

# Der Investivlohn

Dr. Jochen Michaelis und Dr. Alexander Spermann, Freiburg

**Angesichts der ostdeutschen Arbeitsmarktsituation erlebt derzeit ein bereits in den sechziger und siebziger Jahren intensiv diskutiertes Instrument eine Renaissance: der Investivlohn. Arbeitnehmerkapital könne, so die Hoffnungen der Optimisten, den ostdeutschen Aufschwung beschleunigen. Gleichzeitig wären die Arbeitnehmer am zu erwartenden Wirtschaftswunder Ost beteiligt. Skeptiker hingegen erwarten negative Beschäftigungseffekte und die Einführung zusätzlicher Mitbestimmungsrechte durch die Hintertür. Die Autoren versuchen, die Investivlohndebatte zu strukturieren.**

*Dr. Jochen Michaelis ist Hochschulassistent am Institut für Finanzwissenschaft der Universität Freiburg. Bevorzugte Forschungsgebiete: Arbeitsmarktökonomik, Theorie der Fiskalpolitik, Wachstumstheorie.*

*Dr. Alexander Spermann ist Hochschulassistent am Institut für Finanzwissenschaft der Universität Freiburg. Bevorzugte Forschungsgebiete: Sozialökonomik, Beschäftigungstheorie und -politik, Urban Economics.*

## 1. Definition und Ausgestaltung

Verzichtet ein Arbeitnehmer auf die Barauszahlung eines Teils des vereinbarten Lohnes, um diesen „investiven Lohnanteil“ seinem arbeitgebenden oder anderen Unternehmen zur Verfügung zu stellen, spricht man von einem Investivlohnkonzept. Als Grundlage für die Entstehung eines Investivlohnanspruchs dienen die Lohnzuwächse, die in einen bar ausgezahlten und einen investiven Teil gesplittet werden. Bei Lohnzuwächsen in Form eines erhöhten Tariflohns ist die investive Lohnkomponente substitutiv zum Barlohn. Hiervon zu unterscheiden sind Vereinbarungen, bei denen die investive Lohnkomponente als „Lohnaufschlag“, d.h. als übertarifliches Arbeitsentgelt gewährt wird. Während die in der Vergangenheit abgeschlossenen Investivlohnvereinbarungen weitgehend der zweiten Variante entsprechen, ist für Ostdeutschland die erste bedeutsamer. Charakteristikum nahezu aller entsprechenden Vorschläge ist es, zumindest einen Teil der bereits tarifvertraglich vereinbarten Barloohnerhöhungen durch eine investive Lohnkomponente zu ersetzen.

Der investive Lohnanteil muß vom Arbeitnehmer „zwangsgespart“ werden. Die Anlage erfolgt in der Regel im arbeitgebenden Unternehmen, wobei grundsätzlich alle Anlagevarianten zwischen Fremd- und Eigenkapital denkbar sind. Mitarbeiterdarlehen, Genußscheinkapital und Belegschaftsaktien sind die üblichsten Anlageformen. Aufgrund rechtlicher Restriktionen steht lediglich den Kapitalge-

sellschaften die Wahl zwischen den verschiedenen Varianten offen, Personengesellschaften können de facto nur auf das Mitarbeiterdarlehen zurückgreifen (vgl. Schwetzler, 1989, S. 132 ff.). Alternativ zur Anlage im „eigenen“ Unternehmen ist die Anlage in einer überbetrieblichen Kapitalsammelstelle. Die insbesondere von den Gewerkschaften forcierte Idee der Branchenfonds geht in diese Richtung.

Die Implementierung eines Investivlohnkonzepts fällt einzig und allein in den Zuständigkeitsbereich der Tarifpartner; der Gesetzgeber kann lediglich über die Gewährung von Zuschüssen und/oder durch Steuervergünstigungen Anreize setzen. In der Bundesrepublik geschieht dies im Rahmen des novellierten 5. Vermögensbildungsgesetzes (1990) sowie des § 19a Einkommensteuergesetz (EStG). Für alle Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitgeber Kapitalbeteiligungen verbilligt oder unentgeltlich angeboten bekommen, bleiben bis zu maximal 500 DM jährlich steuer- und sozialversicherungsfrei. Bezieher niedriger Einkommen erhalten darüber hinaus eine staatliche Prämie. Ihnen wird bis zu einem Betrag von 936 DM eine Arbeitnehmersparzulage von 20% gewährt.

