

Grundzüge einer neuen Vermögenspolitik

Vor dem Hintergrund eines zunehmend flexibilisierten Arbeitsmarktes wird die individuelle Schaffung von Sicherheit in Zukunft eine immer größere Bedeutung erlangen. Private Vermögensbildung ist dabei der Schlüssel zu einer individualisierten Sicherheit und muss in den Mittelpunkt einer erneuerten Vermögenspolitik gestellt werden. In einer Studie des Forschungsinstituts für Ordnungspolitik werden Grundzüge einer neuen Vermögenspolitik entworfen.

Flexibilisierung, Sicherheit und Vermögen

Im Zeitalter der Globalisierung gilt die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes als eine notwendige Voraussetzung für den Erhalt der internationalen Wettbewerbsfähigkeit. Flexibilisierung erfordert ihrerseits ein ausreichendes Maß an Sicherheit, wie eine in diesem Jahre veröffentlichte FiO-Studie gezeigt hat.¹ Die traditionellen Systeme der sozialen Sicherheit sind jedoch offensichtlich mit flexibleren Arbeitsmarktstrukturen überfordert, so dass innovative, den Veränderungen des Erwerbslebens entsprechende Formen sozialer Sicherheit gesucht werden müssen. Eine zunehmende Bedeutung gewinnt dabei die individuelle Schaffung von Sicherheit, die durch entsprechende institutionalisierte Angebote flankiert werden muss. Zentraler Bestandteil einer individualisierten Sicherheit ist die private Vermögensbildung, die im Rahmen einer neuen Vermögenspolitik gefordert und gefördert werden muss.

Humanvermögensbildung als Thema der Zukunft

Die traditionelle Vermögenspolitik konzentriert sich bislang weitgehend auf die private Bildung von Geld-

und Kapitalvermögen. Der dabei implizit verwendete Vermögensbegriff ist unter den Bedingungen von Wettbewerbsglobalisierung und der damit einhergehenden Arbeitsmarktflexibilisierung jedoch grundsätzlich zu eng gefasst. In der zukünftigen Wissensgesellschaft wird die Notwendigkeit lebenslangen Lernens zur Erhaltung eines wettbewerbsfähigen Qualifikationsprofils integraler Bestandteil der individuellen Sicherheit sein. Der Vermögensbegriff ist daher um das Humanvermögen zu erweitern, das in die Vermögenspolitik einbezogen werden muss. Bereits Adam Smith versteht Vermögen als Vorschüsse, die als *Geld, Güter oder Fähigkeiten* vor Produktionsbeginn angesammelt werden und die Voraussetzung des wirtschaftlichen Handelns bilden.

Das Humanvermögen bildet nach Theodore W. Schultz die Gesamtheit aller Eigenschaften einer Person, die sie dazu befähigen, die Werte, die sie schafft oder nach denen sie sich richtet, zu begründen und zu erklären. Nach Erik Boettcher umfasst es somit Können, Fähigkeiten und Wissen. In Abgrenzung zum Humankapital ist es subjekt- und nicht objektbezogen: Das Humankapital wird gängigerweise als funktionale Bestandsgröße verstanden, während das Humanvermögen personenbezogen ist und einen Gewinn für den Akteur darstellt. Das Humanvermögen setzt sich nach Hans-Günter Krüsselberg dabei aus dem Arbeitsvermögen und dem Vitalvermögen zusammen. Das Arbeitsvermögen umschreibt die Fähigkeit, sich aufgrund der eigenen Fachkompetenz im Berufsleben zu behaupten. Das Vitalvermögen kann als ‚Daseinskompetenz‘ beschrieben werden und beinhaltet die in sozialen Prozessen erworbenen Schlüsselqualifikationen.

