

FiO

Forschungsinstitut für Ordnungspolitik

Qualifikationskultur als Ziel einer neuen Vermögenspolitik

Arbeitspapier Nr. 11

Köln, im November 2001

Privates Vermögen: Die Zukunft der sozialen Sicherheit

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. Die traditionellen Systeme der sozialen Sicherheit sind jedoch offensichtlich mit flexibleren Arbeitsmarktstrukturen überfordert, so dass innovative, den Veränderungen des Erwerbslebens entsprechende Formen individueller privater Sicherheit gesucht sind. Private Vermögensbildung ist der Schlüssel zu einer individualisierten Sicherheit in einer flexibilisierten Arbeitswelt: Die Bildung von privatem Vermögen, d.h. die Bereitschaft und Fähigkeit zu privaten Investitionen wird in Zukunft ein Kernelement einer neuen, auf Dauer tragfähigen ‚sozialen‘ Sicherheit sein. Sie muss im Rahmen einer neuen Vermögenspolitik entwickelt und gefördert werden.

Humanvermögensbildung als Voraussetzung der Wissensgesellschaft

Im Zentrum der traditionellen Vermögenspolitik steht bislang die Bildung privaten Kapitalvermögens. In der zukünftigen Wissensgesellschaft wird daneben die Notwendigkeit lebenslangen Lernens zur Erhaltung eines wettbewerbsfähigen Qualifikationsprofils integraler Bestandteil der individuellen Sicherheit sein. Vermögen umfasst damit – neben dem herkömmlichen Kapitalvermögen – auch das Humanvermögen des Einzelnen, in das verstärkt investiert werden muss. Bereits Adam Smith versteht Vermögen als Vorschüsse, die als *Geld, Güter oder Fähigkeiten* vor Produktionsbeginn angesammelt werden und die Voraussetzung des erfolgreichen wirtschaftlichen Handelns bilden. Das Humanvermögen bildet die Gesamtheit aller Fähigkeiten einer Person, die sie dazu in die Lage versetzen, ihr Leben in der Gesellschaft zu gestalten. In Abgrenzung zum Humankapital ist es subjekt- und nicht objektbezogen: Das Humankapital wird gängigerweise als funktionale Bestandsgröße verstanden, während das Humanvermögen personenbezogen ist. Das Humanvermögen setzt sich 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 Lernprozessen erworbenen Schlüsselqualifikationen.

Für die individuelle Sicherheit sind Investitionen in das eigene Humanvermögen mindestens ebenso wichtig wie die Bildung von Kapitalvermögen. Humanvermögen bildet letztlich sogar die Grundlage für die Kapitalvermögensbildung: Investitionen in die eigenen Fähigkeiten erhöhen die Arbeitsmarkt- und Einkommenschancen des Einzelnen, denn kontinuierliche Humanvermögensbildung trägt dazu bei, Fertigkeiten und Wissen zu erhalten und auszubauen. Das Ergebnis sind vermehrte Karrieremöglichkeiten und anspruchsvollere Aufgaben, die wiederum die Arbeitsmarktchancen, die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsmotivation steigern. Humanvermögensbildung steigert insgesamt die Flexibilisierungsfähigkeit, die Selbständigkeit und die Eigenverantwortlichkeit: Durch eine verbesserte Qualifikationsstruktur können die Arbeitnehmer schneller und selbständiger auf veränderte Anforderungen des Arbeits-

marktes reagieren. Aus ordnungspolitischer, aber auch insbesondere aus beschäftigungspolitischer Sicht müssen daher stärkere Anreize für Investitionen in das Humanvermögen gesetzt werden.

Die Integration von Human- und Kapitalvermögensbildung als Kern einer neuen Vermögenspolitik