Ein Investivlohnanspruch kann entweder per Tarifvertrag festgeschrieben werden und ist somit für alle von ihm erfaßten Arbeitnehmer und Unternehmen verbindlich, oder aber der Tarifvertrag enthält eine entsprechende Öffnungsklausel, die betriebsspezifische Vereinbarungen ermöglicht. Die erste Variante stößt auf erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken (vgl. Loritz, 1990): Der Eigentümer eines Unternehmens darf nicht durch kollektiven Vertrag gezwungen werden, anderen Miteigentumsrechte einzuräumen (Grundrecht auf Eigentum des Art. 14 GG). Zudem verletzt die zwangsweise Festlegung von Lohnbestandteilen die Vertragsfreiheit der Arbeitnehmer (Art. 2 GG). Darüber hinaus dürfte ein Verstoß gegen das in der Gewerbeordnung festgelegte Verbot der Entgeltverwendungsabrede vorliegen. Die juristischen Bedenken gegen eine kollektive Vereinbarung lassen die betriebsspezifische Lösung als einzig gangbaren Weg erscheinen, wobei auch hier möglichst jedem einzelnen Arbeitnehmer die Wahlmöglichkeit zwischen Investiv- und Barlohn einzuräumen ist. Der Vorteil einer solchen Regelung liegt in der optimalen Berücksichtigung der Präferenzen der direkt Betroffenen. Die Idee des Investivlohns könnte jedoch unterlaufen werden, indem sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die Nichteinführung einer investiven Lohnkomponente einigen. Dies ist einzukalkulieren bzw. hinzunehmen.

Vom Investivlohn abzugrenzen sind die Sparförderung und die investive Gewinnbeteiligung. Die Anlage von Lohnanteilen in Sparverträgen wird — im Gegensatz zur investiven Anlage in Unternehmen — seit 1990 nicht mehr vom Staat

prämiert. Bei der investiven Gewinnbeteiligung ist die Lohnerhöhung und damit auch die investive Lohnkomponente an den Unternehmensgewinn gekoppelt. Da die Lohnhöhe folglich prozyklisch mit dem Unternehmensgewinn schwankt, hat die investive Gewinnbeteiligung den Charakter eines automatischen Stabilisators.

## 2. Der Investivlohn aus Arbeitnehmersicht

### 2.1. Die Konsum/Ersparnis-Entscheidung

Für den Arbeitnehmer bedeutet der Investivlohn eine Bindung in der Lohnverwendung. Er bildet Ersparnisse, die er gemäß vertraglicher Vereinbarung in der Regel seinem Arbeitgeber als Kapital zur Verfügung stellt. Insbesondere in der politischen Diskussion wird diese Kapitalanlage regelmäßig als eine zusätzliche und zudem billige Finanzierungsquelle interpretiert (vgl. z.B. *Fink*, 1992, S. 28), woraus sich auch die politische Attraktivität dieses Konzeptes erklärt. Für die Gesamtheit der Unternehmen erweitern sich die Finanzierungsmöglichkeiten jedoch nur, wenn die „Zwangsparsparnis“ auch zu einer entsprechenden Mehrersparnis führt, oder mit anderen Worten, wenn es zu einem substantiellen Anstieg der Sparquote kommt.

Daß die „Zwangsparsparnis“ vollständig umgemünzt wird in eine Mehrersparnis und somit ausschließlich zu Lasten des Konsums geht, ist mit einem Rationalkalkül bezüglich der optimalen Konsum/Ersparnis-Entscheidung unvereinbar. Zu erwarten ist vielmehr eine Reduktion der freiwilligen Ersparnis. Im Extremfall perfekter Substitute — hier deckt sich die Kapitalanlage im arbeitgebenden Unternehmen vollständig mit den Risiko/Ertrags-Präferenzen der Arbeitnehmer — wird die freiwillige Ersparnis gerade im Umfang der „Zwangsparsparnis“ vermindert. Die private Ersparnisbildung und folglich der private Konsum bleiben konstant. Die Verwendungsbeschränkung für den Lohn wirkt hier nicht restringierend; die Arbeitnehmer erfahren entsprechend keine Nutzeneinbuße in dem Sinne, daß sie ihr Einkommen in einer Art und Weise verwenden müssen, wie sie es ohne diese Beschränkung nicht getan hätten.

Realistischerweise sind jedoch die Kapitalanlage im arbeitgebenden Unternehmen und die Anlage auf dem Kapitalmarkt keine perfekten, sondern nur „gute“ Substitute. Zum einen kann es durch die Festlegung von Ersparnissen im arbeitgebenden Unternehmen zu einer Kumulation von Einkommens- und Vermögensrisiko kommen (vgl. Kap. 2.2), zum anderen bestehen zumindest bei allen derzeitigen Investivlohnregelungen Sperrfristen bezüglich der im Unternehmen angelegten Mittel. Der Verzicht auf die jederzeitige Liquidisierbarkeit der Ersparnisse sowie die eingeschränkte Möglichkeit zur Risikodiversifikation impliziert eine den Nutzen der Arbeitnehmer reduzierende Verzerrung der Einkommensverwendung. Dies gilt für die Wahl der einzelnen Anlageformen (Portfoliostruktur), aber auch für den Umfang der Ersparnisbildung. Letztere könnte zunehmen, um dem erhöhten Illiquiditäts- sowie dem erhöhten Vermögensrisiko Rechnung zu tragen.