Die Integration von Kapital- und Humanvermögensbildung

Für die individuelle Schaffung von Sicherheit sind Investitionen in das eigene Humanvermögen mindestens ebenso wichtig wie die Bildung von Kapitalvermögen. Humanvermögen bildet letztlich sogar die Grundlage für die Kapitalvermögensbildung: Investi-

¹ Vgl. Wilga Föste u.a. (2001): Flexibilität und Sicherheit am Arbeitsmarkt. Frankfurt a.M./New York, S. 27 und S. 117ff.

tionen in die eigenen Fähigkeiten erhöhen die Arbeitsmarkt- und Einkommenschancen des Einzelnen und können darüber hinaus zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beitragen, da verbesserte Qualifikationsstrukturen die Produktivität in den Unternehmen erhöhen. Humanvermögenszuwächse steigern die Flexibilisierungsfähigkeit, die interne Mobilität, die Selbständigkeit und die Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter. Arbeitnehmer profitieren von der Humanvermögensbildung durch den Erhalt und den Ausbau eigener Fertigkeiten und eigenen Wissens. Aus der Humanvermögensbildung können so vermehrte Karrieremöglichkeiten resultieren. Anspruchsvollere Aufgaben steigern wiederum die Arbeitszufriedenheit und damit die Arbeitsmotivation. Insgesamt kann der Einzelne durch ein zunehmendes Humanvermögen ein höheres Maß an Selbstsicherheit und sozialer Kompetenz gewinnen und zugleich seine Chancen zur Kapitalvermögensbildung verbessern.

Angesichts der zunehmenden Bedeutung des Humanvermögens unter den Bedingungen der Wettbewerbsglobalisierung ist eine Integration von Human- und Kapitalvermögensbildung in der Vermögenspolitik notwendig. Daher sind Perspektiven einer neuen Vermögenspolitik aufzuzeigen, bei der die Bildung von

Kapitalvermögen mit der Bildung von Humanvermögen verknüpft wird (*Grafik*). Die gleichzeitige Vermögensbildung aus Human- und Kapitalvermögen ist in Zukunft der Schlüssel zur Gewährleistung individueller Sicherheit in einer flexiblen Arbeitswelt. Die Entwicklung einer solchen integrierten Vermögenspolitik wirft eine Vielzahl von Fragen auf. Daher ist zunächst eine systematische Differenzierung der Elemente und der Optimierungskriterien der Vermögensbildung erforderlich, bevor innovative Vermögensbildungsmodelle entwickelt werden können.

**Das individuelle Vermögenportfolio:
Risikoorientierte Optimierung des Kapital- und Humanvermögens**

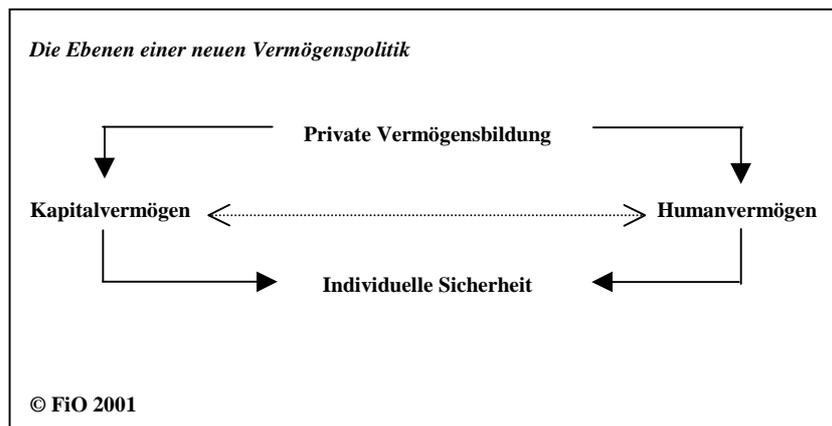
Die Integration von Human- und Kapitalvermögensbildung muss in ein risikoabhängig optimiertes Vermögenportfolio münden. Langfristiges Ziel eines individuellen Vermögenportfolios ist die Maximierung der zukünftigen Erträge aus Geld- und Kapitalanteilen. Dazu sind die einzelnen Komponenten des Human- und

Kapitalvermögens unter Berücksichtigung der individuellen Risikopräferenzen zu optimieren. Die Optimierung muss also in Abhängigkeit von der Risikobereitschaft bzw. dem Sicherheitsbedürfnis des Einzelnen erfolgen. Zu unterscheiden ist dabei zwischen

- Modulen mit höherem Risiko bei größeren Ertragserwartungen und
- Modulen mit höherer Sicherheit bei niedrigeren Ertragserwartungen.

