Vermögensrechts (eines Beteiligungsrechts, einer Schuldforderung) gegenüber dem Unternehmen, bei dem er beschäftigt ist, als Teil seines Anspruchs auf Lohn.

Die Frage nach der Ausgestaltung einer Investivlohnregelung betrifft vor allem drei Aspekte: die Entstehung des Investivlohnanspruchs, dessen inhaltliche Konkretisierung sowie dessen Höhe, nicht zuletzt die Äquivalenzrelation von Investivlohn zu Barlohn in Fällen einer Wahlmöglichkeit.

Die Entstehung des Investivlohnanspruchs

16. Für die Entstehung eines Investivlohnanspruchs kommen in Betracht:

- (1) Tarifverträge, die unabdingbar für alle von ihnen erfaßten Arbeitnehmer und Unternehmen festlegen, daß ein bestimmter Teil – zum Beispiel zehn Prozent – der Bruttoverdienste nicht bar, sondern als Investivlohn geschuldet wird.
- (2) Tarifverträge gemäß (1), die jedoch abdingbar sind durch die einseitige Entscheidung eines Unternehmens, statt des geschuldeten Investivlohns ein tarifvertraglich festgelegtes Barlohnäquivalent zu zahlen.
- (3) Tarifverträge gemäß (1), die jedoch abdingbar sind durch Betriebsvereinbarungen, in denen ein zwischen Unternehmen und Betriebsrat ausgehandeltes Barlohnäquivalent festgelegt wird.
- (4) Betriebsvereinbarungen, in denen ein bestimmter Teil des Tariflohnanspruchs in einen Investivlohnanspruch umgewandelt wird (in Verbindung mit Tarifverträgen, die dies durch eine Öffnungsklausel zulassen).

- (5) Betriebsvereinbarungen über Investivlohnansprüche als übertarifliches Arbeitsentgelt.
- (6) Individuelle Arbeitsverträge über Investivlohnansprüche als übertarifliches Arbeitsentgelt.

17. Eigentumsrechtliche Grundsätze sprechen gegen unabdingbare Investivlohnansprüche, also gegen Variante (1) und für Variante (2), soweit es um echte Kapitalbeteiligungen geht. Der Eigentümer eines Unternehmens darf nicht durch kollektiven Vertrag gezwungen werden, einem anderen Miteigentumsrechte einzuräumen. Er könnte sich dem zwar entziehen, indem er vor einem wirksamen Vertragsabschluß aus seinem Arbeitgeberverband austritt. Er verliert dann aber den Schutz aus dieser Mitgliedschaft und steht allein der Gewerkschaft seiner Arbeitnehmer gegenüber. Mit anderen Worten: Er hat zu wählen zwischen der Wahrung seiner Eigentumsrechte oder der Wahrung seiner Koalitionsfreiheit. Das ist eine nicht zu billigende Zwangslage. Freilich, da es ein einseitig wahrnehmbares Recht zum "opting-out" wäre, das den Unternehmen einzuräumen ist, muß das gegebenenfalls den Arbeitnehmern ersatzweise zustehende Barlohnäquivalent tarifvertraglich festgelegt werden (Ziffer 34).

18. Die Abdingbarkeit von Investivlohnabreden durch Betriebsvereinbarungen gemäß Variante (3) versteht sich nicht von selbst. Sie brächte eine Auflockerung des Zwangscharakters der tarifvertraglichen Investivlohnregelung. Das wäre ordnungstheoretisch erwünscht. Sie kann aber auch eine Aufweichung bewirken, welche die Idee des ganzen gefährdet. Damit das nicht geschieht, ist unabdingbar, daß die Konditionen, zu denen die Belegschaft eines Unternehmens die tarifvertraglich auferlegte Investivlohnregelung abwählen kann, unter den Einigungszwang im Unternehmen gestellt wird. Das Barlohnäquivalent, das ersatzweise – statt des Investivlohns – zu gewähren ist, sollte also nicht im Tarifvertrag festgelegt sein, sondern im Unternehmen ausgehandelt werden. Andernfalls

käme es zu einer einseitigen Selektion. Unternehmen in schwieriger Lage erlebten massenhaft, daß ihre Belegschaften die Investivlohnregelung abwählen, wenn dies zu normierten – für sie günstigen – Konditionen möglich ist. Der Zwang zur unternehmensindividuellen Verhandlungslösung würde dem entgegenwirken. Das heißt: Belegschaften, die aus der Investivlohnregelung herauswollen, müssen sich im Zweifel mit einem Barlohnäquivalent einverstanden erklären, das weniger günstig ist als dasjenige, das die Unternehmen zu gewähren haben, wenn sie es sind, die herauswollen und deshalb ihr Recht zum opting-out wahrnehmen (Ziffer 34).

