

Der Ordnungspolitische Kommentar

Nr. 5/2008

6. Mai 2008

Zum Investivlohn – Gut gemeint ist noch lange nicht gut gemacht

Von *Andreas J. Schmidt*

Die Koalitionspläne

Nachdem der Bundespräsident sich im Februar 2006 für einen Investivlohn ausgesprochen hat, setzte ihn auch die große Koalition im Sommer letzten Jahres auf die politische Agenda. Seit dem 21.04.2008 liegt nun ein konkreter Vorschlag zum Ausbau der Mitarbeiterkapitalbeteiligung vor: Erstens soll die Arbeitnehmersparzulage von 18% auf 20% des investierten Kapitals (max. 400€) und die berechtigende Einkommensgrenze von 17.900€ auf 20.000€ steigen. Zweitens soll die Steuerfreiheit der Mitarbeiterbeteiligung nach §19a EStG und die Abgabefreiheit von derzeit max. 135€ auf 360€ jährlich erhöht werden. Neben der direkten Anlage im eigenen Unternehmen sollen drittens Anlagen in Mitarbeiterbeteiligungsfonds gefördert werden, die einen Rückfluss von 75% des angelegten Kapitals in die Teilnehmerunternehmen garantieren. Und viertens will die Bundesregierung mit einer Informationskampagne Werbung für den Ausbau der Mitarbeiterbeteiligung machen.

Was treibt die Koalition? Klassenkämpferische Verklärtheit, „Arbeiter“ wenigstens ein bisschen zu „Kapitalisten“ zu machen, wenn der Kapitalismus schon obsiegt hat? Das Problem: Macht man Arbeiter zu schlechten Kapitalisten, erweist man ihnen einen Bärendienst!

Relevanz der staatlichen Investitionseingriffe

Der Förderhöchstbetrag von 400€ oder die Absetzbarkeit von 360€ scheinen bei einer jährlichen Ersparnis des Durchschnittshaushaltes von 3852€ (einer Sparquote von 11% in 2005) zunächst moderat. Dies relativiert sich, wenn man bedenkt, dass sich die Sparquote der unter dem durchschnittlichen Einkommen liegenden Haushalte und damit eines wichtigen Teils der Zielgruppe rapide verringert. So sparen laut dem Deutschen Institut für Altersvorsorge Haushalte mit 24.000-31.200€ verfügbarem Einkommen in 2005 im Mittel nur noch 1240€ (4,5%) und Haushalte mit 18.000-24.000€ im Mittel etwa 480€ (2,4%) jährlich. Um diese Beträge „konkurrieren“, neben der nicht geförderten privaten Anlage, verschiedene staatliche Förderinstrumente: die

Altersvorsorgeförderung (Riester-, Rürup-, Betriebsrente, Entgeltumwandlung), die Wohnungsbauprämie, eine nicht im Unternehmen investierte Arbeitnehmersparzulage und nun der Investivlohn. Selbst wenn die neue Förderung nun zusätzliche Ersparnisse anreizt, handelt es sich um einen wesentlichen Teil der Ersparnisse, der hier mit 20% Zulage und der Steuerfreiheit, also mit den Steuergeldern anderer, in die Unternehmen gelenkt werden soll. Für einen solchen staatlichen Eingriff bedarf es einer guten Begründung, die staatliche Lenkung muss in eine sinnvolle Richtung gehen und effizient umgesetzt sein. All dies ist hier nicht überzeugend zu erkennen.

