

Zur Bedeutung materieller Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg – eine empirische Analyse mit dem IAB-Betriebspanel

Harald Strotmann (IAW Tübingen)¹

Inhaltsverzeichnis

- 1. Ziel und Gegenstand der vorliegenden Untersuchung**
- 2. Zum Begriff „Mitarbeiterbeteiligung“**
- 3. Ausmaß und Struktur materieller Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg**
 - 3.1 Datenbasis
 - 3.2 Zur Bedeutung materieller Mitarbeiterbeteiligung im Land
 - 3.3 Vergleich der baden-württembergischen Ergebnisse mit Westdeutschland sowie den Ergebnissen ausgewählter nationaler und internationaler Studien
- 4. Welche Betriebe praktizieren Modelle materieller Mitarbeiterbeteiligung?**
 - 4.1 Gewinn- und Kapitalbeteiligung nach Betriebsgröße
 - 4.2 Gewinn- und Kapitalbeteiligung nach Branchen
 - 4.3 Mitarbeiterbeteiligung und Rechtsform
 - 4.4 Mitarbeiterbeteiligung und Existenz eines Betriebsrates
 - 4.5 Mitarbeiterbeteiligung und Eigentumsverhältnisse
 - 4.6 Mitarbeiterbeteiligung und Tarifbindung
 - 4.7 Innovationspotenzial in Betrieben mit und ohne Mitarbeiterbeteiligung
 - 4.8 Mitarbeiterbeteiligung und IKT-Investitionstätigkeit
 - 4.9 Determinanten materieller Mitarbeiterbeteiligung. Ergebnisse von Probitschätzungen
- 5. Mögliche Effekte der materiellen Beteiligung der Mitarbeiter**
 - 5.1 Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse
 - 5.1.1 Theoretische Überlegungen und empirische Evidenz zu möglichen Produktivitätseffekten
 - 5.1.2 Einige Anmerkungen und empirische Evidenz zu möglichen Beschäftigungseffekten
 - 5.2 Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungserwartungen in Betrieben mit und ohne Gewinn- oder Kapitalbeteiligung
 - 5.3 Ertragslage und Ertragserwartungen in Betrieben mit und ohne Gewinn- oder Kapitalbeteiligung
 - 5.4 Produktivität in Betrieben mit und ohne Mitarbeiterbeteiligung
- 6. Thesenartige Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse**

¹ Der Autor Dr. Harald Strotmann ist Geschäftsführer am Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) Tübingen, Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen. E-Mail: harald.strotmann@iaw.edu.

1. Ziel und Gegenstand der vorliegenden Untersuchung

Die Idee, Beschäftigte am wirtschaftlichen Erfolg „ihres“ Unternehmens zu beteiligen, ist nicht neu: die Wurzeln der materiellen Beteiligungsmodelle reichen bis weit ins 19. Jahrhundert zurück. So führte der deutsche Nationalökonom Johann Heinrich von Thünen auf seinem Gut Tellow in Mecklenburg-Schwerin bereits im Jahr 1847 die Regelung ein, dass jeder auf seinem Gut arbeitende Dorfbewohner ein halbes Prozent der jährlich erwirtschafteten und einen Mindestwert übersteigenden Überschüsse erhalten sollte.² Insoweit hat die finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter am Gewinn bzw. am Produktivvermögen eine durchaus lange Tradition.³ In der Folgezeit entwickelte sich bis heute in der ökonomischen Theorie, auf betrieblicher Ebene sowie in der Politik eine teilweise kontrovers geführte Debatte über mögliche Vor- und Nachteile einer materiellen Mitarbeiterbeteiligung.

Auch gegenwärtig wird dem Thema „materielle Mitarbeiterbeteiligung (kurz: MAB)“ wieder große Beachtung geschenkt. Aus Sicht der Arbeitgeber werden vor allem eine bessere Leistungsmotivation und Produktivität der Mitarbeiter, eine höhere Identifikation der Belegschaft mit dem Unternehmen, eine höhere Bindung gerade qualifizierter Arbeitnehmer an das Unternehmen sowie eine höhere Flexibilität bei den Arbeitskosten, die sich stärker an der betrieblichen Lage orientieren, als positive Effekte einer materiellen Mitarbeiterbeteiligung angeführt. Für die Arbeitnehmer bedeutet die Beteiligung am Erfolg und/oder Kapital des Unternehmens zunächst eine Form des Entgeltes, die im günstigen Fall zu einer Erweiterung des Verteilungsspielraums führen kann. Da es jedoch keine materielle Mitarbeiterbeteiligung ohne jegliches Risiko geben kann, entscheidet letztlich die konkrete Ausgestaltung der Beteiligung und der Umgang mit dem Risikoaspekt über die Akzeptanz der Modelle.

