

Ausgabe Nr. 13 / 2.8.2007

In aller Kürze

➤ Immer wieder wird mit guten Argumenten für eine stärkere Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmensgewinn und -kapital plädiert. Bislang spielt Mitarbeiterbeteiligung in deutschen Betrieben aber keine große Rolle.

➤ Knapp zehn Prozent der Betriebe beteiligen ihre Mitarbeiter am Gewinn und nur zwei Prozent am Kapital. In diesen Betrieben ist allerdings der Anteil der Mitarbeiter, die von dem Beteiligungsangebot Gebrauch machen, relativ hoch.

➤ Vor allem qualifizierte Arbeitnehmer profitieren von Beteiligungsmodellen. Geringqualifizierte, Arbeiter aus dem gewerblichen Bereich und Niedrigverdiener werden seltener einbezogen.

➤ Ebenso werden Mitarbeiter in kleinen Betrieben seltener an Gewinn und Kapital beteiligt als solche in großen Unternehmen.

➤ Staatliche Interventionen zur Förderung der Mitarbeiterbeteiligung können zwar ihre Verbreitung erhöhen, sollten aber das Prinzip der Freiwilligkeit beachten.

➤ Positive Effekte der Mitarbeiterbeteiligung auf Beschäftigung und Wachstum in den Betrieben sind auch nur zu erwarten, wenn die Rahmenbedingungen stimmen – z.B. in Gestalt einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur.

Autoren

Lutz Bellmann
Ute Leber

Materielle Mitarbeiterbeteiligung

Geringe Verbreitung, aber hohe Intensität

In deutschen Betrieben spielt die Beteiligung der Beschäftigten am Gewinn und Kapital noch keine große Rolle

Das Thema Mitarbeiterbeteiligung ist derzeit – wieder einmal – in aller Munde. Unlängst haben SPD und CDU/CSU ihre Konzepte zur Förderung der Mitarbeiterbeteiligung vorgelegt (vgl. Kasten auf Seite 5). Gerade im Kontext dieser aktuellen Diskussion über mögliche staatliche Subventionen ist die Bedeutung der Mitarbeiterbeteiligung in der betrieblichen Praxis – auch in der zeitlichen Entwicklung – eine zentrale Größe. Die Ergebnisse einer umfassenden IAB-Betriebsbefragung liefern Informationen über die Verbreitung und die Intensität von Mitarbeiterbeteiligung in ost- und westdeutschen Betrieben.

Erfahrungen in anderen Ländern – z.B. in Frankreich oder in Großbritannien – zeigen, dass steuerliche Anreize und gesetzliche Verpflichtungen mit einer stärkeren Verbreitung von Systemen der Mitarbeiterbeteiligung einher gehen (vgl. Poutsma 2001). Begründet werden staatliche Eingriffe mit positiven Effekten der Mitarbeiterbeteiligung auf Beschäftigung und Wirtschaftswachstum.

Darüber hinaus wird die Mitarbeiterbeteiligung als Instrument der Vermögenspolitik betrachtet, das dazu beitragen kann, die Interessensgegensätze zwischen Beziehern von Kapital- und Arbeitseinkommen zu mindern. Aus betrieblicher Sicht werden vor allem mögliche Produktivitätswirkungen der Mitarbeiterbeteiligung herausgestellt: Die Verknüpfung der Entlohnung mit dem Betriebserfolg soll die Motivation der Arbeitnehmer erhöhen, die Identifikation mit dem Unternehmen stärken sowie Fluktuation und Fehlzeiten reduzieren.

Kritiker der Mitarbeiterbeteiligung weisen dagegen vor allem auf die damit einher gehende Risikoübernahme

durch die Arbeitnehmer hin. So sind variable Entgelte mit der Gefahr von Einkommensschwankungen verbunden, die bis hin zum Verlust des eingesetzten Kapitals im Falle einer Insolvenz führen können. Die Inanspruchnahme von Mitarbeiterbeteiligung setzt somit eine gewisse Risikobereitschaft und ein hinreichend disponibles Einkommen der Beschäftigten voraus. Staatliches Handeln kann in diesem Sinne mit einem Eingriff in die individuellen Präferenzen verbunden sein.

„Mitarbeiterbeteiligung“ wird hier als Oberbegriff für die Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung und die Kapitalbeteiligung verwendet. Bei der Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung erhalten die Mitarbeiter zusätzlich zum Lohn bzw. Gehalt eine erfolgsabhängige Zuwendung. Bei der Kapitalbeteiligung stellen die Mitarbeiter ihrem Unternehmen eigenes Kapital zur Verfügung und werden dadurch in der Regel Miteigentümer (zur Begriffsbestimmung vgl. Voß 2006).