19. Die Variante (4) – Umwandlung von Barlohn in Investivlohnregelung durch Betriebsvereinbarung, ermöglicht durch eine Öffnungsklausel des Tarifvertrags – ist eine besonders gute Möglichkeit zur situationsgerechten Auflockerung zu starrer Tarifverträge. Auf Unternehmensebene würde vereinbart – frei vereinbart notabene, aber immer noch kollektiv –, was den besonderen Bedürfnissen von Unternehmen und Belegschaft entspricht. Die Abweichung vom Tarifvertrag beträfe bloß die Qualität des geschuldeten Arbeitsentgelts, nicht prinzipiell dessen Höhe. Ängste, daß Öffnungsklauseln, die so etwas zuließen, die Tarifautonomie in Frage stellten, wären also doppelt unbegründet.

Noch einmal der Wissenschaftliche Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft: “Ein Tarifvertrag (sollte) – entgegen dem Günstigkeitsprinzip des Tarifrechts, das eine Abweichung vom Tarifvertrag nur zugunsten des Arbeitnehmers zuläßt – durch Betriebsvereinbarungen abbedungen werden (können), zumindest im Notfall und auf Zeit. Derzeit ist man darauf angewiesen, daß die Tarifvertragsparteien eine Öffnungsklausel vereinbaren und dann im konkreten Fall einvernehmlich nutzen, eine Möglichkeit, die ohne nennenswerte Bedeutung geblieben ist. Wenn schon nicht der einzelne Arbeitnehmer, so sollte zumindest die Belegschaft eines Betriebs das Recht haben zu entscheiden, ob sie einer Minderlohnzahlung oder auch einem teilweise ertragsabhängigen Lohnanspruch den Vorzug gibt

Die Ausgestaltung

vor einer andernfalls unabwendbaren Schließung des Betriebes. Eine partielle Verlagerung der Tarifautonomie auf die Betriebe ist nicht im Widerspruch zu den Grundsätzen, die sie garantieren. Hier geht es um eine Form der Ausgestaltung⁷⁴⁾

20. Die Varianten (5) und (6) – übertarifliche Investivlöhne – betreffen keine Neuerungen gegenüber dem, was es schon gibt (meist in der Form des Angebots von Belegschaftsaktien zu Präferenzpreisen). Sie brauchen daher hier nicht erörtert zu werden. Aus vermögenspolitischen Gründen wäre es wünschenswert, daß auch diese Formen des Aufbaus von Produktivvermögen in Arbeitnehmerhand in den neuen Bundesländern Anwendung fänden. Übertarifliche Arbeitsentgelte werden dort allerdings – wegen des enormen Tariflohndrucks – vorläufig eine wesentlich geringere Rolle spielen können als im Westen (es sei denn, es kommt zu einem deutlichen Wechsel in der Grundlinie der Lohnpolitik). Das läßt im allgemeinen wenig Spielraum für Gratifikationen in der Form von übertariflichen Investivlohnansprüchen.

21. Alle Vertragsformen, mit denen Investivlohnansprüche begründet werden können, kommen auch in Betracht, Gewinnbeteiligungsansprüche der Arbeitnehmer zu schaffen, einen Teil des Arbeitsentgelts also statt als Festlohn als gewinnabhängiges Einkommen zu gewähren. Ein Unterschied ist allerdings zu bedenken. Gewinnbeteiligungsansprüche, die durch Tarifvertrag geschaffen werden sollen – also im Prinzip für alle Unternehmen eines Tarifbereichs und mit einheitlicher Beteiligungsformel gelten –, werfen Probleme auf, an denen sich nun schon über Jahrzehnte hinweg alle Bemühungen um Fortschritte auf diesem Feld immer wieder festgelaufen haben. Es sind Probleme, die sich vor allem aus Unterschieden in der Gewinnsituation der Unternehmen ergeben. Sie ließen sich, rein funktionell gesehen, am ehesten lösen, wenn man die Gewinnbeteiligungsansprüche der Arbeitnehmer

4) Wissenschaftlicher Beirat, a. a. O. S. 29 f.

teilweise überbetrieblich gewährt, also Fonds schafft, in denen ein Teil der den Arbeitnehmern zustehenden Unternehmensgewinne zunächst gepoolt und erst dann verteilt wird. An solchen Fonds haben die Gewerkschaften allerdings ein Interesse, das über jene funktionellen Gründe weit hinausreicht, verteilungspolitische Interessen und Interessen an der kapitalmäßigen Unternehmenskontrolle. Genau deshalb aber sind solche Fonds zugleich für die Arbeitgeber völlig unannehmbar.