Während Quellen der amtlichen Statistik keine Informationen über Ausmaß und Struktur der materiellen Mitarbeiterbeteiligung in den Betrieben liefern, erlaubt das IAB-Betriebspanel repräsentative Aussagen über die Verbreitung dieser Entlohnungsformen. Im Zuge der Aufstockung der Zahl der in Baden-Württemberg befragten Arbeitgeber durch das Wirtschaftsministerium ist es seit dem Jahr 2000 auch auf Landesebene möglich, repräsentative Aussagen über das Ausmaß der Gewinn- und Kapitalbeteiligung im Land zu treffen.

Mit dem vorliegenden Forschungsprojekt wird zunächst das Ziel verfolgt, Ausmaß und Struktur der Gewinn- und Kapitalbeteiligung im Land zu analysieren. Dabei kann inzwischen mit den Jahren 2000 und 2001 auf zwei Wellen des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg

² Vgl. Thünen (1875).

³ Kühlewind (2000) resümiert daher hinsichtlich einer Beteiligung am Produktivvermögen: „Alte Ideen werden wieder brandaktuell.“

zurückgegriffen werden, so dass Ergebnisse sowohl für ein konjunkturell sehr günstiges als auch gleichzeitig für ein vom Abschwung geprägtes Jahr vorliegen.

Ausgehend von einer deskriptiven Grundauswertung sollen so insbesondere folgende Fragen thematisiert werden:

- Welche Betriebe praktizieren in Baden-Württemberg materielle Mitarbeiterbeteiligung? Welche Unterschiede im Ausmaß der Gewinn- und Kapitalbeteiligung bestehen z.B. nach Branchen oder nach Betriebsgröße?
- Worin unterscheiden sich Betriebe mit und ohne Mitarbeiterbeteiligung (z.B. hinsichtlich Beschäftigungswachstum, Innovationstätigkeit, ...)?
- Lassen sich aufgrund der Befragungsergebnisse Zusammenhänge zwischen dem Ausmaß materieller und immaterieller Mitarbeiterbeteiligung erkennen?
- Welche Schlussfolgerungen erlauben die Ergebnisse über mögliche positive Produktivitätseffekte von Gewinn- und Kapitalbeteiligungen?
- Wie ist die empirische Evidenz nationaler und internationaler Studien zu den Wirkungen materieller Mitarbeiterbeteiligungen?
- Wie stabil sind die abgeleiteten Ergebnisse im Vergleich der konjunkturell sehr unterschiedlichen Jahre 2000 und 2001?

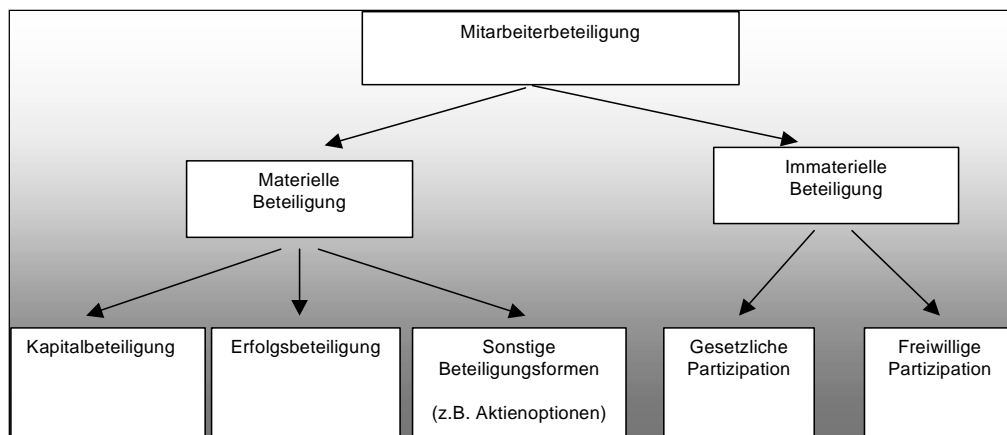
2. Zum Begriff „Mitarbeiterbeteiligung“

Grundsätzlich können zwei Formen der Beteiligung der Mitarbeiter am arbeitgebenden Unternehmen unterschieden werden, die *materielle* und die *immaterielle Mitarbeiterbeteiligung* (vgl. Abbildung 1⁴). Die materielle Mitarbeiterbeteiligung lässt sich weiter in Formen der Kapital- und der Erfolgsbeteiligung unterteilen.