Gerade vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Diskussion über mögliche staatliche Subventionen der Mitarbeiterbeteiligung ist die Kenntnis um ihre Bedeutung in der betrieblichen Praxis – auch in der zeitlichen Entwicklung – von großem Interesse. International vergleichende Untersuchungen aus den späten neunziger Jahren zeigen, dass die deutschen Betriebe hinsichtlich der Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung nur im Mittelfeld der EU-Länder liegen (vgl. Poutsma 2001, Pendleton et al. 2001). Interessant erscheint daher die Frage, wie sich die Rolle der Mitarbeiterbeteiligung in der jüngeren Zeit darstellt und ob ein Aufwärtstrend zu erkennen ist.

Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung

Die Daten des IAB-Betriebspanels (vgl. **Kasten oben**) zeigen, dass das Angebot an Gewinn- bzw. Kapitalbeteiligung im Jahr 2005 im Vergleich zu 2001 weitgehend unverändert geblieben ist und sich insgesamt auf einem relativ niedrigen Niveau bewegt. Danach bietet knapp jeder zehnte deutsche Betrieb Systeme der Gewinnbeteiligung an, wohingegen Kapitalbeteiligungssysteme nur in etwa jedem fünfzigsten Betrieb zu finden sind (vgl. Bellmann/Möller 2006).

Diese Durchschnittswerte werden allerdings stark durch den hohen Anteil kleiner Betriebe in der deutschen Wirtschaft beeinflusst, die seltener als Großbetriebe Systeme der Mitarbeiterbeteiligung praktizieren. Daraus resultieren auch die deutlichen Branchenunterschiede für die Gewinnbeteiligung, wobei sich die Betriebe des Kredit- und Versicherungswesens und des Bereichs Bergbau/Energie und Wasserversorgung als besonders beteiligungsfreudig erweisen (vgl. **Tab. 1**).

Um die Bedeutung der Mitarbeiterbeteiligung abzuschätzen, ist neben ihrer Verbreitung, d.h. dem Anteil an Betrieben, die derartige Systeme praktizieren, auch ein weiterer Indikator von Interesse, und zwar die Frage, wie viele Beschäftigte an Beteiligungsmodellen partizipieren.

Auch wenn der Anteil der Betriebe mit Mitarbeiterbeteiligung im Zeitverlauf konstant geblieben ist, kann sich die Zahl der hierin einbezogenen Mitarbeiter ver-

ändert haben – mit der Folge, dass sich auch die Rolle der Mitarbeiterbeteiligung insgesamt in der Praxis ändert. Die folgende Betrachtung stellt deshalb auf die Arbeitnehmer ab, die von der Mitarbeiterbeteiligung erfasst werden.

Dabei können einerseits nur die Betriebe, die überhaupt Mitarbeiterbeteiligung anbieten, berücksichtigt und danach gefragt werden, wie viele Beschäftigte sie im Durchschnitt am Gewinn und/oder Kapital beteiligen. Dies wird hier als

Tab. 1: Angebot an Mitarbeiterbeteiligung 2001 und 2005
Anteil der Betriebe in %

	Gewinnbeteiligung						Kapitalbeteiligung					
	2001			2005			2001			2005		
	West	Ost	Ges.	West	Ost	Ges.	West	Ost	Ges.	West	Ost	Ges.
nach Betriebsgröße												
1 bis 49 Beschäftigte	8	7	8	8	8	8	2	2	2	2	1	2
50 bis 249 Beschäftigte	21	16	20	24	20	23	4	4	4	3	3	3
250 bis 499 Beschäftigte	29	15	26	30	21	28	6	*	6	5	*	4
500 und mehr Beschäftigte	33	12	30	36	21	34	13	*	12	8	*	7
nach Branchen												
Land- und Forstwirtschaft	*	*	9	*	11	6	*	*	*	*	*	2
Bergbau/Energie/Wasser	13	*	12	27	*	25	*	*	*	*	*	*
Verarbeitendes Gewerbe	13	8	12	10	10	10	3	2	3	2	1	2
davon:												
Verbrauchsgüter	9	6	8	6	7	6	4	*	4	2	*	2
Grundstoffverarbeitung	13	7	11	14	10	13	1	4	2	3	*	3
Investitionsgüter	17	10	16	12	12	12	2	1	2	2	1	2
Baugewerbe	4	4	4	5	3	5	1	3	1	3	*	3
Dienstleistungen	10	9	10	10	9	10	3	2	3	2	1	2
davon:												
Handel	9	10	9	12	9	11	3	1	3	2	1	2
Verkehr/Nachrichten	10	*	9	9	12	10	5	*	4	1	*	1
Kredit/Versicherung	33	30	33	23	39	26	5	*	6	2	*	3
Unternehmensbez. Dienste	14	9	13	13	10	13	4	*	4	2	*	2
Sonstige Dienste	5	6	5	4	5	4	2	*	1	1	*	1
Gesamt	9	7	9	9	8	9	3	2	2	2	1	2

