Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 64 (1972)

Heft: 1

Artikel: Investivlohn : eine Antikritik

Autor: Müller, Oskar

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354542

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 09.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Investivlohn – eine Antikritik

Oskar Müller

Mehr und mehr stehen die Gewerkschaften vor dem Problem, ob sie bei ihrer traditionellen Lohnpolitik verharren oder ob sie diese durch eine Investivlohnpolitik ergänzen wollen, die zu einer Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand führt. In Gewerkschafts- und Arbeitnehmerkreisen werden gegen den Investivlohn und gegen die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand noch oft Einwände erhoben. Deshalb wollen wir uns mit einigen dieser Einwände kritisch auseinandersetzen.

1. Einwand

Es wird z. B. der Einwand gemacht: Die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand sei eine gefährliche Alternative gegenüber dem Mitbestimmungsrecht, ein Damm gegen das Mitbestimmungsrecht.

Auf diesen Einwand ist zu erwidern: Wenn Unternehmer gegen das Mitbestimmungsrecht einwenden, die Arbeitnehmer sollten Aktien erwerben, dann hätten sie ohne weiteres das Mitbestimmungsrecht, so ist das natürlich eine faule Beweisführung, denn durch einige wenige Aktien hat man noch herzlich wenig Gewicht in einer Aktionärversammlung. Und ernsthafte Vertreter des Investivlohnes sehen im Investivlohn keinen Ersatz für das Mitbestimmungsrecht. Ganz im Gegenteil, das qualifizierte Mitbestimmungsrecht ist gerade das unentbehrliche Mittel, um zum produktivitätsorientierten Lohn zusätzlich die Ausrichtung eines Investivlohnes durchzusetzen und so die Kapitalbildung in Unternehmerhand zugunsten der Kapitalbildung in Arbeitnehmerhand zurückzubilden. *Man kann nicht zwischen Investivlohn und Mitbestimmungsrecht wählen; denn wenn man den Investivlohn will, muss man auch das Mitbestimmungsrecht als unentbehrlichen Garanten und als Voraussetzung des Investivlohnes wollen. Investivlohn und Mitbestimmungsrecht gehören zusammen und ergänzen sich gegenseitig.*

2. Einwand

Ein zweiter Einwand lautet: Durch Arbeitnehmersparen und Investivlohn könne die gewaltige wirtschaftliche und politische Uebermacht der Unternehmer niemals gebrochen, nicht einmal geschwächt werden. Investivlohn und Arbeitnehmersparen seien gesellschaftspolitisch ohne Bedeutung.

Diesem Einwand ist entgegenzuhalten: Das erste und wichtigste Mittel, um die Uebermacht der Unternehmer zu brechen, ist das Mitbestimmungsrecht, nicht der Investivlohn. Aber es ist falsch, die grosse gesellschaftspolitische Bedeutung des Investivlohnes und des Arbeitnehmersparens zu unterschätzen. Sparen nämlich z. B. die Arbeitnehmer ihre Lohnerhöhungen, so fliessen diese Lohnerhöhungen nicht mehr über den Konsumgütermarkt an die Unternehmer zurück. Das Unternehmereinkommen vermindert sich um das Sparen der Arbeitnehmer. Die Selbstfinanzierung der Unternehmer wird um das Sparen der Nichtunternehmer gedrosselt. Die Unternehmer sind gezwungen, den Kapitalmarkt vermehrt in Anspruch zu nehmen.
Hinzu kommt: Weil das Sparen die Nachfrage vermindert, wirkt es preisdämpfend und festigt das Realeinkommen der Arbeitnehmer, und durch ihr Sparen kommen die Arbeitnehmer in den Genuss eines zusätzlichen Zinseinkommens. All das verbessert die wirtschaftliche Stellung der Arbeitnehmer – und damit auch ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt. Die Gewerkschaften und Arbeitnehmer haben also ein wohlbegründetes Interesse am Investivlohn, auch wenn er nicht wie das Mitbestimmungsrecht das primäre, sondern nur ein sekundäres, aber ein nicht zu unterschätzendes Mittel ist zur Beseitigung der Uebermacht der Unternehmer.

3. Einwand

Es wird auch eingewendet: Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand und Investivlohn bedeuten Verzicht auf mögliche Lohnerhöhungen, Verzicht auf frei verfügbares Einkommen und auf Konsum.

Auf diesen Einwand ist zu antworten: Wird der Investivlohn nur im Rahmen der Produktivitätssteigerung gehalten, dann hat er in Zeiten der Hochkonjunktur, wo immer ein Nachfrageüberhang herrscht, den grossen Vorteil, die Uebernachfrage zu dämpfen, preisstabilisierend zu wirken und so das Zwangssparen der Arbeitnehmer und Konsumenten über den Preis in die Taschen der Unternehmer einzudämmen. Der Investivlohn ist dann wenigstens ein Zwangssparen zugunsten der Arbeitnehmer. In Zeiten der Krise allerdings wirkt ein solcher Investivlohn eher krisenverschärfend. Echter Investivlohn aber geht über die Produktivitätssteigerung hinaus und ist zusätzlich zum normalen Arbeitnehmersparen und Konsumlohn zu gewähren auf Kosten des Unternehmersparens. Also bedeutet echter Investivlohn weder Verzicht auf produktivitätsorientierte Lohnerhöhungen noch auf Konsum. Er verhindert aber, dass Lohnerhöhungen, welche die durchschnittliche Produktivitäts-

steigerung überschreiten, als Nachfrageüberhang auf den Konsumgütermärkten erscheinen, die Preise in die Höhe treiben und so den Arbeitnehmern wieder verlorengehen.
Es ist somit der Investivlohn auch kein Verzicht auf frei verfügbares Einkommen: Löhne, welche die durchschnittliche Produktivitätssteigerung überschreiten, müssen gespart werden, oder sie verpuffen in der Inflation.