Unter einer Kapitalbeteiligung versteht man die vertragliche, dauerhafte Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital des Unternehmens. Aufgrund der Kapitalbeteiligung werden die Mitarbeiter zu Kapitalgebern und daher am laufenden und zukünftigen Unternehmensergebnis beteiligt. In Abhängigkeit von dem Vertragsverhältnis geht eine Kapitalbeteiligung mit Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechten einher⁵. Die Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital kann dabei in Form einer Eigenkapitalbeteiligung (z.B. durch Belegschaftsaktien oder GmbH-Anteile), einer Fremdkapitalbeteiligung (z.B. durch Genussrechte, direkte stille Beteiligungen oder indirekte Beteiligungen) oder auch durch Mischformen (z.B. Mitarbeiterdarlehen) umgesetzt werden, wobei der Umfang der Rechte des Arbeitnehmers entscheidend von der Wahl der Beteiligungsform abhängt.

⁴ In Anlehnung an Backes-Gellner et al. (2002), S. 5.

Abbildung 1: Formen der Mitarbeiterbeteiligung



Die zweite grundsätzliche Form der materiellen Mitarbeiterbeteiligung ist die Erfolgsbeteiligung, bei der ein Teil der Entlohnung des Arbeitnehmers an die Entwicklung des Unternehmenserfolgs – und nicht an die Leistung oder den Erfolg der einzelnen Arbeitskraft – geknüpft ist. Als Unterformen der Erfolgsbeteiligung lassen sich die Gewinnbeteiligung, die Umsatzbeteiligung und die Leistungsbeteiligung anführen. Der typische Fall einer Erfolgsbeteiligung ist die Gewinnbeteiligung, die sich als Form der Erfolgsbeteiligung in der betrieblichen Praxis weitgehend durchgesetzt hat. Die Ursache dafür besteht darin, dass für den Gewinn letztlich sowohl der Erfolg des Unternehmens am Markt als auch dessen interne Effizienz entscheidend sind, während Umsatz- und Leistungsbeteiligung jeweils entweder einseitig auf die Marktseite oder auf die interne Seite abstellen. Im Weiteren werden die Begriffe Gewinn- und Erfolgsbeteiligung daher teilweise auch synonym verwendet.

In der Praxis ist eine Trennung von Gewinn- und Kapitalbeteiligung häufig nur schwer möglich. So können z.B. Mittel aus einer Gewinnbeteiligung in Form einer Kapitalbeteiligung im Unternehmen angelegt und dann wiederum verzinst oder gewinnabhängig bedient werden.

Die *immaterielle Mitarbeiterbeteiligung* umfasst in einem weiten Sinne sämtliche Mitspracherechte der Mitarbeiter an den für sie relevanten Entscheidungen, sofern sie nicht auf Eigentum am Kapital basieren. Die *gesetzliche Mitbestimmung* ergibt sich aus dem Mitbestimmungs- und dem Betriebsverfassungsgesetz. Darüber hinaus können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer *freiwillige* Vereinbarungen getroffen werden, in denen den Mitarbeitern Mitwirkungsmöglichkeiten eingeräumt werden und die somit auf eine partnerschaftliche Zusammenarbeit im Unternehmen zielen.⁶ Alternativ kann man bei immateriellen Beteiligungsformen zwischen *repräsentativer* und *direkter Partizipation* unterscheiden.⁷ Repräsentative Partizipation erfolgt über gewählte Vertreter, während die Arbeitnehmer bei direkter Partizi-

⁵ Vgl. Backes-Gellner et al. (2002), S.6.

⁶ Vgl. Backes-Gellner et al. (2002), S.5.