In den neuen Bundesländern dürfte diese Problematik noch gravierender sein als in den alten, da sich dort auf absehbare Zeit die Unternehmen eines Tarifbereichs in extrem unterschiedlicher Gewinnsituation befinden werden, und das aus Gründen, die mehr mit der Vergangenheit als mit der Zukunft zu tun haben. Das läßt eine Poolung (eines Teils) der Gewinne auch funktionell problematisch erscheinen; denn die funktionelle Rechtfertigung eines überbetrieblichen Gewinnbeteiligungsausgleichs müßte letztlich eine risikotheorietische Rechtfertigung sein, also in der Unsicherheit der Zukunft wurzeln, nicht in der Umverteilung der Folgen einer unseligen Vergangenheit. Etwas anderes können die Unternehmen nicht akzeptieren. Beim überbetrieblichen Gewinnbeteiligungsausgleich zahlt ja jeweils das gewinnstarke Unternehmen gleichsam einen Teil der Arbeitskosten des gewinnschwachen. Andererseits: Ohne einen Poolungseffekt wäre eine tarifvertragliche Gewinnbeteiligung für die Arbeitnehmer nicht konsensfähig. Am Beispiel: Der Ausweis eines niedrigen Gewinns kann, muß aber nicht besagen, daß die Ertragskraft eines Unternehmens gegenüber anderen reduziert ist und es deshalb zu Recht nur wenig mehr als den Festlohn zu zahlen hat. Der niedrige Gewinn könnte Korrelat des Aufbaus hoher stiller Reserven sein, also mit der Ertragskraft wenig zu tun haben. Wo dies der Fall ist – und in den neuen Bundesländern wird es oft der Fall sein und für längere Zeit –, würde die Gewerkschaft die Unterstützung ihrer Mitglieder verlieren. Ein Tarifvertrag, der die Belegschaften im Maße erheblicher gewinnabhängiger Lohnbestandteile in die Abhängigkeit vom Gewinnausweis ihres jeweiligen Unternehmens

Die Ausgestaltung

bringt, wäre für diese nur akzeptabel, wenn der Gewinnausweis als glaubwürdiges Zeugnis der Ertragskraft des Unternehmens erscheint. Das aber ist durch tarifvertragliche Regelungen kaum sicherzustellen.

Folglich: Die Verbindung von Gewinnbeteiligung und Vermögensbildung – gewinnabhängiger Lohn als Investivlohn –, die eigentlich besonders sinnvoll erscheint, kommt praktisch kaum in Betracht, wenn man an rein tarifvertragliche Regelungen denkt.

Ganz anders sieht es aus im Falle unternehmensindividueller Regelungen. Sie können auch konsensfähige Regelungen zur Gewinnermittlung einschließen (Ziffer 28). Hier kann die Kombination von Beteiligungslohn und Investivlohn die ideale Form sein, mit der man in den neuen Bundesländern die zu starren Tarifverträge flexibilisiert. Das gilt vor allem für die Variante, in der durch Betriebsvereinbarung – gedeckt durch eine entsprechende Öffnungsklausel des Tarifvertrags – ein Teil des Tariflohnanspruchs in einen ertragsabhängigen Investivlohnanspruch umgewandelt wird. Es gilt auch für übertarifliche Leistungen – frei gewährte oder durch Betriebsvereinbarung festgelegte. Manche Unternehmen in den neuen Bundesländern mögen sich genötigt sehen, trotz des schon starken Tariflohnendrucks ihren Beschäftigten etwas Zusätzliches zu bieten, um sie vom Go-West abzuhalten. Ein gewinnabhängiger zusätzlicher Anspruch ist dann für die Unternehmen allemal unproblematischer als ein unbedingter, möglicherweise aber ausreichend für den angestrebten Zweck.

Der Inhalt des Investivlohnanspruchs

22. Der Vermögenstitel, der aufgrund eines Investivlohnanspruchs erworben wird, kann im Prinzip jede beliebige Form haben. Diese Form reicht vom vollen Beteiligungsrecht – zum Beispiel der Aktie, aber nicht notwendigerweise der Aktie – bis zu einem festverzinslichen Schuldtitel. Dazwischen liegt eine Vielfalt möglicher Kapi-

taleinlagen, Genußrechte und Genußscheine. In der unmittelbaren Nachbarschaft zum vollen Beteiligungsrecht stehen Rechte, die sich auf die unbeschränkte, möglicherweise sogar bevorzugte Teilhabe am Gewinn und am Liquiditätserlös erstrecken, wie sie etwa die deutschen Vorzugsaktien oder die Schweizer Partizipationsscheine verkörpern. Sie gewähren lediglich kein Direktionsrecht. Das gleiche gilt für stille Beteiligungen. Umgekehrt sind Genußscheine, bei denen nur das Ob einer Verzinsung, aber nicht deren Höhe gewinnabhängig ist, in der Nachbarschaft eines reinen Schuldtitels zu sehen. Es gibt aber auch die Möglichkeit, die Höhe des Zinsanspruchs gewinnabhängig auszugestalten, während zugleich eine Teilhabe am Liquidationserlös ausgeschlossen ist. Auch eine Kombination mit Optionsrechten auf eine künftige echte Beteiligung kommt in Betracht (oder ein Wandelrecht). Genußscheine, die keine Beteiligung am Liquidationserlös umschließen, sind in Deutschland ein beliebtes Finanzierungsinstrument, weil das Kapital, das der Emittent durch sie erwirbt, für ihn Fremdkapital ist, was steuerliche Vorteile bringt.

