

Investivlohn Mogelpackung für Beschäftigte?

Pläne der Großen Koalition:

Union und SPD wollen einen "Investivlohn". Diskutiert wird, Teile der Arbeitnehmerinnen und -einkommen nicht mehr auszuzahlen, sondern in eine Unternehmens- oder Gewinnbeteiligung umzuwandeln.

Wir sagen: Verlässliche Erhöhungen der Tarifeinkommen sind die bessere Lösung.

Das sind die Gefahren des Investivlohns:

- ▶ Geringere Arbeitseinkommen, wenn der Investivlohn zu Lasten der Tariferhöhung geht.
- ▶ Beschäftigte tragen nicht nur das Arbeitsplatzrisiko. Im Krisenfall droht der Verlust der Unternehmens- oder Gewinnbeteiligung.
- ▶ Geringere Tariferhöhung heißt auch weniger Binnennachfrage, weniger Beitragseinnahmen für die Sozialkassen und schlechtere soziale Sicherung.

Investivlöhne sind keine Alternative zu ordentlichen Tarifierhöhungen. Die IG Metall ist nicht grundsätzlich gegen Gewinnbeteiligung. Aber sie muss zusätzlich zur Tarifierhöhung und nicht anstatt des Tariflohns gezahlt werden. Die Zahlung muss auf einer verlässlichen und transparenten Grundlage erfolgen.

Beschäftigte brauchen dauerhaft mehr Geld!

Gewinne explodieren, Arbeitnehmerinkommen stagnieren - und das seit Jahren. Jetzt haben Union und SPD einen Ladenhüter hervorgezaubert: Den Investivlohn. Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmen oder Gewinnbeteiligung soll die Lücke zwischen Gewinnwachstum und Einkommensstillstand schließen. Diese Vorschläge sind keine akzeptable Alternative zu kräftigen tariflichen Einkommensverbesserungen. Die Beschäftigten brauchen effektiv und dauerhaft mehr Geld in der Tasche. Dies ist weder mit Unternehmens- noch durch Gewinnbeteiligung gewährleistet.

Was Union und SPD genau wollen, ist noch nicht raus. Die Vorschläge schwanken zwischen "Beteiligung am Unternehmen" und "Beteiligung am Gewinn".

Fest steht nur: Der Investivlohn soll vom Tarifeinkommen abgezweigt werden. Das ist für die IG Metall nicht akzeptabel.

Unternehmensbeteiligung ist keine Alternative

In Deutschland boomt die Wirtschaft und sprudeln die Gewinne. Während die Nettoeinkommen der Beschäftigten seit 1980 sogar gesunken sind, haben sich privaten Nettogewinne und Einkommen aus Vermögen seitdem mehr als verdoppelt.

Die Beschäftigten haben Anspruch auf einen kräftigen Zuwachs der Tarifeinkommen. Der ist für die Unternehmen finanzierbar.

Ein kräftiger Lohnzuwachs nützt auch der Binnennachfrage und den Sozialkassen. Denn 2007 droht durch Steuererhöhungen für Beschäftigte ein Loch in ihrer Haushaltskasse - und ein Rückgang der Binnennachfrage. Das ist schlecht für die Arbeitsplätze.

Finanzielle Beteiligung am Unternehmen hilft da nicht weiter. Im Gegenteil: Die Lohnerhöhung wäre niedriger. Dadurch fehlt es an Kaufkraft. Und im Falle, dass es

dem Unternehmen schlecht geht, würden Beschäftigte nicht nur das Arbeitsplatzrisiko tragen. Sie müssten womöglich als "Teilhhaber" auch wirtschaftliche Verluste mittragen, obwohl sie auf die Unternehmensführung keinen Einfluss haben.

Darum: Wer Unternehmensbeteiligung will, muss auch Mitbestimmung der Beschäftigten über unternehmerische Entscheidungen befürworten. Das ist aber in den Konzepten von Union und SPD nicht vorgesehen.

Ein weiterer Aspekt: Unternehmensbeteiligungen schmälern die Einkommen aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Das ist schlecht für die Beitragseinnahmen der Sozialkasse. In Folge des dadurch entstehenden Finanzloches drohen weitere Kürzungen im Gesundheitswesen und bei der Rente.

Weniger Geld in der Tasche, weniger Einnahmen bei den Sozialversicherungen und weniger Kaufkraft: Ein schlechtes Geschäft für die Beschäftigten.

Gewinnbeteiligung statt Tariferhöhung?

Zu einer Gewinnbeteiligung sagt die IG Metall nicht generell Nein. Sie darf aber nicht die tariflichen, dauerhaft wirksamen Einkommenssteigerungen der Beschäftigten ersetzen.

Würden die Gewinne im nächsten Jahr sinken, hieße dies: Weniger Einkommen für Beschäftigte, auch wenn die Preise weiter steigen. Beschäftigte in florierenden Unternehmen hätten zwar einen kurzfristigen finanziellen Vorteil. Doch die Menschen in Unternehmen mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten stünden dann noch schlechter da.

Ein weiterer Nachteil: Gewinnbeteiligung ist keine Prämie für "gute Leistungen" des Einzelnen. Sie kann nicht vom Einzelnen beeinflusst werden. Ob ein Unternehmen Gewinn macht, hängt von ganz anderen Faktoren ab. Etwa von den Investitionsentscheidungen des Managements. Und letztlich auch davon, wie Gewinne berechnet werden.

Die IG Metall ist nicht grundsätzlich gegen Gewinnbeteiligung. Sie muss aber zusätzlich gezahlt werden und sie darf nicht anstelle von Teilen der Tariferhöhung erfolgen. Die Grundlage für Berechnung und Auszahlung muss verlässlich und transparent sein.

Fazit

Fehlentwicklungen bei der Einkommensverteilung lassen sich durch den Investivlohn nicht beseitigen. Kräftige Tariferhöhungen sind besser geeignet, die Kluft zwischen Gewinnen und Arbeitnehmerinkommen zu verringern.