⁷ Vgl. Jirjahn (1998), S.125.

pation, z.B. durch Qualitätszirkel und teilautonome Arbeitsgruppen, selbst größere Autonomiespielräume erhalten. Dabei wird davon ausgegangen, dass sich die Ziele der einzelnen Organisationsmitglieder mit denen der Organisation selbst decken.⁸

Das Verhältnis von materieller und immaterieller Mitarbeiterbeteiligung wird sowohl in der theoretischen als auch in der empirischen Literatur immer wieder thematisiert. Empirische Befunde aus mehreren nationalen und internationalen Studien weisen überwiegend darauf hin, dass sich materielle und immaterielle Mitarbeiterbeteiligung nicht gegenseitig ausschließen. Vielmehr scheint die Empirie die These zu unterstützen, dass gerade ein vernünftiges Miteinander von materieller und immaterieller Partizipation wesentlich für die erfolgreiche Implementierung materieller Beteiligungsmodelle ist. Auch dieser Zusammenhang zwischen Maßnahmen der materiellen und der immateriellen Mitarbeiterbeteiligung soll im Weiteren bei der empirischen Analyse des Ausmaßes und der Struktur materieller MAB im Land thematisiert werden.

3. Ausmaß und Struktur materieller Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg

3.1 Datenbasis

Wie einleitend angedeutet, liegen amtliche Informationen zur Verbreitung materieller Mitarbeiterbeteiligung weder für Deutschland noch für einzelne Bundesländer vor. Insoweit basieren sämtliche verfügbaren Angaben über das Ausmaß der Gewinn- und Kapitalbeteiligung auf verschiedenen empirischen Studien.

Das für die vorliegende Untersuchung als Datenbasis verwendete IAB-Betriebspanel hat gegenüber den anderen bisher verwendeten Datengrundlagen (vgl. dazu auch Abschnitt 3.2) den Vorteil, dass es sich dabei um eine Arbeitgeberbefragung handelt, die sowohl im Hinblick auf die berücksichtigten Betriebsgrößen als auch auf die Branchenstruktur sehr breit angelegt ist und deren Ergebnisse somit repräsentativ für die Gesamtwirtschaft sind. Während es das IAB-Betriebspanel für Westdeutschland bereits seit 1993 gibt⁹, sind für das Land Baden-Württemberg landesspezifisch repräsentative Analysen erst seit der Welle 2000 möglich, als durch die Finanzierung des Wirtschaftsministeriums die Zahl der befragten baden-württembergischen Betriebe auf jährlich rund 1.100 Betriebe aufgestockt wurde.

Im Rahmen der Wellen 2000 und 2001 des IAB-Betriebspanels wurden die Arbeitgeber jeweils gefragt, ob sie in ihrem Betrieb Modelle der Gewinn- oder der Kapitalbeteiligung praktizieren. In den folgenden Auswertungen wurde zwischen beiden Formen der Beteiligung nicht unterschieden, da insbesondere bei einer weiteren Disaggregation der Ergebnisse z.B. nach

⁸ Vgl. Jirjahn (1998), S.200 und 210.

Branchen oder nach Betriebsgröße die Fallzahlen teilweise für Hochrechnungen statistisch nicht mehr ausreichen würden. Wenn also im Folgenden von Betrieben mit materieller MAB gesprochen wird, bedeutet dies, dass die Betriebe Modelle der Gewinn- und/oder der Kapitalbeteiligung praktizieren.

3.2 Zur Bedeutung materieller Mitarbeiterbeteiligung im Land

Nach Hochrechnungen auf der Grundlage des IAB Betriebspanels Baden-Württemberg praktizierten zur Mitte des Jahres 2001 etwa 7,4% der baden-württembergischen Betriebe Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung. Damit ist der Anteil der Betriebe mit materieller Mitarbeiterbeteiligung im Land gegenüber dem Vorjahreswert von 9,3% beträchtlich gesunken. Dagegen ist die hochgerechnete Zahl der Beschäftigten in den Betrieben mit materieller Mitarbeiterbeteiligung im Jahr 2001 gegenüber dem Vorjahr von knapp 981 Tsd. auf rund 1.096 Tsd. Beschäftigte gestiegen.¹⁰ Somit arbeitete in beiden Jahren ungefähr jeder vierte bis fünfte Beschäftigte im Land in einem Betrieb, der zumindest ein Teil seiner Beschäftigten durch Gewinn- oder Kapitalbeteiligung entlohnte.