23. An und für sich dienen volle Beteiligungsrechte der Idee des Investivlohns am besten. Das Unternehmen gewinnt seine Arbeitnehmer entsprechend der Investivlohnsumme voll für die Risikoübernahme. Und diese werden echte Teilhaber am Produktivkapital.

Trotzdem darf man sich auf diese Möglichkeit nicht einseitig konzentrieren, zumal in den neuen Bundesländern nicht. Zu bedenken sind

- Bewertungsprobleme,
- eigentumsrechtliche Probleme,
- Grenzen der Bereitschaft des Unternehmens, vollberechtigte neue Miteigentümer hereinzunehmen,
- Grenzen der Risikoübernahmebereitschaft der Arbeitnehmer,
- Grenzen der Bereitschaft der Arbeitnehmer, bei der typischerweise geringen Gewinnausschüttung deutscher Kapitalgesell-

schaften an der Beteiligungsfinanzierung ihrer Unternehmen mitzuwirken.

24. Bewertungsprobleme spielen deshalb eine große Rolle, weil eine Investivlohnsumme, die als Kapitaleinlage in ein Unternehmen eingebracht wird, richtig bemessene Beteiligungsrechte nur dann begründen kann, wenn das Unternehmen vor der Einlage angemessen bewertet ist. Eine angemessene Bewertung ist die Marktbewertung eines börsengängigen Unternehmens. Nicht sehr viele Unternehmen sind börsengängige Unternehmen, und in den neuen Bundesländern sind es ganz wenige. Andere Formen der Bewertung sind schwierig und können jedenfalls nicht ohne weiteres in einem Tarifvertrag, der einen Investivlohnanspruch begründet, einheitlich festgelegt werden. Schon aus diesen Gründen scheidet wohl ein tarifvertraglicher Investivlohnanspruch, der sich auf volle Beteiligungsrechte richtet, als Regelfall aus. Genußscheine, die eine feste Verzinsung der Einlage für den Fall vorsehen, daß die dafür erforderlichen Gewinne erzielt werden, dürften für tarifvertragliche Investivlohnansprüche die angemessenste Form sein. Der Gewinnabhängigkeit des Zinsanspruchs wegen liegt eine marktmäßige Verzinsung oberhalb der Kapitalmarktzinsen. Die Genußscheine wären nach Ablauf einer zu vereinbarenden Frist handelbare Wertpapiere.

Alle Investivlohnansprüche, die nicht auf Tarifverträgen beruhen, können eher auf volle Beteiligungsrechte oder auf Zwischenformen mit stark gewinnabhängiger Rendite gerichtet sein. Für eine Betriebsvereinbarung etwa wäre die Frage der Unternehmensbewertung, aus der sich das Beteiligungsäquivalent einer bestimmten Investivlohnsumme ergibt, Verhandlungssache. Es wäre ein schwieriges, aber kein unlösbares Problem, selbst in den neuen Bundesländern nicht. Entsprechendes gilt für die Gewinnermittlungsregeln im Falle von Genußscheinen mit geringer fester, im übrigen gewinnabhängiger Rendite. Dieser Fall ist womöglich sogar der wichtigste, weil er viel Flexibilität hinsichtlich der gewünschten Risikobegrenzung erlaubt.

Zu denken ist auch an die Möglichkeit, daß zwar ein Tarifvertrag den Investivlohnanspruch begründet, aber die Konkretisierung, was die unternehmensspezifischen Beteiligungs- und Renditeversprechen anbelangt, Betriebsvereinbarungen zuweist. Damit wäre für die tragenden Ideen des Konzepts unter Umständen viel gewonnen. Man brauchte nicht zu schnell auf Genußscheinlösungen mit ausschließlich fester Verzinsung auszuweichen.

25. Eigentumsrechtliche Probleme wurden schon angeführt als Argument gegen einen unabdingbaren Investivlohnanspruch auf tarifvertraglicher Grundlage. Dieses Argument kann nur zurückgenommen werden, wenn der Investivlohnanspruch sich bloß auf reine Darlehensforderungen oder darlehensähnliche Genußscheine erstreckt. Das Recht der Unternehmen zum opting-out und die Öffnungsklausel zugunsten von Betriebsvereinbarungen wären aber die besseren Auswege.