Ein weiteres Argument zugunsten einer erhöhten Sparquote zielt auf Haushalte mit extrem hoher Konsumquote ab. Ist die freiwillige Ersparnis dieser Haushalte kleiner als die „Zwangsparsparnis“ durch den Investivlohn, so muß die entsprechende Substitution unvollständig bleiben mit der Folge einer Zurückdrängung des Konsums. Trotz des Nachholbedarfs bezüglich Konsumgütern dürfte dieses Argument auch für Ostdeutschland von eher untergeordneter Bedeutung sein; die durchschnittliche Sparquote ostdeutscher Haushalte liegt mit rund 12% nur knapp unterhalb derjenigen Westdeutschlands.

Bei einem als übertarifliches Entgelt konzipierten Investivlohn modifiziert sich die Argumentation kaum. Da eine übertarifliche Bezahlung primär Ausdruck einer überdurchschnittlichen Produktivität ist und sie zudem auf rein freiwilliger Basis erfolgt, sind kostenmotivierte Preiserhöhungen nicht zu erwarten. Es kommt zu einer Umverteilung von den Gewinn- zu den Arbeitseinkommensbeziehern und folglich zu einem positiven Konsumeffekt, der durch die Differenz der jeweiligen Konsumquoten determiniert wird. Die Differentialwirkungen zwischen einem übertariflichen Investivlohn und einer übertariflichen Barlohnerhöhung sind identisch mit denjenigen, wie sie oben für eine Erhöhung des Tariflohns diskutiert wurden.

Wie die bisherigen Überlegungen zeigen, erweisen sich die Hoffnungen, mittels des Investivlohns eine neue stark sprudelnde Finanzierungsquelle zu erschließen, als weitgehend illusionär. Die zusätzliche Ersparnisbildung ist als gering einzuschätzen. Dies mag bei keynesianischer Arbeitslosigkeit durchaus positiv zu beurteilen sein, da der Rückgang der Konsumnachfrage nur entsprechend gering ausfällt. Für Ostdeutschland hingegen, wo die Ursachen der Arbeitslosigkeit primär auf der Angebotsseite zu suchen sind, erweist sich dies als gravierendes Manko, scheidet der Investivlohn damit doch als ein Instrument aus, die dringend notwendige Umschichtung von der konsumtiven zur investiven Güternachfrage zu bewirken. Darüber hinaus sind die Arbeitnehmer keineswegs indifferent zwischen einem Investivlohn und einem gleichhohen Barlohn. Aufgrund der Verwendungsbeschränkung erfahren sie eine Nutzeneinbuße, die sich dahingehend auswirken wird, daß die Lohnerhöhung in Form eines Investivlohns höher ausfallen muß als die Barlohnerhöhung, die durch sie ersetzt wird (vgl. *Sievert*, 1992, S. 43).

### 2.2. Das Argument der Risikokumulation

Die Gewerkschaften kritisieren den Investivlohn vor allem wegen der befürchteten Kumulation von Arbeitsplatz- und Vermögensrisiko. Letzteres nimmt je nach Anlageform eine unterschiedliche Gestalt an. Bei einem festverzinslichen Mitarbeiterdarlehen beschränkt es sich auf das Konkursrisiko, bei einer Eigenkapital-Beteiligung tritt es darüber hinaus in Form eines Ertrags- und eines Wertänderungsrisikos auf (vgl. *Oberhauser*, 1982, S. 345). Das Risikokumulationsargument erscheint gerade für Ostdeutschland virulent, sollen sich die Arbeitnehmer doch vielfach an Unternehmen beteiligen, die als sanierungsbedürftig und

zum Teil als akut konkursgefährdet eingestuft werden. Zwecks besserer Risikostreuung plädieren die Gewerkschaften daher für eine überbetriebliche Fondslösung, bei der die Mitarbeiter nicht Anteile des arbeitgebenden Unternehmens, sondern Anteile beispielsweise eines Branchenfonds erwerben.

