

Betriebliche Gewinnbeteiligung?

Karl-Heinz Dignas, Deutsche Sparkassenzeitung, Nr. 08, 02.02.1971, Seite

Die Vermögenspolitik ist heutzutage in aller Munde. Presse, Rundfunk, Fernsehen nehmen jede vermögenspolitische Information begierig auf. Jeder neue Plan, jede vermögenspolitische Äußerung werden groß herausgebracht. So las man in den letzten Tagen in den Zeitungen: „Bertelsmann will Gewinnbeteiligung und Vermögensbildung koppeln“. Ein 11-Grundsätze-Programm zur Mitarbeiterbeteiligung stellt der CDU Bundestagsabgeordnete Pieroth, Besitzer eines umsatzstarken Weinunternehmens, zur Diskussion. Bekannt ist das Rosenthal-Modell des augenblicklichen parlamentarischen Staatssekretärs im Bundeswirtschaftsministerium. All diese Modelle gehören zu den betrieblichen „Ertrags- bzw. Gewinnbeteiligungsplänen. Sie sind bei aller Unterschiedlichkeit dadurch charakterisiert, daß Teile des Gewinns (Ertrages) an die Arbeitnehmer des arbeitgebenden Unternehmens verteilt werden, die diese möglichst sparen sollen.

Nun wird die betriebliche Gewinnbeteiligung fast ausschließlich von Unternehmern propagiert. Warum tun sie das? Durch die Einführung der betrieblichen Gewinnbeteiligung verzichten sie immerhin auf Teile des Gewinns zugunsten der begünstigten Arbeitnehmer.

Verschiedene Motive

Die Motive, die für diesen Verzicht angeführt werden, reichen vom altruistischen bis zum im engsten Sinne unternehmensegoistischen Extrem. Das gesellschaftspolitische Hauptargument ist folgendes: Ein wichtiger Bestandteil unserer sozialen Marktwirtschaft ist das Privateigentum. Die Mitglieder unserer Gesellschaft können aber nur dann Interesse an dieser Ordnung haben, wenn die Eigentumsrechte, insbesondere am Produktivvermögen, gleichmäßig verteilt sind. Soll diese Ordnung deshalb nicht zerstört werden, so müssen die jetzigen Vermögensbesitzer Teile ihrer zukünftigen Ansprüche auf die vermögensarmen bzw. vermögenslosen Arbeitnehmer übertragen. Die gleichmäßigere Verteilung des Vermögens wird hier als Instrument angesehen, bei dem Abbau von sozialen Konflikten mitzuhelfen, die vermögenslosen Arbeitnehmer in dieses marktwirtschaftliche System zu integrieren. Wenn man boshaft wäre, würde man vielleicht sagen können: die Unternehmer wollen etwas abgeben, weil sie Angst haben, alles zu verlieren. Neben dieses gesellschaftspolitische Interesse tritt das einzelwirtschaftliche des Unternehmers. Er hofft, durch die Gewinnbeteiligung den Arbeitnehmer stärker an „seinem“ Unternehmen zu interessieren, hofft dadurch auf eine Leistungssteigerung des Arbeitnehmers und damit auf eine Verbesserung der Produktivität des Unternehmens. Weiterhin hat die betriebliche (Gewinnbeteiligung für das Unternehmen nicht zu unterschätzende steuerliche Vorteile: der Steuersatz der neuen Gesellschafter ist bedeutend geringer als der der Altgesellschafter. Das Steuervolumen des Unternehmens ist also bedeutend geringer als vorher. Bei einer Eigenbeteiligung des Arbeitnehmers tritt ein zusätzlicher positiver Liquiditätseffekt hinzu. Soll die betriebliche Gewinnbeteiligung steuerlich noch attraktiver werden, müßten allerdings noch einige steuerrechtliche Hindernisse (z.B. die Doppelsteuerung der Aktie) abgebaut werden.

Man kann also sagen, daß durchaus handfeste Interessen hinter den Beteiligungsmodellen der Unternehmer stehen. Aber warum nicht! Dies ist kein stichhaltiges Argument gegen die betriebliche Gewinnbeteiligung. Denn schon die Klassiker der Nationalökonomie haben erkannt, daß rein egoistisches Verhalten durchaus positive gesellschaftspolitische Effekte haben kann.

Schwerwiegender ist der Vorwurf, daß die betriebliche Gewinnbeteiligung die Mobilität der Arbeitnehmer einenge. In der Tat sollten aus wachstumspolitischen Gründen die Arbeitskräfte immer in die produktivsten Unternehmen bzw. Wirtschaftszweige abwandern. Hohe Produktivität und hohe Gewinne — hier sind die Unternehmen mit betrieblicher Ertragsbeteiligung zu finden — gehen aber durchaus nicht immer konform. Um diesen Mangel zu beseitigen, werden Rückkaufsrecht oder zwischenbetriebliche Übertragung beim Arbeitsplatzwechsel vorgeschlagen. Aber die gleichen Probleme tauchen schon länger bei der betrieblichen Altersversorgung auf — und sind bis heute noch nicht gelöst.

Weiterhin negativ zu beurteilen ist die Kumulierung der Risiken, die mit der betrieblichen Gewinnbeteiligung für den Arbeitnehmer verbunden sind. Kommt das arbeitgebende Unternehmen aus irgendwelchen Gründen in Schwierigkeiten, so tritt zum Arbeitsplatzrisiko das Vermögensrisiko, wo doch gerade zusätzliches Vermögen als Hilfe für die Zeit der freiwilligen oder unfreiwilligen Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers gedacht ist.

Keine „Wundermedizin“

Der größte Nachteil der betrieblichen Gewinnbeteiligung liegt aber darin, daß nur bestimmte Arbeitnehmer in bestimmten Unternehmen begünstigt werden können. Zielgruppe der Vermögenspolitik sind aber alle Arbeitnehmer bzw. alle, deren Einkommen über eine gewisse Höhe nicht hinausgeht, keinesfalls aber nur diejenigen, die zufällig in einem Unternehmen arbeiten, das z.B. eine Monopolrente erwirtschaftet und es sich „leisten“ kann, einen Teil dieser Monopolrente an die Arbeitnehmer zu verteilen. So sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst von dieser Art Vermögensbildung ausgeschlossen. Dieses Argument genügt, um der betrieblichen Gewinnbeteiligung als „Wundermedizin“ ein schlechtes Zeugnis auszustellen. Allerdings kann die betriebliche Gewinnbeteiligung in einem vermögenspolitischen Konzept als ein Instrument unter vielen anderen durchaus ihren Platz einnehmen, zumal dann, wenn einige der oben erwähnten Nachteile aus dem Wege geräumt werden.