26. Grenzen der Bereitschaft der Unternehmer, neue Miteigentümer hereinzunehmen, können selbst dann hinderlich sein, wenn sich eigentumsrechtliche Bedenken gegen tarifvertragliche Regelungen über Investivlohnansprüche ausräumen lassen. Sie würden dann innerhalb der Arbeitgeberverbände wirksam und deren Handlungsspielraum als Tarifvertragsparteien verengen. Auch dies könnte in die Richtung Genußscheinlösung drängen. Diese ist auch gar nicht a limine abzulehnen. Immer sollte aber – um der tragenden Ideen willen – die größtmögliche Nähe zum Beteiligungsrecht gesucht werden.

27. Die Grenzen der Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Risikoübernahme lassen befürchten, daß die Gewerkschaften, wenn sie sich überhaupt für das Konzept gewinnen lassen, auf Regelungen beharren, die Investivlöhne nicht zu Kapitaleinlagen werden lassen, sondern zu echtem Fremdkapital der Unternehmen machen, mit gewinnunabhängiger Verzinsungspflicht, womöglich sogar bevorzugt im Konkursfall. Dann bliebe von den Ideen, die das

Die Ausgestaltung

Konzept tragen, nicht mehr viel übrig. Bevorrechtigte Forderungen der Arbeitnehmer mindern in vollem Umfang die Kreditlinien, die die Unternehmen im übrigen haben. Von Risikoübernahme wäre auch schon dann kaum noch zu reden, wenn der Verzinsungsanspruch vollständig gewinnunabhängig gemacht ist. Beides müßte allemal vermieden werden.

28. Zu überwinden sind nicht nur die Vorbehalte gegen den Erwerb von Beteiligungstiteln, die in deren Riskanz wurzeln. Zu den Gründen für diese Vorbehalte gehört auch, daß die Barrendite, die Beteiligungstitel abwerfen, in Deutschland regelmäßig sehr gering ist. Der Gewinn, den ein Kapitalanleger aus dem Erwerb von Beteiligungstiteln zieht, besteht nicht zuletzt in einer Wertsteigerung, die Ausdruck einbehaltener Gewinne und des Aufbaus stiller Reserven ist. Gleichviel aus welchen Gründen – in Deutschland besteht im breiten Publikum wenig Neigung, solcher – unsicheren – Wertsteigerung wegen Beteiligungstitel zu erwerben. Das dürfte bei den Arbeitnehmern in den neuen Bundesländern nicht anders sein und belastet die Chancen der Investivlohnpolitik (wenn auch nicht so stark wie die Chance einer Umwandlung von Festlohn in Beteiligungslohn). Erschwerend kommt hinzu, daß im allgemeinen die Unternehmen in den neuen Bundesländern wohl noch für längere Zeit besonders wenig auszuschütten haben werden. Das muß gar nichts mit besonderer Ertragsschwäche der Unternehmen zu tun haben. Hohe Investitionen werden im Zusammenhang mit den enormen steuerlichen Vergünstigungen für Investitionen dazu führen, daß für viele Jahre der Aufbau stiller Reserven die mit Abstand wichtigste Ertragskomponente ist. Verteilbare Gewinne hingegen wird es nur wenig geben.

Im Prinzip könnte man sagen: Wenn es sich so verhält, daß Arbeitnehmer die besonderen Vorteile von Beteiligungsvermögen typischerweise unterschätzen und deshalb festverzinsliches Geldvermögen vorziehen, dann sind sie eben auch nicht die richtigen Lieferanten von Eigenkapital. Man müßte ihnen zu gute Konditio-

nen bieten, um ihre Abneigung gegen diese Form der Kapitalanlage zu überwinden. Das mag zutreffen. Aber Resignation würde nicht die Probleme lösen, auf die das Investivlohnkonzept eine Antwort versucht. Aufklärung muß helfen, die Vorbehalte abzubauen. Außerdem billigen sich die Gewerkschaften auch sonst in der Lohnpolitik ein hohes Maß an Vormundschaft für die von ihnen vertretenen Arbeitnehmer zu. Ein kleiner Teil davon sollte ausreichen, dem Investivlohnkonzept den Weg zu bereiten. Wenn sich die Gewerkschaften allerdings als berufene Propagandisten der Risikoscheu der Arbeitnehmer verstehen, dann werden sie ihnen nie eine Teilhabe an den großen Vorteilen verschaffen können, die allein das Miteigentum am Produktivvermögen, zusammen mit der darin enthaltenen Risikoübernahme, verspricht.