Dem Argument von der Risikokumulation werden verschiedene Kritikpunkte entgegengehalten. Der vielleicht fundamentalste betrifft die Freiwilligkeit der Mitarbeiterbeteiligung. Sofern der Investivlohn nicht kollektiv, sondern zumindest betriebspezifisch ausgehandelt wird — und unter juristischen Gesichtspunkten scheint dies der einzig gangbare Weg zu sein —, ist die Risikokumulation zumutbar, weil die Arbeitnehmer freiwillig entscheiden, ob sie die Risiken einer Beteiligung am eigenen Unternehmen eingehen wollen oder nicht. Erscheinen die Vermögensrisiken als zu hoch, können sie sich anstelle einer Vermögensbeteiligung für eine Barloohnerhöhung entscheiden. Aus dieser Argumentation heraus auf jegliche Absicherung zu verzichten, hieße jedoch das Kind mit dem Bade auszuschütten. In der Regel sind es lediglich die extremen Risiken — Konkurs bzw. Wertverfall des Mitarbeiterkapitals unter seine nominelle Höhe —, die die Arbeitnehmer von der Beteiligung abschrecken könnten. Eine diesbezügliche Absicherung erscheint daher durchaus sinnvoll, wobei es sich unter verteilungspolitischen Gesichtspunkten anbietet, daß der Staat im Rahmen seiner Vermögenspolitik zumindest einen Teil der Kosten — die Prämien einer Versicherung gegen das Insolvenzrisiko belaufen sich in Westdeutschland auf rund 1% des Versicherungsvolumens — übernimmt. Eher kurios muten die mitunter erhobenen Forderungen an, im Fall der Eigenkapital-Beteiligung auch das Ertrags- und das Wertänderungsrisiko abzusichern: Wertgesichertes Eigenkapital ist ein Widerspruch in sich.

Sievert (1992) geht in seiner Argumentation noch einen Schritt weiter. Er sieht das Nebeneinander von Arbeitsplatz- und Vermögensrisiko nicht als Risikokumulation an. Der Investivlohn verfolgt die Intention, über eine zusätzliche Kapitalzufuhr das Konkurs- und damit das Arbeitsplatzrisiko zu vermindern. Die Mitarbeiter reduzieren durch das Eingehen eines Vermögensrisikos ihr Arbeitsplatzrisiko. Beide Risiken sind mithin substitutiv. Dieses Argument gilt jedoch nur für den geringeren Teil einer Belegschaft. Unterstellt man den Normalfall, daß das Unternehmen auch ohne Mitarbeiterbeteiligung überlebensfähig ist, so besteht für die Stammebelegschaft (Insider) kein Beschäftigungsrisiko. Für diese Mehrheit bedeutet der Investivlohn eindeutig eine Risikoerhöhung, da dem zusätzlichen Vermögensrisiko kein Rückgang des Arbeitsplatzrisikos gegenübersteht. Nur für die „Grenzanbieter“ (Outsider) ist das Sievert-Argument zutreffend. Es basiert zudem auf der Prämisse, daß das Mitarbeiterkapital eine zusätzliche Kapitalquelle darstellt und beschränkt sich mithin auf kreditrationierte Unternehmen (vgl. Kap. 3.2). Im Hinblick auf Ostdeutschland gewinnt das Sievert-Argument allerdings an Gewicht, da die Zahl der konkursgefährdeten Unternehmen und damit die Zahl der „Grenzanbieter“ dort überproportional hoch ist.

Die gewerkschaftliche Forderung, über einen Branchenfonds eine Risikodiversifizierung zu erlangen, hat einen richtigen ökonomischen Kern, ist aber gleichwohl deutlich interessenpolitisch gefärbt. Hier eröffnet sich ihnen die Möglichkeit, via Fondskapitalzuteilung auf die Unternehmensentscheidungen verstärkt Einfluß zu nehmen. Der Widerstand der Arbeitgeberseite ist entsprechend vorprogrammiert. Besteht die Zielsetzung des Branchenfonds tatsächlich in einer Risikodiversifizierung, so stellt sich die Frage, inwieweit diese Aufgabe nicht besser der Kapitalmarkt erfüllen kann. Schließlich ist der Kapital- bzw. Aktienmarkt der bedeutendste private Mechanismus, firmenspezifische Risiken „wegzudiversifizieren“.

### 3. Der Investivlohn aus Sicht der Unternehmen

#### 3.1. Arbeitskosten

Positive Beschäftigungseffekte könnte der Investivlohn insbesondere dann entfalten, wenn er zu einer Absenkung der Grenzkosten des Faktors Arbeit beitragen würde. Da die investive Lohnkomponente jedoch Bestandteil des Tariflohns ist, sind für den Arbeitgeber die Grenzkosten eines zusätzlichen Arbeitnehmers beim Investivlohn ebenso hoch wie bei der vollständigen Barauszahlung des Lohnes. Entsprechend gehen Lohnerhöhungen, die in Form eines Investivlohns gewährt werden, vollständig in die unternehmerische Grenzkostenkalkulation ein und schlagen daher im selben Ausmaß auf den Arbeitsmarkt durch wie eine Barloohnerhöhung. Einschätzungen, wonach die negativen Beschäftigungswirkungen der ostdeutschen Lohnerhöhungen durch den Einbau von investiven Lohnbestandteilen deutlich abgemildert werden können, erscheinen daher als weitgehend illusionär. Der Investivlohn ersetzt keinen zu hohen Tariflohn.