Vermögenspolitik und Verteilungsargumente

Die wichtigste politische Begründung für eine Beteiligung der Mitarbeiter am eigenen Betrieb ist die Vermögensbildung. Hintergrund ist vermutlich der Druck auf die relative Nettoentlohnung des Faktors Arbeit durch die internationale Arbeitsteilung. So ist die Lohnquote in Deutschland von 72,9% (1993) auf 65,6% (2006) gesunken, und die Einkommensanteile unqualifizierter Arbeit noch stärker. Auch wachstumstheoretisch sind langfristige Faktorlohnsteigerungen vor allem bei durch technischen Fortschritt geschaffenen Kapital und bei Humankapital zu erwarten. Deswegen mögen sie im Fokus einer die Faktorlohnentwicklung fokussierenden Verteilungspolitik stehen. In der Konsequenz scheint, um die Folgen für die Nettoeinkommensverteilung abzumildern, eine Steigerung des Besitzes gegenwärtig knapper, langfristig produktivitätssteigernder und damit höher vergüteter Faktoren bei den Haushalten sinnvoll. Nur stellen sich die Fragen, warum die Haushalte nicht selbst diese Überlegungen nachvollziehen, ihr Investitionsverhalten anpassen und schließlich, worin dann im Einzelnen investiert werden soll.

Verzerrung des optimalen Vermögensportfolio

Schon ein lenkender Eingriff in das Niveau der Ersparnis, also die grundsätzliche Förderung zusätzlicher Vermögensbildung aus Steuergeldern, muss gut begründet werden. Hier kommt hinzu, dass die Investitionslenkung in eine Richtung geht, an der die Mitarbeiter aus theoretischer Sicht kein Interesse haben sollten. Nach der Portfolio-Theorie ist die Diversifikation von Investitionen sinnvoll. Investiert man neben der Arbeit auch sein Ka-

pital in das beschäftigende Unternehmen, sind die Risiken der Einkommen aus Arbeit und Kapital stark korreliert. Zwar kann man einwenden, dass im Rationalisierungsfall mit u. U. sinkenden Löhnen wenigstens Kurssteigerungen oder Ausschüttungen der Rationalisierungserfolge zu verbuchen seien, im Insolvenzfall aber sind beide Einkommensquellen und womöglich sogar das Vermögen verloren. Eine Absicherung dieses Risikos durch Dienstleister wurde von der Koalition als zu teuer angesehen. Daher ist es sinnvoller, zu diversifizieren und zusätzlich der eigenen Risikopräferenz Ausdruck zu verleihen sowie gegebenenfalls in festverzinsliche und sicherere Papiere zu investieren. Auch wenn man sein Geld in Aktien anlegen will, kann ein Homebias und ein Branchenbias (eine eigentlich „irrationale Überinvestition“ im eigenen Erfahrungsbereich) vermieden und dort investiert werden, wo das Ertrags/Risiko/Liquiditäts-Verhältnis am attraktivsten und die Risiken unkorreliert sind. Dass dies dann auch im Ausland sein mag, wo das Kapital knapp, Arbeit reichlich vorhanden und die Rendite hoch ist, mag politisch unpopulär sein, rational ist es in einer arbeitsteiligen Weltwirtschaft allemal.

Direkte Anreiz- und indirekte Motivationseffekte

Zusätzlich zur Vermögensbildung ist ein zentrales Argument, dass durch eine Kapitalbeteiligung Anreizeffekte für die Leistung der Mitarbeiter entstehen. Wohl deshalb finden sich Gewinnbeteiligungen im Gegensatz zu Kapitalbeteiligungen heute schon bei vielen Unternehmen (44% im Gegensatz zu 2%). Eine Voraussetzung direkt wirksamer Anreize ist aber, dass die Mitarbeiter auch einen Einfluss auf den Gewinn des Unternehmens haben. Im Gegensatz zum Management ist dies bei der geförderten Zielgruppe oft aber nur eingeschränkt der Fall. Das birgt im Gegenteil das Risiko der Demotivation im Falle unverschuldeter Einkommenseinbußen durch Fehlentscheidungen des Managements. Was wiederum auch ohne direkten Einfluss wirksam werden kann, ist ein durch die Kapitalbeteiligung steigendes Zugehörigkeits- und Verantwortlichkeitsgefühl. Dieser Effekt ist vermutlich auf der Habenseite zu verbuchen. Wenn dies so ist, fragt sich, warum die Tarifpartner nicht auch ohne Förderung vom Steuerzahler eine so sinnvolle Maßnahme beschließen.