29. Zurückzukommen ist auf die Frage, inwieweit eine Kombination von Gewinnbeteiligung und Investivlohn nicht nur wünschenswert, sondern auch realistisch ist, wenigstens für unternehmensindividuelle Regelungen. Denn Probleme der inhaltlichen Konkretisierung gibt es nicht nur für einen Investivlohnanspruch, sondern auch für einen Gewinnbeteiligungsanspruch. Die vielfältigen Facetten der Gewinnermittlungsproblematik sollen hier zwar nicht zum Thema werden. Aber man muß die Chancen, die in einer breit angelegten Arbeitnehmergewinnbeteiligung liegen, für die neuen Bundesländer vermutlich von vornherein abschreiben, jedenfalls für längere Zeit, wenn man für die Bezugsbasis von Gewinnbeteiligungsansprüchen nicht neue Wege findet. Abermals geht es darum, daß der typische Gewinnausweis der Unternehmen in den neuen Bundesländern vorläufig sehr ungünstig sein wird, und zwar auch dann, wenn die wahre Ertragskraft der Unternehmen gut, ja glänzend ist. Stark beschleunigte Abschreibungen auf hohe Investitionen erlauben es, enorme stille Reserven zu legen. Ein Gewinnbeteiligungsanspruch, der an die Stelle eines sonst möglichen Festlohnanspruchs tritt, ist für den Arbeitnehmer nur zumutbar, wenn für die Ermittlung des Gewinns, der für die Gewinnbeteiligung maßgebend sein soll, Regeln vereinbart werden, die es

erlauben, in angemessenem Umfang den Aufbau stiller Reserven in die Gewinnbeteiligung einzubeziehen.

Die Höhe des Investivlohnanspruchs

30. In welchem Maße ein Arbeitsentgelt in der Form eines Investivlohnanspruchs gewährt werden soll, ist prinzipiell Verhandlungssache. Auch über die Frage, wie weit der Konsens der Vertragsparteien dabei reichen könnte, soll hier nicht spekuliert werden. Um der Ziele des Konzepts willen sollte es um einen merklichen Teil des Arbeitsentgelts gehen. Und angesichts der hohen Lohnsteigerungen, die in den neuen Bundesländern für die nächsten Jahre zu erwarten sind, muß weit mehr zur Diskussion stehen, als in den alten Bundesländern Gegenstand von Programmen zur Ausgabe von Belegschaftsaktien oder auch von Tarifverträgen über vermögenswirksame Leistungen ist. Wenn im Prozeß der Lohnangleichung eine Jahreslohnsteigerung zum Beispiel von 2vH ansteht, dann wäre durchaus darüber zu reden, ob nicht die Hälfte davon als Investivlohn zu gewähren wäre.

Verhandlungssache – und nicht einfach aus objektiven Kriterien zu gewinnen – ist auch die Ausstattung der zu überlassenden Vermögensrechte, also die Höhe eines Zinsversprechens oder/und einer zu begründenden Gewinnerwartung. Barlohn, Investivlohn, Ausstattung der erworbenen Vermögenstitel – das gehört zusammen. Ausstattung und Preis marktgängiger Vermögenstitel mögen ein Verhandlungsargument sein. Letztlich ist man frei, eine beliebige Kombination dieser drei Elemente zu wählen. Eines ist vielleicht zu bedenken: Investivlohnvereinbarungen sind geeignet, die mit so viel Verve verlangte – wenn auch sachlich nicht gut begründete – Angleichung der Löhne im Osten an die im Westen zugleich voranzubringen und zu strecken. Das Mittel dazu ist ein (vorläufig) niedrig verzinslicher Investivlohnanspruch. Der nominale Investivlohn liefert den Beitrag zur Lohnangleichung. Die niedrige Verzinsung hält die Belastung der Unternehmen (vorläufig) in Grenzen.

31. Zu facettieren ist die Frage nach dem Wert eines Investivlohnanspruchs im Verhältnis zu einem nominal gleichhohen Barlohnanspruch. Sie muß von den Verhandlungspartnern einer tarifvertraglichen Regelung immer dann beantwortet werden, wenn der Vertrag ein wie auch immer ausgestaltetes Optionsrecht für die Unternehmen umschließt. (In allen anderen – optionsfreien – Fällen ist eine Antwort nicht nötig, zumindest nicht eine ausdrückliche Antwort.) Es geht um die Frage nach der Relation, die Äquivalenz herstellt, eine Tauschrelation. Die Frage stellt sich aus der Sicht der Unternehmen und aus der Sicht der Arbeitnehmer gleichsam spiegelbildlich, und die Antwort, die die Vertragspartner gemeinsam zu geben haben, ist außer von den Präferenzen der Beteiligten selbstverständlich abhängig von der inhaltlichen Bestimmung des Investivlohnanspruchs, also dem Tauschgegenstand.