Wird die investive Lohnkomponente nicht substitutiv zum Barlohn vereinbart, sondern als Aufschlag auf die bar ausgezahlte Lohnerhöhung, so ist gar ein negativer Beschäftigungseffekt zu befürchten. Die übertarifliche Entlohnung wird zwar zu keinen Entlassungen bei der Stammebelegschaft führen, aber auch Outsider werden hierdurch teurer, da ihnen im Falle einer Einstellung aus Gleichbehandlungsgründen ebenfalls der übertarifliche Lohn zu zahlen ist. Reduzierte Neueinstellungen sind die Folge. Die Umwandlung von Gewinnen in Arbeitskosten verringert zudem die Schockabsorptionsfähigkeit der Volkswirtschaft, da der Abbau einer übertariflichen Entlohnung weitgehend unmöglich, zumindest aber erheblich schwerer ist als eine entsprechende Anpassung der Gewinne.

Tendenziell beschäftigungserhöhend hingegen wirken im Fall der Eigenkapital-Beteiligung positive Motivations- und Produktivitätseffekte. Die Verbundenheit mit dem „eigenen“ Unternehmen wird die Leistungsbereitschaft und folglich die Effizienz der Arbeitnehmer fördern. Bezüglich des Eintretens dieses Effekts ist jedoch vor einer unkritischen Projektion mikroökonomischer Evidenz auf die Makroebene zu warnen. Bis dato ist nicht restlos geklärt, ob

die vielfach beobachtete positive Korrelation zwischen ertragsabhängiger Entlohnung und Arbeitsproduktivität durch einen Produktivitätsanstieg der „alten“ Belegschaft oder durch Zuwanderung von besonders produktiven Arbeitskräften hervorgerufen wird. Sollte letzteres der Fall sein, ist auf der Makroebene kein Produktivitätsanstieg zu erwarten.

### 3.2. Finanzierungseffekte

Das Hauptanliegen des Investivlohns liegt in der Überwindung von Finanzierungsrestriktionen. Da die „Zwangsparsnis“ aber nicht zu einer entsprechenden Mehrersparnis führt (vgl. Kap. 2.1), bleiben für die Gesamtheit der Unternehmen die Kapitalbeschaffungsmöglichkeiten weitgehend konstant, Zinssenkungstendenzen sind gleichfalls nicht zu erwarten. Die Finanzierungseffekte konzentrieren sich vielmehr auf die Überwindung von Kapitalmarktperfektionen sowie auf positive Liquiditätseffekte.

Beteiligen sich die Arbeitnehmer in Form festverzinslicher Mitarbeiterdarlehen, so treten sie in Konkurrenz zu den übrigen Fremdkapitalgebern, insbesondere den Geschäftsbanken. Aus Sicht des Unternehmens ist dies zunächst lediglich eine Substitution des Gläubigers. Eine zusätzliche Finanzierungsquelle stellt das Mitarbeiterdarlehen dann dar, wenn die Geschäftsbanken das Kreditlimit unverändert lassen. Dies erscheint jedoch unrealistisch. Die Geschäftsbanken werden auf das Auftreten eines bevorrechtigten Kreditgebers voraussichtlich mit einer Reduktion dieses Limits reagieren, so daß es bei einer reinen Gläubiger-Substitution bleibt.

Die Kreditkonditionen sprechen gegen die Geschäftsbanken bzw. für das Mitarbeiterdarlehen: Die Zinsmarge kann zwischen Unternehmen und Mitarbeitern aufgeteilt werden. Weitere Kostenvorteile entstehen für das Unternehmen nicht, da die Zinszahlungen auch in Verlustjahren zu leisten sind. Hier liegt ein gravierender Unterschied zur investiven Gewinnbeteiligung, bei der ein Rückgang der Erlöse zumindest teilweise durch einen Rückgang der Lohnkosten aufgefangen wird. Der Kostenvorteil des Mitarbeiterdarlehens reduziert sich, wenn zwecks Ausschaltung des Konkursrisikos das Darlehen von einer Bank verbürgt bzw. privatrechtlich versichert wird und die diesbezüglichen Kosten der Arbeitgeber zu tragen hat. Eine derartige Absicherung ist gemäß § 19a EStG eine notwendige Bedingung für die steuerliche Förderung des Mitarbeiterdarlehens. Die Umgehung des Kapitalmarktes mag mikroökonomisch rational sein, makroökonomisch hingegen impliziert sie eine ineffiziente Allokation der Ressource Kapital. Die ertragreichste Verwendung wird im Regelfall verfehlt, wenn ein guter Teil der Ersparnisse an das eigene Unternehmen gebunden ist.