Die Bildung von Kapitalvermögen und die Bildung von Humanvermögen sind bisher vollständig getrennte Politikbereiche. Unter den Bedingungen von Wettbewerbsglobalisierung und der damit einhergehenden Arbeitsmarktflexibilisierung ist es aber zunehmend notwendig, beide Bereiche miteinander zu verknüpfen. Der traditionelle Vermögensbegriff ist um das Humanvermögen zu erweitern. Dieses muss als zentraler Bestandteil des privaten Vermögens begriffen werden und ist dem Bereich der Vermögenspolitik zuzuordnen. Angesichts der zunehmenden Bedeutung des Humanvermögens ist also eine Integration von Human- und Kapitalvermögensbildung in der Vermögenspolitik anzustreben. Dabei sind Perspektiven einer neuen Vermögenspolitik aufzuzeigen, bei der die Bildung von Kapitalvermögen mit der Bildung von Humanvermögen verknüpft wird. Die integrierte Human- und Kapitalvermögensbildung ist in Zukunft die notwendige Voraussetzung für individuelle Sicherheit in einer flexiblen Arbeitswelt. Eine solche integrierte Vermögenspolitik muss auf drei verschiedenen Ebenen spielen, und zwar

- auf der Ebene der individuellen Präferenzen,
- auf der betrieblichen Ebene und
- auf der gesellschaftlichen Ebene.

Die Ebene der individuellen Präferenzen: Das Vermögensportfolio

Die Integration von Human- und Kapitalvermögensbildung könnte in ein risikoabhängig optimiertes Vermögensportfolio münden. Dazu sind die einzelnen Komponenten des Human- und Kapitalvermögens unter Berücksichtigung der individuellen Risikopräferenzen zu optimieren. Die Optimierung erfolgt also in Abhängigkeit von der Risikobereitschaft bzw. dem Sicherheitsbedürfnis des Einzelnen. 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 Risiken verbunden, da zunächst unsicher ist, welchen Nutzen Investitionen in das Humanvermögen langfristig für den Einzelnen haben werden. 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 und
- gruppenspezifisch unterscheiden.

So sinkt die Risikobereitschaft in der Regel mit steigendem Lebensalter. Außerdem sind die Bedürfnisse und Fähigkeiten zur Vermögensbildung z.B. bei Arbeitslosen ganz anders gelagert als bei älteren Arbeitnehmern oder bei Berufseinsteigern. Die Aufteilung der Bestandteile des Vermögensportfolios ist entsprechend anzupassen.

Integration von Human- und Kapitalvermögensbildung auf der betrieblichen Ebene

Auf der betrieblichen Ebene bestehen bereits zahlreiche Möglichkeiten einer integrierten Human- und Kapitalvermögensbildung. Dabei sind zwei Ansätze zu unterscheiden, aus denen sich eine Vielzahl verschiedener Varianten für unterschiedliche Unternehmensformen und -größen ableiten lässt: Die Kapitalvermögensbildung kann als Anreiz für eine verstärkte Humanvermögensbildung oder umgekehrt die Humanvermögensbildung als Anreiz für eine verstärkte Kapitalvermögensbildung genutzt werden. Die Integration bedeutet konkret, dass insbesondere Modelle der Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Weiterbildungsstrategien miteinander verbunden werden. Jede Variante der integrierten Human- und Kapitalvermögensbildung bedient sich unterschiedlicher Bausteine der Human- und Kapitalvermögensbildung. Beide Strategien führen zum Aufbau eines privaten Vermögens, insbesondere zu einer Erhöhung des Humanvermögens. Ein positives Beispiel für die Integration von Human- und Kapitalvermögensbildung ist das VW-Modell, bei dem die Qualifikation integraler Bestandteil der Entlohnung ist und der Arbeitnehmer einen Eigenanteil in Form von unbezahlter Freizeit für die Qualifikation investieren muss. Bei der Integration von Human- und Kapitalvermögensbildung auf betrieblicher Ebene ergeben sich dabei je nach Unternehmensgröße unterschiedliche Handlungsspielräume.

- 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 inno-

vative 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).

- **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.

Integration von Human- und Kapitalvermögensbildung auf der gesellschaftlichen Ebene

Über die betriebliche Ebene hinaus ist die Idee der Humanvermögensbildung auf alle Bevölkerungsgruppen auszudehnen und entsprechend gruppenorientiert zu gestalten. Zur Stärkung der Humanvermögensbildung sind für alle Bevölkerungsgruppen entsprechende Anreize zu schaffen. Folgende Modellbeispiele könnten entsprechende Anreize für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen 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 ausgezahlt 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.