* keine Angaben aufgrund zu geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 und 2005

Das IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche Wiederholungsbefragung von mittlerweile rund 16.000 Betrieben, die seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 auch in Ostdeutschland durchgeführt wird. Grundgesamtheit sind Betriebe aller Branchen und Größenklassen, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Im Rahmen persönlich-mündlicher Interviews werden Informationen zu verschiedenen Themen erhoben. Neben einem Satz an jährlich erhobenen Standardfragen enthält das IAB-Betriebspanel ein jährlich wechselndes Schwerpunktthema mit aktuellem politischem oder wissenschaftlichem Bezug.

Im Jahr 2005 wurden die Betriebe (ebenso wie im Jahr 2001) darum gebeten, Angaben über Beteiligungsmodelle für ihre Mitarbeiter zu machen. Dabei wurde neben der Gewinnbeteiligung auch die Kapitalbeteiligung betrachtet. Die konkrete Frage lautete: Gibt es in Ihrem Betrieb zusätzliche finanzielle Anreize für die Beschäftigten in Form einer Kapitalbeteiligung am Unternehmen oder in Form einer Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung? Wenn ja: Bitte schätzen Sie, welcher Anteil der Beschäftigten in den Genuss der jeweiligen Leistung kommt.

„Intensität“ der Mitarbeiterbeteiligung bezeichnet.

Andererseits kann aber auch die Gesamtheit der Betriebe in die Betrachtung einbezogen und der Anteil der Beschäftigten, die von Systemen der Mitarbeiterbeteiligung erfasst werden, an allen Beschäftigten ermittelt werden. In diesem Fall wird von der „Reichweite“ der Mitarbeiterbeteiligung gesprochen.

Über Intensität und Reichweite der Mitarbeiterbeteiligung gibt ebenfalls das IAB-Betriebspanel Aufschluss: In den Jahren 2001 und 2005 wurde nach dem Anteil der Beschäftigten, die in den Genuss von Gewinn und Kapitalbeteiligung gekommen sind, gefragt.

Intensität der Mitarbeiterbeteiligung

Gewinnbeteiligung

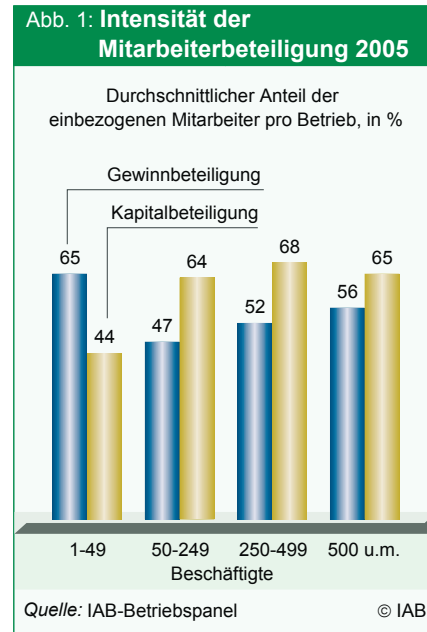
In den Betrieben, die im Jahr 2005 überhaupt Gewinnbeteiligung angeboten haben, wurden durchschnittlich knapp zwei Drittel der Mitarbeiter hierin einbezogen (vgl. Tab. 2). Der vergleichsweise geringen Verbreitung der Gewinnbeteiligung steht also eine relativ hohe Intensität gegenüber, die mit 69 Prozent in Ostdeutschland über der in Westdeutschland (61%) liegt.

Die Intensität der Gewinnbeteiligung liegt in kleineren Betrieben über der in größeren Betrieben (vgl. Abb. 1). Dies lässt sich damit erklären, dass, wenn sich kleinere Betriebe zur Durchführung von Gewinnbeteiligung entschließen, diese einem vergleichsweise hohen Belegschaftsanteil offensteht. Das hat damit zu tun, dass Einführung und Verwaltung von Beteiligungssystemen mit Fixkosten verbunden sind und damit erst ab einer bestimmten Anzahl an eingebundenen Mitarbeitern ökonomisch Sinn machen.