Den größten Vorteil aus einer Investivlohnregelung ziehen die kreditrationierten Unternehmen. Mit dem Rückgriff auf Mitarbeiterkapital erschließt sich ihnen in der Tat eine neue bzw. eine zusätzliche Finanzierungsquelle. Sievert (1992) sieht denn auch gerade im Hinblick auf die ostdeutsche

Situation in der Überwindung dieser Kapitalmarktperfektion den Musterfall für die Anwendung des Investivlohnkonzepts. Zahlreiche ostdeutsche Unternehmen verkraften zwar das derzeitige Lohnniveau nicht, aber nach erfolgter Umstrukturierung des Produktionsprozesses einschließlich Modernisierung der Produktpalette wären sie durchaus in der Lage, mittelfristig den hohen Lohn zu finanzieren. Von den Geschäftsbanken wird das für die Übergangszeit benötigte Kapital wegen fehlender Kreditbesicherungen jedoch nicht zur Verfügung gestellt. Insbesondere für vergleichsweise schwache Unternehmen kann der Investivlohn somit ein Rettungsanker darstellen. Gerade deshalb aber ist es um die politische Umsetzbarkeit dieses Konzepts schlecht bestellt, ist die von den Arbeitnehmern befürchtete Kumulation von Arbeitsplatz- und Vermögensrisiko hier doch besonders augenscheinlich.

Für das Gros der Unternehmen ist die Implementierung eines zum Barlohn substitutiven Investivlohns primär unter kurzfristigen Liquiditätsgesichtspunkten attraktiv. Der Umfang der aus den Unternehmen abfließenden Mittel nimmt insbesondere in der Einführungsphase des Investivlohns ab. Den Lohnzusagen stehen noch keine Auszahlungen gegenüber. Halten sich später die neuen Investivlohnzusagen und die Auszahlungen aus alten Investivlohn-Verträgen die Waage, so tritt kein zusätzlicher Liquiditätseffekt auf. Zentral ist der Steuerstundungseffekt. Sowohl die Lohn- und Einkommensteuer als auch die Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) werden erst fällig, wenn die entsprechenden (Lohn-)Zahlungen den Arbeitnehmern zufließen. Während der Bindungsdauer der investiven Lohnkomponente stehen den Unternehmen diese Mittel zur Verfügung — sie wirken liquiditätserhöhend. Im Fall eines übertariflich gewährten Investivlohns ist darüber hinaus ein Splitting- bzw. Steuerspareffekt festzuhalten, der in Analogie zur Schütt-aus-hol-zurück-Politik darauf basiert, daß der Grenzsteuersatz der Arbeitnehmer in der Regel geringer ist als der Körperschaftsteuersatz bzw. als der entsprechende Einkommensteuersatz eines Personengesellschafters (vgl. Schwetzler, 1989, S. 45 ff.). Durch den Investivlohn kommt der niedrigere Arbeitnehmer-Steuersatz zum Ansatz. Die Steuersparnis entspricht der Differenz zwischen den jeweiligen Steuersätzen.

Der überwiegende Teil der Investivlohnregelungen, bei denen die investive Lohnkomponente als Fremdkapital angelegt ist, firmiert heute unter einem anderen Namen: Pensionsrückstellungen. Die Parallelen liegen auf der Hand. Auch Pensionszusagen ersetzen eine anderweitige Barloohnerhöhung. Die Arbeitnehmer bilden „Zwangsparsnisse“, die sie ihrem Unternehmen bis zum Pensionszeitpunkt zur Verfügung stellen. Die aus den Unternehmen abfließenden Mittel reduzieren sich entsprechend, woraus obige Liquiditätseffekte folgen. Aus der Steuerstundung wird jedoch eine Steuersparnis, da die investive Lohnkomponente den Arbeitnehmern erst im Rentenalter zufließt, wenn sie keiner Einkommensteuer mehr unterliegen. Die Unternehmen werden aufgrund der längeren Kapital-

bindungsdauer Pensionsrückstellungen präferieren, die Arbeitnehmer haben zwischen dem Nachteil einer geringeren Liquidität und dem Vorteil geringerer Steuerzahlungen abzuwägen.

Von einer Fremdkapitalzufuhr via Mitarbeiterdarlehen zu unterscheiden ist eine Beteiligung in Form von Eigenkapital. Diese Beteiligungsform kommt der ursprünglichen Intention des Investivlohns am nächsten, denn hier übernehmen die Arbeitnehmer Unternehmerfunktionen, indem sie sich unmittelbar am Unternehmenserfolg, aber auch am Unternehmensrisiko beteiligen. Weit verbreitet sind heute Belegschaftsaktien und Quasi-Eigenkapital in Form von Genußscheinen, bei denen zwar die Höhe der Verzinsung feststeht, die Frage, ob Zinszahlungen erfolgen, aber vom Vorhandensein entsprechender Gewinne abhängig ist. Wie bereits erwähnt, stehen die vielfältigen Varianten der Eigenkapital-Beteiligung nur den Kapital-, nicht aber den Personengesellschaften offen.