Ziel einer neuen Vermögenspolitik: Eine gesellschaftliche Qualifikationskultur

Langfristiges Ziel einer vermögenspolitischen Integration von Human- und Kapitalvermögensbildung ist es, eine der sich entwickelnden Wissensgesellschaft entsprechende Wissens- und Qualifikationskultur zu schaffen. Vor allem ist die individuelle Qualifikationsbereitschaft zu wecken und zu fördern, die gesellschaftliche Akzeptanz des lebenslangen Lernens zu erhöhen und so ein qualifikationsfreundliches gesellschaftliches Klima zu erzeugen. Diese Qualifikationskultur ist in Ansätzen bereits vorhanden, beschränkt sich allerdings häufig auf Hochqualifizierte. Sie ist im Kontext einer neuen Vermögenspolitik gesamtgesellschaftlich zu fördern.

Kriterien für eine neue Vermögenspolitik: Humanvermögensbildung als eigenverantwortliche Investition in die Zukunft

Leitidee einer neuen Vermögenspolitik ist, neben der Kapitalvermögensbildung auch die Humanvermögensbildung durch Stärkung der Eigenverantwortung zu individualisieren. Nur so kann sie flexibleren Arbeitsmarktstrukturen entsprechen. Voraussetzung ist zunächst, dass die Mitspieler im System der neuen Vermögenspolitik benannt werden: Die Arbeitnehmer als qualifikationsorientierte ‚Mikrounternehmer‘, die Unternehmen als flexibilitätsorientierte Partner, die qualifikationsbezogene Vermögensbildungsformen mit ermöglichen, sowie der Staat als anreizorientierter Rahmensetzer. Darüber hinaus sind Vorleistungen zu erbringen: Der Einzelne muss sowohl Zeit als auch Geld investieren, um sein Humanvermögen zu erhöhen und so arbeitsmarktfähig zu bleiben. Dabei gilt: Je höher der eingebrachte Eigenanteil ist, desto größer muss der potenzielle Vorteil sein, der daraus erwachsen kann.

Aufwand und Ertrag der Humanvermögensbildung sind unter allen Beteiligten so zu verteilen, dass Win-win-Situationen entstehen: Die *Arbeitnehmer* erhalten Vermögensbildungschancen. Dafür investieren sie einen Eigenanteil z.B. in Form von Lohnverzicht oder Verzicht auf Freizeit. Für die *Unternehmen* ergibt sich durch die bessere Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter eine höhere Produktivität und Flexibilität. 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. Andererseits entstehen dem Staat durch die Schaffung entsprechender (z.B. steuerlicher) Anreizsysteme neue Kosten.

Der Staat als ordnungspolitischer Rahmensetzer für die Schaffung einer Qualifikationskultur

Der Staat setzt im Rahmen dieser neuen Vermögenspolitik ordnungspolitisch die entsprechenden Anreize: Er muss mit Hilfe geeigneter institutioneller Rahmenbedingungen die individuelle Humanvermögensbildung und damit die gesellschaftliche Qualifikationskultur fördern und fordern. Dies bedeutet: Er hat in erster Linie für einen funktionierenden Wettbewerb der Systeme zur Vermögensbildung zu sorgen, damit Verzerrungen zwischen Konsum, Kapital- und Humanvermögensbildung verhindert werden. Außerdem sind Anpassungsspielräume an individuelle Gegebenheiten (Budgets, Risikoneigungen, Lebensplanungen, Fähigkeiten) zu ermöglichen. Schließlich müssen Transparenz und Planungssicherheit gegeben sein. So kann ein überbetrieblicher Qualifizierungsmarkt entstehen, der unter Wettbewerbsdruck steht und damit zu einer optimalen Allokation der Ressourcen zur Humanvermögensbildung führt.

Von zentraler Bedeutung aber ist es, dem Einzelnen die Notwendigkeit einer individualisierten Humanvermögensbildung sowie die Vorteile seiner eigenen Qualifizierung zu verdeutlichen. Hierfür wird eine Anreizstruktur benötigt, die der Humanvermögensbildung einen Schub verleiht. Dazu sind insbesondere auch die traditionellen Formen der staatlichen Vermögenspolitik entsprechend zu modernisieren. So sind die bestehenden Formen der Qualifizierungshilfen, z.B. Umschulungsmaßnahmen, Meister-Bafög, Studenten-Bafög, Wiedereingliederungshilfen, als Bestandteil dieser neuen Vermögenspolitik zu begreifen und zu bündeln.