Eigenkapitalquoten und Unternehmensverfassungen

Auch das Argument, dass mit der Förderung die Eigenkapitalquote der Unternehmen verbessert wird, muss vor

der Funktion kapitalmarktlicher Selektion sehr kritisch gesehen werden. Denn selbst wenn so in einigen Unternehmen zusätzliches nicht am Markt akquirierbares Eigenkapital entsteht, ist erstens nicht klar, ob es nicht gute Gründe für dessen Nicht-Verfügbarkeit gab. Und zweitens ist unklar, ob die ursprünglichen Eigentümer von den neuen Miteigentümern überhaupt profitieren. Die Entscheidung, ob man abhängig Beschäftigter sein will und in festverzinsliche sichere Papiere sein Vermögen anlegt oder unternehmerische Risiken übernehmend wirtschaftlich gestaltend aktiv wird, hat durchaus mit Kompetenzen und Präferenzen zu tun. Eine optimale Eigentümerstruktur ist aus einem solchen Eingriff eher nicht zu erwarten: Der aktuelle Prozess der „neuen“ Kleinaktionäre gegen die Deutsche Telekom AG mag hier als plakatives Beispiel dienen. Auch die Rechtsformproblematik und die Antwort hierauf, auch Beteiligungsfonds einzubeziehen, macht das einmal deutlich: Eine Personengesellschaft oder GmbH ist von der Konstruktion her keine Publikumsgesellschaft, bei ihr existieren nur eingeschränkte Publizitätspflichten und Kontrollstrukturen. Eine regulierte Fondsbürokratie aufzubauen, die die Interessen von Anlegern und mitbesitzendem Management nicht in Einklang bringen kann, hilft nur den mit der Verwaltung des Systems Beauftragten. Sie werden einen wesentlichen Teil der Förderung für ihre Organisationsleistung einstreichen. Einzig die Funktion der Mitarbeiterbeteiligung als ein von der Unternehmensprosperität abhängiger Lohnbestandteil - als Stabilisator auf Unternehmensgewinne und Beschäftigungssicherheit - kann durchaus positiv eingeschätzt werden. Auch hier stellt sich aber die Frage, warum der Steuerzahler massiv fördern sollte, woran die Tarifpartner auch so ein großes Interesse haben sollten.

Fazit: Sozial-Marktwirtschaftliche Symbolpolitik

Beim „Für und Wider“ des Investivlohns stehen den positiven Motivations- und Autostabilisierungseffekten, negative Verzerrungseffekte auf das Investitionsportfolio, eine fragwürdige Rechtsformneutralität und holprige Bemühungen, diese durch Fonds zu umgehen, entgegen. Bezieht man ein, dass die beteiligten Tarifpartner an den positiven Aspekten auch so ein Interesse haben sollten und dass der Umfang staatlicher lenkender Vermögensförderung auch ohne das Instrument hoch ist, fällt das Urteil klar aus: Ein gut gemeinter Sozialer-Marktwirtschafts-Aktionismus zum Schaden der Bedachten sollte schlicht weggelassen werden.

Dieser Ordnungspolitische Kommentar reflektiert die Meinung des Autors, nicht notwendigerweise die des Instituts für Wirtschaftspolitik oder des Otto-Wolff-Instituts für Wirtschaftsordnung. Der Inhalt kann vollständig oder auszugsweise bei Erwähnung des Autors zu Publikationszwecken verwendet werden. Für weitere Informationen und Rückfragen zum Inhalt wenden Sie sich bitte direkt an den Autor.

Dipl.-Volkswirt Andreas J. Schmidt ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Wirtschaftspolitischen Seminar an der Universität zu Köln. **Kontakt:** Tel. 0221-470 3537 oder email: andreas.schmidt@uni-koeln.de.