32. Aus der Sicht der Unternehmen ist ein Investivlohnanspruch gegen sie weniger belastend als ein gleichhoher Barlohnanspruch

- nach Maßgabe der Erweiterung des Finanzierungsspielraums, den sie durch die Bindung von Lohnbestandteilen im Unternehmen erreichen,
- nach Maßgabe der Risikübernahme, die mit dem Investivlohn für die Arbeitnehmer verbunden ist,
- letztlich nach Maßgabe der Zinsvorteile, allgemeiner: nach Maßgabe der ersparten Kapitalbeschaffungskosten, die sich die Unternehmen aus dem Zwangskredit, den sie erlangen, beziehungsweise der Zwangskapitaleinlage, die ihre Arbeitnehmer bei ihnen halten müssen, errechnen.

(Von der Ersparnis der Unternehmen beim Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung sei hier – wie auch aus der Sicht der Arbeitnehmer – abgesehen.)

Nehmen wir einmal an, aufgrund der inhaltlichen Bestimmung eines Investivlohnanspruchs im Tarifvertrag erhalten die Un-

ternehmen von ihren Arbeitnehmern Genußschemkapital. Nehmen wir weiter an, daß die Ausstattung – das Zinsversprechen – markt­gängig ist. In diesem Falle ist die Investivlohnregelung, verglichen mit einem gleichhohen zusätzlichen Barlohn, ohne Vorteil für Unternehmen, die zu diesen Konditionen Genußschemkapital auch am freien Markt erhalten könnten. Sie ist von Vorteil für alle Unternehmen, die am freien Markt bessere Konditionen bieten müßten oder dort gar nicht zum Zuge kämen. Das ist trivial. Man beachte aber: Während eine Tariflohnvereinbarung in der Regel für starke Unternehmen eine günstige Vereinbarung darstellt, für schwache Unternehmen hingegen eine schwer erträgliche, ist es hier umgekehrt. Eine Bindung von Lohnbestandteilen über eine Investivlohnvereinbarung ist für schwache Unternehmen vorteilhaft, unter Umständen sehr vorteilhaft, für starke Unternehmen hingegen gleichgültig. Selbstverständlich können die vereinbarten Konditionen für die Kapitalüberlassung auch hinter dem zurückbleiben, was markt­gängig ist. Dann wäre die Regelung für alle Unternehmen vorteilhaft, wenngleich weiterhin unterschiedlich vorteilhaft. Die Ratio von Investivlohnregelungen erfordert dies nicht. Aus den genannten Gründen kann es jedoch erwünscht sein.

33. Aus der Sicht der Arbeitnehmer ist ein Investivlohnanspruch weniger wert als ein gleichhoher Barlohnanspruch – nach Maßgabe des Zwangs zum Sparen, der sich aus der Investivlohnbindung ergibt, – nach Maßgabe der erzwungenen Risikoübernahme, – letztlich nach Maßgabe des Zinsnachteils, allgemeiner: nach Maßgabe des entgangenen Nutzens, den sie sich daraus errechnen, daß sie zu einer Verwendung von Einkommen veranlaßt werden, die sie frei nicht gewählt hätten.

Nehmen wir wiederum den Fall der Überlassung von Genußschemkapital mit markt­gängiger Ausstattung. In diesem Fall ist die Investivlohnregelung ohne Nachteil für alle Arbeitnehmer, die zu solchen oder äquivalenten Konditionen Kapital anzulegen bereit und in der Lage sind. Soweit sie es schon getan haben, können sie

ihre Gesamtkapitalanlage unverändert halten, indem sie andere Anlagen auflösen. Sie scheiden immerhin als Opponenten gegen eine solche Investivlohnregelung aus. Für alle anderen Arbeitnehmer bedeutet die ihnen kollektiv auferlegte Bindung eines Teils ihres Arbeitsentgelts einen mehr oder weniger großen Nachteil, jedenfalls im Vergleich mit einem gleichhohen Barlohn. Bleibt die Ausstattung des zu überlassenden Kapitals hinter dem zurück, was marktgängig ist, so wird auch der Nachteil für die Arbeitnehmer ein allgemeiner Nachteil, wenngleich weiterhin unterschiedlich groß.

34. Da für einen mehr oder weniger großen Teil der Unternehmen eine kollektive Investivlohnregelung Vorteile bringt und für einen mehr oder weniger großen Teil der Arbeitnehmer Nachteile, ist für beide das Barlohnäquivalent einer bestimmten Investivlohnsomme kleiner als diese. Zu einer Vertragseinigung wird es daher voraussichtlich nur auf dieser Basis kommen. Anders gewendet: Der zu vereinbarenden Investivlohn wird höher sein (können beziehungsweise müssen) als der durch ihn ersetzte beziehungsweise andernfalls mögliche Barlohn. Wie schon erwähnt, muß all dies jedoch nicht explizit geschehen – außer in Fällen, in denen eine Option zugelassen ist. Und unberührt bleibt die Frage nach der Höhe des alternativ möglichen Barlohns (Ziffer 7).