Die Humanvermögensbildung ist grundsätzlich mit relativ hohem Risiko verbunden, da zunächst unsicher ist, ob Investitionen in das Humanvermögen langfristig zu Vorteilen für den Einzelnen führen. Offen bleibt insbesondere, ob in der Zukunft tatsächlich ein höheres Einkommen realisiert werden kann. Durch die Kombination verschiedener Module können individuell angepasste Vermögensbaupläne erstellt werden, die in unterschiedlichem Maße risikoorientiert sind. Die Risikoneigung kann sich dabei lebensphasenspezifisch ändern (z.B. sinkende Risikobereitschaft mit steigendem Lebensalter).

Die Aufteilung der Bestandteile des Vermögenportfolios ist entsprechend anzupassen. Aktuell werden in diesem Zusammenhang z.B. Wahltarife in der Arbeitslosenversicherung mit nach Leistung gestaffelten



Beiträgen diskutiert.

**Grundmodelle für eine neue Vermögenspolitik:
Win-win-Situationen bei der Integration von Human- und Kapitalvermögen**

Die individuellen Vermögenportfolios sind so zu optimieren, dass Win-win-Situationen entstehen, von denen alle Beteiligten profitieren: Die Arbeitnehmer in Form höherer Vermögensbildungschancen und damit größerer individueller Sicherheit, die Unternehmen in Form von Flexibilität und Produktivität sowie der Staat in Form einer Entlastung bei den sozialen Ausgaben, die letztlich zu einer Senkung der Lohnnebenkosten führt, die wiederum Arbeitnehmern und Unternehmen zugute kommt. Die Integration von Human- und Kapitalvermögensbildung erfordert dabei die Bereitschaft des Einzelnen, einen Eigenanteil bei der Vermögensbildung zu leisten. Grundsätzlich gilt: Je höher der eingebrachte Eigenanteil ist, desto größer muss der potenzielle Vorteil sein, der daraus erwachsen kann. Die Integration bedeutet konkret, dass insbesondere Mo-

delle der Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Weiterbildungsstrategien miteinander verbunden werden. Dabei sind zwei Grundmodelle zu unterscheiden, aus denen sich eine Vielzahl konkreter Varianten für unterschiedliche Unternehmensformen und -größen ableiten lässt. Jede konkrete Variante der integrierten Human- und Kapitalvermögensbildung bedient sich unterschiedlicher Bausteine der Human- und Kapitalvermögensbildung.

Grundmodell I: Kapitalvermögensbildung als Anreiz für Humanvermögensbildung

Als Anreiz für die Bereitschaft der Arbeitnehmer, sich während der Freizeit weiterzubilden und so die Qualifikationsstruktur im Unternehmen zu verbessern, gewährt das Unternehmen eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Die von den Arbeitnehmern in unternehmensbezogene Weiterbildung investierte Freizeit wird so mit investiven Lohnbestandteilen abgegolten. Für die Modellvarianten des Typs I stehen verschiedene Formen der Kapitalbeteiligung zur Auswahl. Zu nennen sind z.B. die mit allen Rechten und Pflichten des Anteilseigners einhergehende direkte Beteiligung des Arbeitnehmers, Arbeitnehmerdarlehen an das Unternehmen, Genussrechte mit einem Anspruch auf Gewinnbeteiligung und die stille Gesellschaft ohne Mitwirkungs- und Kontrollrechte. Denkbar ist z.B. die Verwendung eines vorher definierten Gewinnanteils (Gewinnspitze) als jährliche Kapitalanlage. Diese Mittel können auch in innovative Kapitalanlageformen der betrieblichen oder außerbetrieblichen Altersvorsorge fließen. Insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen sind Beteiligungsmodelle zu entwickeln, die a) der jeweiligen Rechtsform bzw. den Eigentumsverhältnissen entsprechen (z.B. Beteiligung am Stammkapital bei der GmbH, als Aktionäre bei der Aktiengesellschaft oder als stiller Gesellschafter bei der Handelsgesellschaft) und die b) in Bezug auf die Belastung mit Steuern und Sozialabgaben zu optimieren sind (z.B. durch pauschale Besteuerung, aufgeschobene Vergütung oder Entgeltumwandlung nach dem Betriebsrentengesetz).