Differenziert nach Branchen zeigt sich, dass die Intensität der Gewinnbeteiligung im Kredit- und Versicherungswesen sowie im Sektor Bergbau/Energie/Wasserversorgung besonders hoch ist. Damit ist in diesen Branchen nicht nur ein besonders hoher Anteil an Betrieben, die Gewinnbeteiligung anbieten, zu finden. Sie beziehen auch einen überdurchschnittlich hohen Belegschaftsanteil in diese Systeme ein.

Kapitalbeteiligung

Im Vergleich zur Gewinnbeteiligung ist die Intensität der Kapitalbeteiligung geringer. Im Jahr 2005 wurde im Schnitt knapp die Hälfte der Beschäftigten in



den Betrieben, die überhaupt Kapitalbeteiligung anbieten, in derartige Systeme einbezogen (vgl. Tab. 2). Anders als bei der Gewinnbeteiligung steigt der Anteil der von der Kapitalbeteiligung erfassten Beschäftigten mit der Betriebsgröße (vgl. Abb. 1), was auch als Hinweis auf die vergleichsweise hohen Kosten der Einführung von Kapitalbeteiligung verstanden werden kann.

Differenzen sind auch zwischen den Branchen festzustellen, wobei die Intensität der Kapitalbeteiligung im Kredit- und Versicherungswesen sowie in der Verbrauchsgüterindustrie überdurchschnittlich hoch, in der Investitionsgüterindustrie dagegen unterdurchschnittlich gering ist.

Entwicklung der Intensität

Während das Angebot an Mitarbeiterbeteiligung im Vergleich der Jahre 2001 und 2005 in etwa auf dem gleichen Niveau geblieben ist, sind für ihre Intensität durchaus Veränderungen auszumachen.

Tab. 2: Intensität der Mitarbeiterbeteiligung 2001 und 2005

Durchschnittlicher Anteil der einbezogenen Mitarbeiter pro Betrieb, in %

	Gewinnbeteiligung						Kapitalbeteiligung					
	2001			2005			2001			2005		
	West	Ost	Ges.	West	Ost	Ges.	West	Ost	Ges.	West	Ost	Ges.
nach Betriebsgröße												
1 bis 49 Beschäftigte	64	64	64	63	72	65	54	52	54	41	58	44
50 bis 249 Beschäftigte	50	45	49	47	44	47	47	43	47	66	56	64
250 bis 499 Beschäftigte	45	51	46	52	51	52	67	*	68	68	*	68
500 und mehr Beschäftigte	58	51	58	56	60	56	75	*	75	64	*	65
nach Branchen												
Land- und Forstwirtschaft	*	*	67	*	73	71	*	*	38	*	*	35
Bergbau/Energie/Wasser	65	*	61	74	*	72	*	*	*	*	*	*
Verarbeitendes Gewerbe	57	62	58	52	55	53	41	39	41	37	53	38
davon:												
Verbrauchsgüter	47	67	49	34	51	37	44	*	44	51	*	50
Grundstoffverarbeitung	57	52	57	42	62	45	59	39	51	33	*	42
Investitionsgüter	63	61	63	64	55	63	30	43	32	26	46	28
Baugewerbe	36	54	41	51	73	54	47	55	51	39	*	42
Dienstleistungen	64	64	64	63	71	64	58	49	48	46	58	48
davon:												
Handel	55	61	56	59	67	60	50	41	49	49	51	49
Verkehr/Nachrichten	90	*	86	60	72	63	98	*	96	35	*	38
Kredit/Versicherung	64	87	67	74	84	76	90	*	83	94	*	78
Unternehmensbez. Dienste	68	54	66	68	73	69	49	*	51	46	*	48
Sonstige Dienste	64	65	64	56	65	58	52	*	48	37	*	40
Gesamt	62	63	62	61	69	62	54	51	54	43	58	46

* keine Angaben aufgrund zu geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 und 2005

Dabei fallen insbesondere Ost-West-Unterschiede auf: So ist der Anteil der von der Gewinn- und Kapitalbeteiligung erfassten Mitarbeiter in Ostdeutschland im zeitlichen Verlauf gestiegen, während er in Westdeutschland zurückgegangen ist. Dies ist vor allem auf die unterschiedliche Entwicklung im Kleinbetrieblichen (1 bis 49 Beschäftigte) sowie im Großbetrieblichen Segment (500 und mehr Beschäftigte) in den alten und den neuen Bundesländern zurückzuführen. Die Abnahme des durchschnittlichen Anteils der einbezogenen Mitarbeiter je westdeutschen Betrieb fällt dabei mit -11 Prozentpunkten für die Kapitalbeteiligung deutlich höher aus als für die Gewinnbeteiligung.