Ob sich durch den Investivlohn tatsächlich die Eigenkapitalbasis erweitert, ist wiederum eine Frage der alternativen Eigenkapital-Beschaffungsmöglichkeiten. Für „gesunde“ Unternehmen ist primär mit einer Substitution der Eigenkapital-Geber zu rechnen. Analog zur Fremdkapital-Variante profitieren diejenigen Unternehmen am stärksten vom Investivlohn, denen die Beschaffung von zusätzlichem Eigenkapital über den Kapitalmarkt versperrt ist. Und dies sind insbesondere ostdeutsche Unternehmen, welche beispielsweise die für einen Gang an die Börse notwendigen Zulassungsbedingungen in aller Regel nicht erfüllen. Da sich das Unternehmensrisiko nunmehr auf eine größere Zahl von Risikoträgern verteilt, sinkt die Risikoprämie, die Investitionen gerade in Ostdeutschland auch heute noch erwirtschaften müssen. Gleichzeitig wird die verbesserte Eigenkapitalausstattung die Beschaffung von Fremdkapital erleichtern. Darüber hinausgehende Kostenvorteile sind nicht zu erwarten, da die Mitarbeiter verständlicherweise auf eine marktübliche Verzinsung ihres Eigenkapitals bestehen werden.

Die Beteiligung am Unternehmenserfolg geht meist mit der Forderung nach einer Beteiligung an den Unternehmensentscheidungen einher. Und hier liegt — abseits jedweder Kostenüberlegungen — der tiefere Grund für die reservierte Haltung der Arbeitgeber gegenüber dem Investivlohn. Eine solche Beschneidung der Entscheidungskompetenzen wird vielfach als Verstoß gegen das unternehmerische Selbstverständnis angesehen und daher eher aus prinzipiellen und weniger aus rationalen Gründen abgelehnt.

#### 4. Zur Rolle der staatlichen Vermögenspolitik

In den achtziger Jahren hat sich die Zielsetzung der staatlichen Vermögenspolitik verlagert von der reinen Vermögensbildung hin zu einer verstärkten Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen. Dieser Schwenk ist als sinnvoll zu bezeichnen, da mit der Forcierung der privaten

Neuaufgabe:

## Schanz Personal- wirtschaftslehre

Lebendige Arbeit in verhaltens-  
wissenschaftlicher Perspektive

Von Prof. Dr. Günther Schanz

2., völlig neubearbeitete Auflage. 1993

XVII, 658 Seiten. Gebunden DM 75,-

ISBN 3-8006-1718-8

*(Vahlens Handbücher der Wirtschafts-  
und Sozialwissenschaften)*

Das für die moderne, dynamische Personalwirtschaft grundlegende Buch handelt von lebendiger Arbeit, deren Merkmale man nach Überzeugung des Verfassers auf einer breiten verhaltenswissenschaftlichen Basis behandeln muß. Besondere Bedeutung kommt dabei der Motivationstheorie bzw. verschiedenen motivationstheoretischen Ansätzen zu.

Die 21 Kapitel sind vier Teilen zugeordnet. In Teil I werden die grundlegenden Begriffe und der konzeptionelle Rahmen vorgestellt. Teil II dient dazu, verhaltens- bzw. motivationstheoretische Grundlagen zu erarbeiten; ferner werden dort Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit im Sinn von personalwirtschaftlichen Basiskonzepten vorgestellt. Die folgenden vier Kapitel von Teil III befassen sich mit personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Schließlich werden im umfangmäßig am breitesten angelegten Teil IV personalwirtschaftliche Gestaltungsprobleme behandelt. Ihr Bogen reicht von der Personalbedarfsermittlung bis zur Trennung von Mitarbeitern.

Verlag Vahlen München

Ersparnisbildung ein Ziel verfolgt wurde, das weitgehend außerhalb des staatlichen Einflußbereichs liegt. Die Subventionierung bestimmter Sparformen ließ deren Volumen zwar rapide ansteigen, allerdings ging dies nahezu vollständig zu Lasten alternativer Kapitalanlagen. Angesichts der allenfalls schwach positiven Zinselastizität der Ersparnis war die staatliche Sparförderung zum Scheitern verurteilt.

Da die Anlagestruktur auf geförderte Sparformen reagiert, ist die Subventionierung der investiven Lohnkomponente geeignet, die Arbeitnehmer zu einer verstärkten Ersparnisbildung in Form von Produktivvermögen zu bewegen. Zu kritisieren ist jedoch die Form, in der dies gemäß dem Vermögensbildungs- und dem Einkommensteuergesetz geschieht (vgl. Kap. 1). Daß die Arbeitnehmer nur dann in den Genuß einer steuerlichen Förderung gelangen, wenn ihnen die Kapitalbeteiligung unentgeltlich oder verbilligt zukommt, hat sich als gravierendes Hindernis für eine weitere Verbreitung des Investivlohns herausgestellt. Eine Zuwendung ist nicht unentgeltlich oder verbilligt, wenn die Vermögensbeteiligung nur anstelle eines Barlohns gewährt wird, den der Arbeitgeber ohnehin schuldet (vgl. Loritz, 1990, S. 1743). Anders formuliert: Ist die investive Lohnkomponente substitutiv zum Barlohn, besteht keine staatliche Förderung, ist sie hingegen als übertarifliche Zuwendung konzipiert, findet eine Steuerbefreiung statt. Die zwecks Forcierung der Investivlohnidee mitunter erhobene Forderung nach einem eigenen — in seiner konkreten Ausgestaltung allerdings gänzlich unklaren — Investivlohngesetz (vgl. z.B. Fink, 1992, S. 28) erscheint unter diesem Blickwinkel unangebracht; die Streichung des Kriteriums der Unentgeltlichkeit dürfte hier denselben Zweck erfüllen.