Grundmodell II: Humanvermögensbildung als Anreiz für Kapitalvermögensbildung

Als Anreiz für die Bereitschaft der Arbeitnehmer, risikoabhängige Investivlohnkomponenten zu akzeptieren und mit einem partiellen Verzicht auf feste Lohnbestandteile dem Unternehmen eine flexiblere Lohngestaltung zu ermöglichen, richten die Unternehmen Weiterbildungskonten ein. Auf diesen wird der in Weiterbildungseinheiten verrechnete Lohnverzicht gutgeschrieben. Je risikoorientierter der Einzelne sein Einkommen gestaltet, desto mehr Weiterbildungsguthaben stellt ihm das Unternehmen zur Verfügung. Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer erzielte Gewinnanteile

nach freiem Ermessen ganz oder zu einem Teil seinem Weiterbildungskonto gutschreiben. Weiterbildungsguthaben können von den Arbeitnehmern eigenverantwortlich in die eigene Qualifikation investiert werden. Weiterbildung wird damit zur selbständigen Entscheidungsoption des Arbeitnehmers, wodurch deren Effizienz steigt. Damit wird dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eröffnet, durch individuelle Qualifizierung zusätzliche Karriere- und Einkommenschancen in der Zukunft zu erwerben. Für kleine und mittelständische Unternehmen besteht die Möglichkeit, durch Qualifizierungsnetzwerke einen zwischenbetrieblichen Transfer von Weiterbildungsleistungen zu organisieren.

Humanvermögensbildung als eigenverantwortliche Investition in die Zukunft

Die Grundmodelle einer integrierten Human- und Kapitalvermögensbildung folgen dem Grundgedanken, dass die im internationalen Wettbewerb erforderliche Flexibilität und ein ausreichendes Maß an Sicherheit miteinander verbunden werden. Leitidee einer neuen Vermögenspolitik ist dabei, neben der Kapitalvermögensbildung auch die Humanvermögensbildung zu individualisieren. Nur so kann sie flexibleren Arbeitsmarktstrukturen entsprechen. Der Arbeitnehmer muss als ‚Mikrounternehmer‘ seine Humanvermögensbildung in Zukunft in größerem Umfang individuell organisieren. Bei der Humanvermögensbildung sind darüber hinaus Vorleistungen zu erbringen. Der Einzelne muss sowohl Zeit als auch Geld investieren, um sein Humanvermögen zu erhöhen und so marktfähig zu bleiben. Damit stellt die Humanvermögensbildung eine vergleichsweise umfangreiche Investition dar, die jedoch langfristig auch hohe Erträge verspricht.

Grundsätzlich entstehen bei der Einbeziehung des Humanvermögens in die Vermögenspolitik auch Spielräume für innovative Versicherungsprodukte. Von zentraler Bedeutung ist es, dem Einzelnen die Notwendigkeit einer individualisierten Humanvermögensbildung sowie die Vorteile seiner eigenen Qualifizierung zu verdeutlichen. Außerdem wird eine Anreizstruktur benötigt, die der Humanvermögensbildung einen Schub verleiht. Ziel muss es daneben sein, entsprechende institutionalisierte Finanzierungsmodelle für die Humanvermögensbildung und die eigenverantwortliche Tätigkeit der dabei notwendigen Investitionen zu entwickeln.

Innovative Ansätze zur Stärkung der Humanvermögensbildung

Folgende institutionelle Beispiele zur Stärkung der Humanvermögensbildung sind denkbar und könnten entsprechende Anreize setzen:

- **Pensionsfonds mit Qualifizierungskomponente:** Pensionsfonds müssen grundsätzlich privat organisiert sein. Neben verschiedenen Pensionsfonds mit unterschiedlichen Anlageschwerpunkten können auch solche entstehen, die über die reine Kapitalvermögensbildung hinaus zusätzlich die Möglichkeit einräumen, aus dem Fondsvermögen Qualifizierungszeiten für ihre Kunden zu finanzieren.
- **Vermögenswirksame Leistungen als Qualifizierungsleistungen oder -gutscheine:** Vermögenswirksame Leistungen können wahlweise als Geldleistungen oder als Qualifizierungsleistungen ausbezahlt werden. Mit den Qualifizierungsleistungen ist ein höheres individuelles Risiko verbunden, da nicht sicher ist, ob die höhere Qualifikation in Zukunft in Kapitalvermögen transformiert werden kann. Die Qualifizierungsleistungen sind daher steuerlich stärker zu fördern.
- **„Bausparmodell“ für Qualifikation:** Nach einer festgelegten Ansparphase kann das angesparte Kapital zuzüglich eines zinsgünstigen Darlehens für die Finanzierung von Qualifizierungszeiten genutzt werden.
- **Private Qualifizierungsversicherung:** Hierbei kann das individuelle Risiko der Veralterung eigener Qualifikationen versichert werden, so dass eine erforderliche Weiterqualifizierung finanziert werden kann. Während einer vertraglich festgelegten Laufzeit (z.B. 20 Jahre) kann der Versicherungsnehmer einen bestimmten Zeitraum (z.B. 12 Monate) entweder am Stück oder in mehreren Abschnitten für individuelle Qualifizierungsmaßnahmen nutzen. Dafür zahlt er über die Laufzeit hinweg monatlich gleichbleibende Beiträge.
- **Risikokapital für Qualifikation:** Staatliche oder private Risikokapitalgeber stellen dem Einzelnen Kapital für die Finanzierung von Qualifizierungszeiten zur Verfügung mit dem Ziel, aufgrund der höheren Qualifikation eine deutliche Einkommensverbesserung zu erreichen. Ein Teil des höheren Einkommens fließt als Qualifizierungsdividende an den Kapitalgeber zurück. Für den Kapitalgeber besteht dabei zwar das Risiko des Totalverlusts des eingebrachten Kapitals. Diesem stehen jedoch entsprechende Renditemöglichkeiten durch jährliche Erträge gegenüber.
- **Private Qualifizierungspools:** Mitglieder einzelner Berufsgruppen können sich auf freiwilliger Basis zu privaten Qualifizierungspools zusammenschließen.

Die Mitgliedschaft in einem solchen Pool begründet den Anspruch, aus einem von dem Pool zusammengestellten Angebot für die eigene Entwicklung geeignete Qualifizierungsmodule auszuwählen und eine entsprechende (Teil-) Finanzierung zu erhalten. Die Qualifizierungspools können sich entweder über regelmäßige Mitgliedsbeiträge oder über eine Rückzahlungsverpflichtung nach Ablauf der Qualifizierung finanzieren.

Ergebnis: Höhere Flexibilisierungsfähigkeit bei ausreichender Sicherheit

Das zentrale Ergebnis einer verstärkten Humanvermögensbildung auf individueller Ebene ist eine erhöhte Flexibilisierungsfähigkeit des Einzelnen. Durch eine verbesserte Qualifikationsstruktur können die Arbeitnehmer schneller und selbständiger auf veränderte Anforderungen des Arbeitsmarktes reagieren. Dies vergrößert ihre beruflichen Chancen und infolgedessen ihre Möglichkeiten zum Auf- und Ausbau ihres Kapitalvermögens. Für die Unternehmen ergibt sich eine höhere Produktivität durch die bessere Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter, die flexibler und eigenverantwortlicher handeln. Zugleich resultiert eine Kostenreduktion auf der Ebene der betrieblichen Weiterbildung, da die Kosten für die Qualifizierung stärker individualisiert werden. Im Gegenzug müssen die Unternehmen einen Verlust an Bindungskräften in Kauf nehmen, da durch die erhöhte Flexibilisierungsfähigkeit die Arbeitnehmer von einzelnen Unternehmen unabhängiger werden und die externe Mobilität der Mitarbeiter – d.h. die Bereitschaft zum Wechsel des Arbeitgebers – zunimmt. Für den Staat ergeben sich positive externe Effekte durch eine langfristige Entlastung bei sozialen Transferzahlungen.

Zugleich muss der Staat jedoch mit einer neuen Vermögenspolitik die individuelle Humanvermögensbildung fördern und fördern sowie geeignete institutionelle Rahmenbedingungen schaffen. Dabei sind bestimmte übergeordnete Kriterien zu erfüllen. Insbesondere ist der Wettbewerb der Systeme zur Vermögensbildung zu gewährleisten, damit Verzerrungen zwischen Konsum, Kapital- und Humanvermögensbildung verhindert werden. Außerdem ist für Anpassungsspielräume an individuelle Gegebenheiten (Budgets, Risikoneigungen, Lebensplanungen, Fähigkeiten) zu sorgen. Schließlich müssen Transparenz und Planungssicherheit gegeben sein.