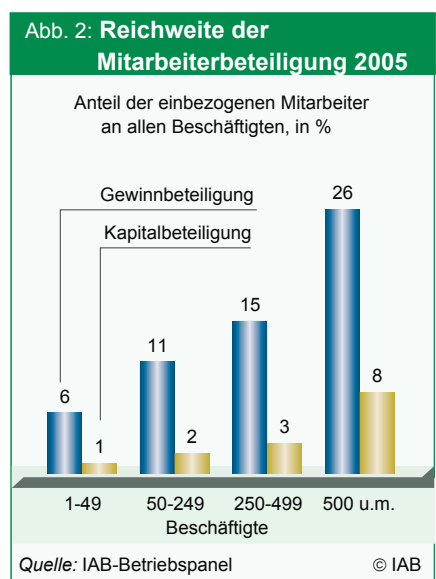
Deutliche Unterschiede im zeitlichen Verlauf zeigen sich auch dann, wenn die Intensität der Mitarbeiterbeteiligung innerhalb einzelner Branchen bzw. Größenklassen betrachtet wird. Ein nennenswert geringerer Belegschaftsanteil als im Jahr 2001 wurde dabei vor allem

im Verkehrs- und Nachrichtenwesen, aber auch in der Grundstoffverarbeitung in die Gewinn- bzw. Kapitalbeteiligung einbezogen (vgl. **Tab. 2**).

Reichweite der Mitarbeiterbeteiligung

Fragt man nach der gesamtwirtschaftlichen Bedeutung der Mitarbeiterbeteiligung, ist insbesondere ihre Reichweite bei den Beschäftigten über alle Betriebe hinweg von Interesse. Im Jahr 2005 wurden 12 Prozent aller Beschäftigten in ein Gewinnbeteiligungssystem eingebunden, wohingegen nur 3 Prozent der Beschäftigten von einer Form der Kapitalbeteiligung erfasst wurden (vgl. **Tab. 3**).

Die Reichweite sowohl der Gewinn- als auch der Kapitalbeteiligung steigt mit der Betriebsgröße (vgl. **Abb. 2**). Dies ist vor allem auf den höheren Anteil an Beteiligungsbetrieben in den oberen Größenklassen zurückzuführen. Auch die branchenspezifische Betrachtung zeigt,



dass die Reichweite der Gewinn- und Kapitalbeteiligung in jenen Wirtschaftsbereichen besonders hoch ist, in denen überdurchschnittlich viele Betriebe derartige Systeme anbieten.

Ebenso wie die Verbreitung der Gewinn- und der Kapitalbeteiligung im zeitlichen Verlauf weitgehend konstant geblieben ist, sind auch für ihre Reichweite keine nennenswerten Veränderungen auszumachen. So ist der Anteil der einbezogenen Mitarbeiter an allen Beschäftigten bei der Kapitalbeteiligung 2005 im Vergleich zu 2001 um einen Prozentpunkt zurückgegangen, bei der Gewinnbeteiligung dagegen um einen Prozentpunkt gestiegen (vgl. **Tab. 3**).

