

## Positionen 08/2006

### INVESTIVLOHN - WAS STECKT DAHINTER?

Das Thema Förderung der Mitarbeiterbeteiligung am Firmenkapital ist in jüngster Vergangenheit wieder auf die politische Agenda gerückt. Was spricht dafür, was dagegen? Unsere Meinung dazu:

1. Begriffliches: „Investivlohn“ wird häufig verwechselt mit einer finanziellen Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmenserfolg. Ein echter Investivlohn liegt nur dann vor, wenn die Beschäftigten einen Teil ihres Entgelts längerfristig in Unternehmen anlegen, z. B. durch Belegschaftsaktien, GmbH- oder Genossenschaftsanteile. Sie werden also quasi zu „Mitunternehmern“.
2. Statistik: Im Jahre 2005 waren in Deutschland etwa zwei Mio. Beschäftigte in rund 3.600 Unternehmen in unterschiedlichen Formen am Unternehmenskapital beteiligt, etwa drei Viertel der Beschäftigten über Belegschaftsaktien. Das so gebundene Mitarbeiterkapital summierte sich auf über 12 Mrd. Euro.
3. Chancen/Risiken:
  - Von der Idee her ein sinnvolles Instrument, da Beschäftigte, die einen Teil ihres Einkommens in die eigene Firma investieren, sich in der Regel stärker mit ihr identifizieren und daher motivierter arbeiten.
  - Die Unternehmen profitieren dadurch, dass sie zusätzliches Eigenkapital erhalten und damit kreditwürdiger werden.
  - Wie bereits die Statistik belegt, ist Investivlohn vorwiegend geeignet für Kapitalgesellschaften, nicht hingegen für Personenunternehmen. Letztere stellen allerdings mit etwa 85 % den weitaus größten Anteil der Wirtschaft. Schon deshalb verbietet sich ein gesetzliches Gebot oder eine flächentarifvertragliche Regelung.

- Ein deutliches Risiko für die Beschäftigten besteht im Falle der Insolvenz des Unternehmens: Es droht nicht nur der Arbeitsplatzverlust, sondern auch der Verlust des investierten Kapitals. Die von Teilen der Politik ins Spiel gebrachte Insolvenzsicherung wäre mit einem hohen bürokratischen Aufwand, verbunden mit hohen Bürokratiekosten, verbunden und von daher nicht attraktiv.
- Weitere Probleme entstünden bei der Frage, ob Beschäftigte ihr Kapital mitnehmen können, wenn sie den Arbeitgeber wechseln und welchen Einfluss die Mitarbeiter aufgrund ihrer Kapitalbeteiligung auf die Firmenpolitik - speziell in Personenunternehmen - haben sollen.

#### 4. Fazit:

- Das Thema Investivlohn eignet sich nicht für eine flächendeckende Einführung in den Unternehmen kraft gesetzlichen oder tarifvertraglichen Gebotes.
- Freiwillige betriebliche Regelungen sollten durch gesetzliche Rahmenbedingungen (z. B. nachgelagerte Besteuerung) gefördert werden. Allerdings ist darauf zu achten, dass dadurch keine neue Subventionsmaschinerie in Gang kommt.

Bochum, 7. Dezember 2006