Ergänzend sollte der Staat verstärkt vom Instrument der Bürgschaft Gebrauch machen. Die Risikoabsicherung des Mitarbeiterkapitals bewirkt den Abbau massiver Widerstände gegen den Investivlohn und erhöht entsprechend dessen Realisierungschancen. Vermögens- und Arbeitsmarktpolitik würden hier ineinandergreifen, sofern es tatsächlich gelingt, via Investivlohn kreditrationierte ostdeutsche Unternehmen dauerhaft vor dem Konkurs zu bewahren.

## 5. Fazit

So wünschenswert die Beteiligung von Arbeitnehmern am Produktivvermögen ist, so problematisch ist die Implementierung eines Investivlohnkonzepts. Aus juristischen Gründen können Investivlohnvereinbarungen nicht auf kollektiver, sondern nur auf betrieblicher Ebene abgeschlossen werden. Damit aber fehlt den Gewerkschaften das Eigeninteresse, sich mit Vehemenz für dieses Konzept einzusetzen. Ihr Ziel ist allenfalls ein als übertarifliches Entgelt konzipierter Investivlohn. Insbesondere im Fall einer Eigenkapital-Beteiligung werden die Arbeitnehmer eine verstärkte Mitbestimmung fordern. Die Arbeitgeber sehen hierin aber einen zu hohen Preis für eventuelle Kosteneinsparungen. Erschwerend kommt hinzu, daß der Staat lediglich übertarifliche Investivlöhne prämiert. Solchermaßen ausgestaltet wirken sie wie Barloohnerhöhungen und sind damit das Gegenteil dessen, was der Arbeitsmarkt — insbesondere der ostdeutsche — derzeit benötigt. Die Instrumente der staatlichen Vermögenspolitik sollten folglich neu überdacht werden. Denn sie unterstützen nicht, sondern sie konterkarieren die staatliche Beschäftigungspolitik.

## Literatur

- Fink, U., Aufschwung durch Arbeitnehmer-Kapital, in: DIE ZEIT, 47. Jg. (1992), Nr. 20, S. 28.
- Loritz, K.-G., § 19a EStG und die Mitarbeiterbeteiligung durch Tarifvertrag, in: Der Betriebsberater, 45. Jg. (1990), H. 25, S. 1741–1747.
- Michaelis, J., A. Spermann, Investivlohn, Sozialpakt für den Aufschwung, Gewinnbeteiligung — Lösungen für Ostdeutschland?, in: Wirtschaftsdienst, 71. Jg. (1991), H. 12, S. 614–622.
- Oberhauser, A., Investivlohn und investive Gewinnbeteiligung in verteilungs- und stabilitätspolitischer Hinsicht, in: WiSt - Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 7. Jg. (1978), S. 60–65.
- Oberhauser, A., Förderung unternehmensinterner Kapitalbildung. Ein Modell zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung, in: W. Ehrlicher, D.B. Simmert (Hrsg.), Geld- und Währungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland, Beihefte zu Kredit und Kapital, Nr. 7, Berlin 1982, S. 337–348.
- Schwetzer, B., Mitarbeiterbeteiligung und Unternehmensfinanzierung, Wiesbaden 1989.
- Sievert, O., Für Investivlöhne. Plädoyer für ein vernachlässigtes Konzept, Frankfurt a.M. 1992.

## WiSt

### Vorschau auf Heft 6/1993

*Prof. Dr. Wolfgang Franz*, Keynes ist tot — es lebe Keynes! • *Prof. Dr. Hermann Diller*, Preisbaukästen als preispolitische Option • *Prof. Dr. Ulrich Fehl* und *Dipl.-Volksw. Carsten Schreiter*, Neuere Entwicklungen in der Preistheorie • *Dr. Switgard Feuerstein*, Monopolistische Konkurrenz und intrasektoraler Außenhandel • *Prof. Dr. Jochen Schwarze* und *Klaus Rosenhagen*, Expertensysteme in der Kreditwürdigkeitsprüfung • *Prof. Dr. Hannelore Weck-Hannemann*, Paradoxon des Protektionismus • *Karen I. Horn*, Europäischer Binnenmarkt — Zur Problematik unterschiedlicher Mehrwertsteuersysteme