Tab. 3: Reichweite der Mitarbeiterbeteiligung 2001 und 2005												
Anteil der einbezogenen Mitarbeiter an allen Beschäftigten, in %												
	Gewinnbeteiligung						Kapitalbeteiligung					
	2001			2005			2001			2005		
	West	Ost	Ges.	West	Ost	Ges.	West	Ost	Ges.	West	Ost	Ges.
nach Betriebsgröße												
1 bis 49 Beschäftigte	7	5	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1
50 bis 249 Beschäftigte	11	7	10	12	9	11	2	2	2	2	1	2
250 bis 499 Beschäftigte	13	7	12	15	10	15	3	*	3	3	*	3
500 und mehr Beschäftigte	25	6	23	28	14	26	14	*	13	9	*	8
nach Branchen												
Land- und Forstwirtschaft	*	*	6	*	11	4	*	*	3	*	*	2
Bergbau/Energie/Wasser	12	*	11	32	*	28	*	*	*	*	*	*
Verarbeitendes Gewerbe	24	13	22	25	16	24	8	3	8	6	3	6
davon:												
Verbrauchsgüter	6	4	6	7	8	7	3	*	3	2	*	1
Grundstoffverarbeitung	29	16	28	31	21	30	9	3	9	12	*	11
Investitionsgüter	30	17	29	32	18	30	11	4	10	6	5	6
Baugewerbe	4	3	4	4	2	3	2	2	2	1	*	1
Dienstleistungen	11	6	10	11	9	11	4	15	4	2	1	2
davon:												
Handel	10	7	10	12	11	12	2	2	2	2	2	2
Verkehr/Nachrichten	12	*	10	17	12	16	8	*	7	6	*	5
Kredit/Versicherung	30	21	30	36	31	35	15	*	14	7	*	7
Unternehmensbez. Dienste	15	7	14	14	8	13	5	*	5	3	*	2
Sonstige Dienste	3	3	3	3	5	3	1	*	1	0	*	0
Gesamt	12	6	11	13	8	12	4	2	4	3	1	3

* keine Angaben aufgrund zu geringer Fallzahlen
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 und 2005

Welche Mitarbeiter profitieren von der Mitarbeiterbeteiligung?

Angesichts der Tatsache, dass nur ein Teil der betrieblichen Belegschaften in die Mitarbeiterbeteiligung eingebunden ist, stellt sich die Frage, um welche Beschäftigtengruppen es sich hierbei handelt. Entscheidend für die Intensität bzw. Reichweite der Mitarbeiterbeteiligung ist neben dem Angebot der Arbeitgeber auch das Verhalten der Arbeitnehmer. Dabei dürfte insbesondere die individuelle Risikoeinstellung ausschlaggebend dafür sein, ob ein Beschäftigter eine Beteiligung am Erfolg oder Kapital des Unternehmens in Anspruch nimmt.

Aus Sicht der Betriebe sind – neben den mit der Durchführung von Beteiligungsmodellen verbundenen Fixkosten – vor

allem die potenziellen Anreiz- und Motivationseffekte der Mitarbeiterbeteiligung bei einzelnen Beschäftigtengruppen zu berücksichtigen. Wie stark diese ausfallen, hängt von den spezifischen Charakteristika des Arbeitsumfelds ab. Dabei spielen insbesondere das Maß an Ergebnisverantwortlichkeit und die Möglichkeit der Überwachung der individuellen Arbeitsleistung eine Rolle. Damit Beteiligungssysteme ihre

positiven Anreizeffekte entfalten können, müssen die Beschäftigten Einfluss auf den Leistungsoutput und damit ein entsprechendes Maß an Eigenverantwortung haben.

Darüber hinaus wird argumentiert, dass die Mitarbeiterbeteiligung vor allem in einer Arbeitsumgebung Sinn macht, in der die individuelle Leistung schwer zu überwachen ist, da hier durch die kollektive Entlohnung eine gegensei-

tige Kontrolle unter den Beschäftigten und damit ein gewisser Gruppendruck herbeigeführt wird.

Das IAB-Betriebspanel stellt keine Informationen dazu zur Verfügung, welche Beschäftigtengruppen von der Mitarbeiterbeteiligung erfasst werden. Anhaltspunkte hierzu lassen sich aber aus anderen Untersuchungen entnehmen. So zeigt etwa Bispinck (2007) auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels, dass es vor allem hoch qualifizierte Arbeitnehmer sind, die am Unternehmensertrag beteiligt werden. Dies kann damit begründet werden, dass das Maß der Ergebnisverantwortlichkeit bei höher qualifizierten Beschäftigten größer ist und die Anreizwirkungen der Mitarbeiterbeteiligung damit stärker ausfallen. Dabei werden qualifizierte Mitarbeiter aus dem Angestelltenbereich häufiger in Beteiligungssysteme einbezogen als gewerbliche Arbeitnehmer (vgl. hierzu auch Poutsma 2001). Möglicherweise wird die Mitarbeiterbeteiligung im Angestelltenbereich, wo die individuelle Arbeitsleistung in der Regel schwieriger zu überprüfen ist, eher als Instrument der gegenseitigen Kontrolle eingesetzt. Bispinck (2007) führt schließlich aus, dass Höherverdiener eher als Geringverdiener von der Mitarbeiterbeteiligung profitieren. Dies dürfte auch mit der unterschiedlichen Risikoeinstellung von Beziehern verschieden hoher Einkommen zusammenhängen.