35. Wiederaufzunehmen ist die Unterscheidung zwischen dem opting-out durch einseitige Entscheidung eines Unternehmens (Ziffer 16, Variante (2)) und dem opting-in durch Betriebsvereinbarung (Variante (4)).

Die Neigung zum opting-out kann mit spezifischen – respektablen – Eigentümerinteressen zu tun haben. Sie wird aber allemal auch von der subjektiven Einschätzung der Konditionen für die Wahrnehmung der Option bestimmt. Und wenn es nicht um volle Beteiligungsrechte geht, sondern etwa um Genußscheinkapital – was bei tarifvertraglicher Investivlohnregelung eher der Normalfall sein dürfte –, so ist die Frage dieser Konditionen ohne Zweifel

Die Ausgestaltung

die entscheidende. Hier nun ist daran zu erinnern, daß für starke Unternehmen eine Investivlohnregelung keinen Vorteil bringt, also eine bestimmte Investivlohnsumme einer im wesentlichen gleichhohen Barlohnsumme äquivalent ist. Das sollte für die Vereinbarung über das Optionsrecht maßgeblich sein – jedenfalls wenn es nicht um echtes Beteiligungskapital geht. Die Option gegen den Investivlohn sollte also nur möglich sein, wenn das Unternehmen als Ersatz einen (nahezu) gleichhohen zusätzlichen Barlohn bietet.

Beim opting-in durch Betriebsvereinbarungen, die einen Teil des geltenden tariflichen Barlohns in Investivlohn umwandeln, verhält es sich, wie schon erwähnt, anders. Hier sind es im Zweifel die schwachen Unternehmen, die die Initiative ergreifen. Sie haben aus einer Investivlohnregelung einen großen Vorteil, und zugleich gehen die Arbeitnehmer mit der Kapitalüberlassung ein erhebliches Risiko ein. In diesem Fall wird zum Ausgleich für eine Mark weniger Barlohn in der Regel nennenswert mehr als eine Mark Investivlohn geboten werden müssen oder aber ein besonders attraktives Gewinnrecht. Jede Abweichung von dieser Vorstellung müßte im Grunde als Lohnzugeständnis der Arbeitnehmer gegenüber ihren – etwa in Schwierigkeiten befindlichen – Unternehmen interpretiert werden. Dazu mag aller Anlaß bestehen. Aber eine für das Unternehmen günstige Investivlohnregelung wäre dann im Grunde nur die Form, in der das Zugeständnis gemacht wird. Mit dem Wesen der Investivlohnregelung hätte es nichts zu tun.

Steuerliche Aspekte

36. Die steuerlichen Rahmenbedingungen sind für Investivlohnregelungen günstig. Für den Erwerb (u. a.) von Beteiligungskapital bis zu einer Höhe von 936,- DM je Jahr können Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen eine Arbeitnehmersparzulage von 2vH in Anspruch nehmen. Betriebe, die ihren Mitarbeitern eine Kapitalbeteiligung verbilligt oder unentgeltlich anbieten, können ihnen

einen Betrag von bis zu 500,- DM je Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei zuwenden. Letzteres steht für die Zukunft womöglich in Frage. Zumindest war zeitweise davon die Rede, daß die “Bundesregierung beabsichtigt, diesen Betrag auf 1.000,- DM zu erhöhen, ihn allerdings gleichzeitig einer Lohnsteuerpauschalierung mit einem Satz von 19 vH zu unterwerfen. Diese Maßnahme bedeutet keine Änderung der vermögenspolitischen Zielsetzungen. Sie drückt vielmehr das Bestreben aus, die Förderung der Produktivkapitalbeteiligung und die Notwendigkeit der Haushaltskonsolidierung miteinander zu verbinden” – so der Bundesminister für Wirtschaft im Herbst vergangenen Jahres⁵⁾. Der Übergang zur Pauschversteuerung wäre durchaus angemessen, zumal wenn künftig bei der Besteuerung von Kapitaleinkommen hohe Freibeträge gelten sollen. Eine Erhöhung des begünstigungsfähigen Betrages auf 1.000,- DM wäre bescheiden, wenn Investivlohnprogramme in den neuen Bundesländern in so großem Stil Anwendung finden sollen, wie das im Vorstehenden als wünschenswert bezeichnet worden ist. Die konsequente Bevorzugung des Beteiligungskapitals gegenüber anderen Formen der Vermögensanlage, die seit einigen Jahren die Vermögensbildungspolitik stärker als früher prägt, ist in Übereinstimmung mit den Ideen, die das Investivlohnkonzept tragen.

5) Handelsblatt vom 2. 9. 1991, S. 3