Ergänzende Bemerkungen

In bezug auf die erhobenen Einwände gegen den Investivlohn ist noch verschiedenes zu bemerken.
1. Wenn in Gewerkschafts- und Arbeitnehmerkreisen oft Skepsis gegen den Investivlohn und die Vermögensbildung in Arbeitnehmer hand besteht, so ist das teilweise zu verstehen. *Arbeitnehmer, Konsumenten und Wohnungsmieter hat man die Macht eines absoluten Privateigentumsrechts fast ohne Schranken und soziale Bindungen rücksichtslos fühlen lassen.* Die Arbeitnehmer sind grösstenteils vom Privateigentum ausgeschlossen. Die heutige Zusammenballung der Vermögen vorwiegend in Unternehmerhand musste den Sinn für das Privateigentum und das Sparen natürlicherweise schwer beeinträchtigen und eine kollektivistische Mentalität fördern.
2. *Aber die falsche individualistische rechtliche Regelung des Privateigentums, wie sie heute in der liberalkapitalistischen Industriegesellschaft besteht, darf uns nicht dazu verleiten, die Werte des Privateigentums und des Investivlohnes zu verkennen. Die Vermögensverteilung beeinflusst sehr stark die Einkommensverteilung, deshalb führt eine breite Streuung des Eigentums automatisch zu einer besseren und sozialeren Einkommensverteilung.* Privateigentum ist Vorsorge für die Zukunft, ein gewisser Schutz gegen Not, Krankheit und Schicksalsschläge. Es begründet grössere Freiheit und Unabhängigkeit. Es regt den Arbeitswillen und die unternehmerische Initiative an. Und nicht zuletzt bewirkt es eine Dezentralisierung der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Macht. Ferner, wenn die Gewerkschaften eine gleichmässigere Einkommens- und Vermögensverteilung erreichen wollen, dann müssen sie zur Investivlohnpolitik übergehen; denn eine nur produktivitätsorientierte Lohnpolitik zementiert die bestehende Einkommens- und Vermögensverteilung.
3. Es darf auch nicht übersehen werden, dass hinter der Skepsis gegen den Investivlohn nicht selten eine falsche Lebenseinstellung steckt. Im Konsumieren und Sinnengenuss erblicken viele den Hauptsinn des Lebens; alle persönliche Verantwortung für das eigene Schicksal und die eigene wirtschaftliche Vorsorge für Krankheit und Alter möchten sie restlos auf den Staat und die Sozialversicherung abschieben. Das ist eine sehr asoziale Einstellung.

4. Die Gewerkschaften tun aber gut, auch eine andere Gefahr klar zu erkennen: Es gibt kapitalkräftige Wirtschaftskreise, die vom Investivlohn und der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand reden, um ein gutausgebautes Sozialversicherungssystem allüberall zu bekämpfen: durch den Investivlohn und die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand sollen die verschiedenen Sozialversicherungen reduziert, teilweise sogar ersetzt und überflüssig werden. *Diese Ausspielung des Investivlohnes gegen die Sozialversicherung ist aber strikte abzulehnen. Investivlohn und Sozialversicherung ergänzen wohl einander, nie können aber der Investivlohn und die Eigentumsbildung in Arbeitnehmerhand ein wohlausgebautes Sozialversicherungssystem ersetzen.*

Abschliessend ist also zu sagen: Die Einwände, die in Gewerkschafts- und Arbeitnehmerkreisen oft gegen den Investivlohn erhoben werden, sind unbegründet. Die Gewerkschaftsbewegung hat allen Grund, in Zukunft eine stosskräftige Investivlohnpolitik zu betreiben.

Ein Unternehmen ist ein Ort, wo viele Menschen in organisierter Form zusammenarbeiten. Die Struktur, in die sie sich einpassen müssen, ist nicht auf demokratischer Grundlage errichtet. Im Gegenteil, fast nirgends geht es so autoritär zu wie am Arbeitsplatz. In einer demokratischen Gesellschaft sollte jeder als unabhängiger und selbstbewusster Mensch behandelt werden, der willig und fähig ist, sein Leben mitzugestalten. Am Arbeitsplatz dagegen wird die persönliche Freiheit stark eingeschränkt, man muss sich der Arbeit und dem Arbeitsrhythmus anpassen, der von andern oder gar von den Erfordernissen der Maschine bestimmt wird.
In einer demokratischen Gesellschaft sollen alle gleich sein – im Arbeitsleben gibt es noch immer grosse Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern.
In einer Demokratie bestehen wir darauf, dass wir diejenigen, die uns führen, selbst wählen. Im Betrieb wird die Führung nicht durch das Vertrauen der Mitarbeiter berufen.

Arne Geijer