Konzepte von SPD und CDU/CSU zur Förderung der Mitarbeiterbeteiligung

Grundkonzept:

Die SPD schlägt eine indirekte Lösung über einen Deutschlandfonds vor, der als Kapitalsammelstelle für Mitarbeiterbeteiligungen dient. Die Mitarbeiter erwerben Fondsanteile; der Fonds stellt die Einlagen den beteiligenden Unternehmen zur Verfügung.

Die Union präferiert dagegen eine direkte Beteiligung der Mitarbeiter. Dabei sollen individuelle betriebliche Kapitalpartnerschaften geschlossen werden und die Betriebe Wahlfreiheit hinsichtlich der Beteiligungsform haben.

Förderung:

Die SPD plant, im Rahmen des Einkommenssteuerrechts die steuerfreie Höchstförder-summe für den Erwerb von Unternehmensanteilen von 135 € auf 240 € jährlich anzuheben. Zudem soll im Rahmen des Vermögensbildungsgesetzes der Höchstfördersatz von derzeit 18% der vermögenswirksamen Leistungen bis 400 € auf 20% erhöht und die Einkommensgrenzen angehoben werden.

Die Unionsparteien wollen im Rahmen des Einkommenssteuergesetzes jährlich Mitarbeiterbeteiligungen bis zu 500 € (statt wie bisher 400 €) steuer- und sozialabgabenfrei stellen. Ferner wird vorgeschlagen, dass Mitarbeiter Teile ihres Bruttolohnes in eine Beteiligung umwandeln können, die zwar der Sozialversicherungspflicht unterliegt, aber erst dann besteuert wird, wenn sie veräußert wird.

Insolvenzicherung:

Da sich der Deutschlandfonds aus Beteiligungen an vielen Unternehmen zusammensetzt, kommt es hier zu einer Risikostreuung und somit einer Minimierung des Verlustrisikos. Darüber hinaus schlägt die SPD einen zusätzlichen Absicherungsmechanismus in Form einer Bundesgarantie vor.

CDU/ CSU dagegen setzen auf eine Absicherung in den Betrieben bzw. durch Versicherungen.

Mitnahmemöglichkeit:

Da die Beschäftigten im Rahmen des Deutschlandfonds nur indirekt an ihrem Unternehmen beteiligt sind, stellt sich die Frage nach der Mitnahmemöglichkeit nur bedingt. Im Falle eines Unternehmenswechsels blieben die Arbeitnehmer also erst einmal am Fonds beteiligt. Allerdings soll die Möglichkeit bestehen, die Fondsanteile nach einer Haltefrist zu verkaufen.

Das Unionskonzept sieht vor, dass eine Beteiligung auch bei einem Arbeitsplatzwechsel bestehen bleiben kann. Darüber hinaus soll den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben werden, ihre Beteiligung in Altersvorsorgepläne zu überführen.

Beratung:

Das Konzept der SPD sieht einen Ausbau der Beratungskapazitäten vor. Dabei sollen insbesondere auch die Beratungsangebote für den Mittelstand verbessert werden.

Auch die Unionsparteien erachten eine flankierende Beratung für wichtig und wollen dazu neben bestehenden Angeboten auch weitere schaffen.

Fazit

Auch wenn sich viele Argumente für die Mitarbeiterbeteiligung anführen lassen – in der betrieblichen Praxis spielt sie in Deutschland bislang eine eher untergeordnete Rolle.

Daran hat sich auch in der zeitlichen Entwicklung der letzten Jahre nicht viel geändert – zumindest was das Angebot der Gewinn- bzw. Kapitalbeteiligung betrifft. Anders stellt sich das Bild dar, wenn man die Intensität, d.h. den durchschnittlichen Anteil der pro Betrieb in die Beteiligungssysteme einbezogenen Mitarbeiter, betrachtet. Während diese in Ostdeutschland von 2001 auf 2005 gestiegen ist, ist sie in Westdeutschland zurückgegangen. Aufgrund der geringen Veränderungen im Angebot an Mitarbeiterbeteiligung wirkt sich diese

Entwicklung jedoch auf die gesamtwirtschaftliche Reichweite – d.h. den Anteil der beteiligten Mitarbeiter an allen Beschäftigten – nur unwesentlich aus.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass die Anwendung der Mitarbeiterbeteiligung selektiv ist. So werden vor allem qualifizierte Arbeitnehmer einbezogen, wohingegen gering Qualifizierte, aber auch Arbeiter aus dem gewerblichen Bereich und Geringverdiener, seltener profitieren.

Zudem führt die geringe Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung vor allem in den Kleinbetrieben dazu, dass die Beschäftigten in diesem Segment oftmals nicht die Möglichkeit haben, am Gewinn bzw. Kapital ihrer Unternehmen zu partizipieren.

Wie sich die Mitarbeiterbeteiligung in der Zukunft entwickeln wird, hängt unter anderem davon ab, ob und auf welche Weise die institutionellen Rahmenbedingungen geändert werden. Dabei wird auch das Verhalten der Tarifpartner (z.B. Aufnahme von Beteiligungsmodellen in Tarifverträge) eine wichtige Rolle spielen.

Spezielle Programme – wie sie etwa für kleinere und mittlere Unternehmen in Rheinland-Pfalz bereits implementiert wurden – könnten für eine stärkere Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung in Bereichen sorgen, die bisher auf diesem Feld wenig aktiv waren.

Weitgehende Einigkeit besteht darin, dass staatliche Programme das Prinzip der Freiwilligkeit beachten sollten. Dies nicht zuletzt, damit es zu keinem Eingriff in die individuellen Präferenzstrukturen kommt.

Zudem ist davon auszugehen, dass sich die positiven Effekte der Mitarbeiter-

beteiligung auf das Unternehmen nicht per se entfalten, sondern vielmehr nur dann eintreten, wenn auch die richtigen Rahmenbedingungen gegeben sind – z.B. in Gestalt einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur.

Literatur

Bellmann, L.; Möller, I. (2006): Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter. Die Betriebe in Deutschland haben Nachholbedarf. IAB-Kurzbericht Nr. 13/2006.

Bellmann, L.; Möller, I. (2005): Produktivität, Fluktuation und Gewinnbeteiligung. In: Bellmann, L./Hübler, O./Meyer, W./Stephan, G. (Hrsg.): Institutionen, Löhne und Beschäftigung. BeitrAB 294, Nürnberg, 101-115.

Bispinck, R. (2007): Bezahlung nach Erfolg und Gewinn – Verbreitung und tarifliche Regulierung. In: WSI-Tarifhandbuch 2007.

Pendleton, A.; Poutsma, E.; van Ommereen, J.; Brewster, C. (2001): Employee Share Ownership and Profit-Sharing in the European Union, Dublin.

Poutsma, E. (2001): Jüngste Entwicklungstendenzen bei der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer in der EU. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin.

Voß, W. (2006): Instrumente materieller Mitarbeiterbeteiligung – Anmerkungen vor dem Hintergrund einer Literaturrecherche für die Hans-Böckler-Stiftung. In: Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.): Kapital in Mitarbeiterhand: Hemmschuh oder Motor für die Mitbestimmung? Dokumentation des Workshops am 16. Mai 2006 in Berlin.

IABInfoSpezial

Mehr zum Thema **Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter** finden Sie auf der Infoplattform des IAB im Internet (iab.de/infoplattform/mitarbeiterbeteiligung). Sie enthält Informationen zur Verbreitung sowie zu den Produktivitäts- und Beschäftigungseffekten von Mitarbeiterbeteiligungen. Darüber hinaus werden die Positionen der Akteure in der aktuellen Diskussion wiedergegeben.

Hinweise auf Veröffentlichungen (vielfach mit Volltextzugriff), Forschungsprojekte, Institutionen sowie weiterführende Links ergänzen das Angebot.

IABInfoSpezial ist ein kostenloser Internetservice des IAB, bei dem aktuelle Arbeitsmarktthemen kurzfristig aufgegriffen und Informationen dazu strukturiert angeboten werden. Alle zur Zeit verfügbaren Themen finden Sie unter iab.de/infoplattform.

Impressum

IAB Kurzbericht
Nr. 13 / 2.8.2007

Redaktion
Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

Graphik & Gestaltung
Monika Pickel, Elisabeth Strauß

Rechte
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Technische Herstellung
pms Offsetdruck GmbH,
Wendelstein

Rückfragen zum Inhalt an
PD Dr. Lutz Bellmann, Tel. 0911/179-3046
Dr. Ute Leber, Tel. 0911/179-5986
oder e-Mail: vorname.name@iab.de

ISSN 0942-167X

IAB im Internet: <http://www.iab.de>
Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

Bezugsmöglichkeit
IAB-Bestellservice
c/o IBRo Versandservice GmbH
Kastanienweg 1
18184 Roggentin
Fax: 0180 5 00 38 66
e-Mail: iab@ibro.de