Nicht alle Arbeitnehmer nehmen – nicht zuletzt aus Risikoüberlegungen – das betriebliche Angebot einer Erfolgs- oder Kapitalbeteiligung auch tatsächlich in Anspruch. Ebenso bieten nicht sämtliche der Beteiligungsbetriebe der Gesamtheit ihrer Beschäftigten materielle Beteiligungskomponenten an. Daher ist die Zahl der Beschäftigten, die letztlich tatsächlich durch Gewinn- oder Kapitalbeteiligung entlohnt werden, geringer als die oben angeführten Beschäftigtenzahlen. So ergab die Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2000, dass in Betrieben mit MAB knapp zwei Drittel der Beschäftigten (64%) tatsächlich am Gewinn bzw. Kapital beteiligt wurden. Im Jahr 2001 lag dieser Anteil mit 56% etwas niedriger. Tabelle 1 zeigt darüber hinaus, dass im Jahr 2000 knapp die Hälfte der Betriebe mit Beteiligungsmodellen auch sämtliche Mitarbeiter in die Gewinn- oder Kapitalbeteiligung einbezogen hat. In 2001 war dieser Anteil mit 27% der Gewinnbeteiligungsbetriebe und 40% der Kapitalbeteiligungsbetriebe ebenfalls geringer.

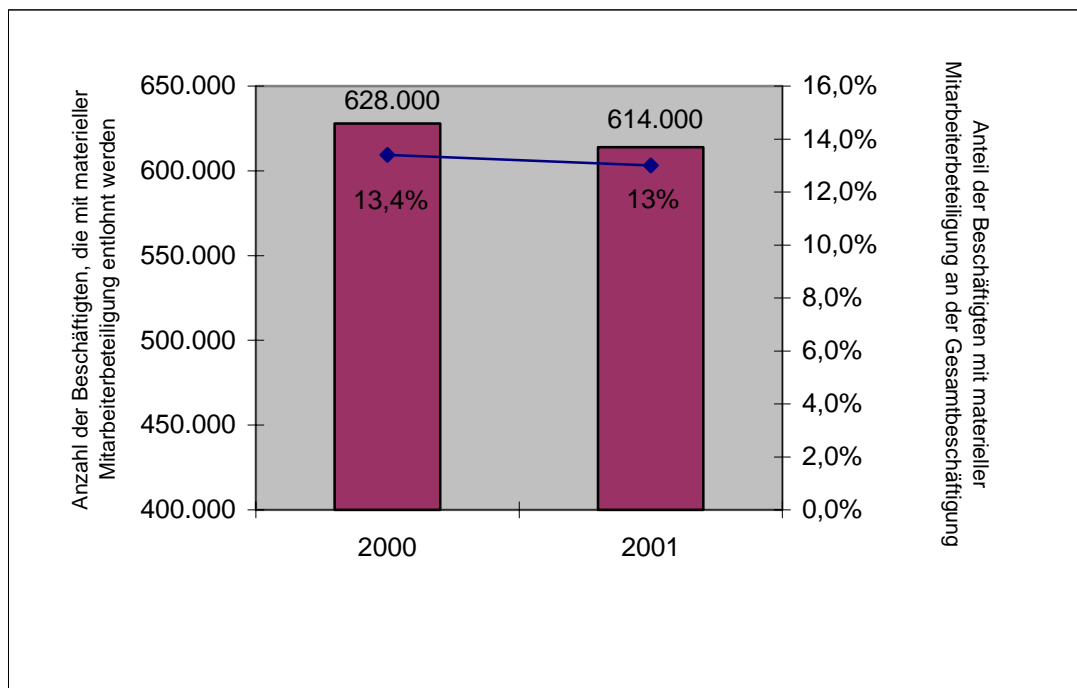
⁹ Die zu Grunde liegenden Arbeitgeberbefragungen werden von Infratest Burke Sozialforschung durchgeführt.

¹⁰ Dass trotz der rückläufigen Zahl der Beteiligungsbetriebe die Beschäftigtenzahl in diesen Betrieben gestiegen ist, zeigt, dass von 2000 auf 2001 die durchschnittliche Beschäftigtenzahl der Beteiligungsbetriebe erheblich angestiegen ist.

Tabelle 1: Inanspruchnahme der Gewinn- und Kapitalbeteiligung durch die Beschäftigten

	Gewinnbeteiligung	Kapitalbeteiligung
Durchschnittlicher Anteil an den Beschäftigten, die in den Beteiligungsunternehmen beteiligt werden	64% (2000) 55% (2001)	64% (2000) 61% (2001)
Anteil der Betriebe, in denen sämtliche Beschäftigte beteiligt werden	48% (2000) 27% (2001)	43% (2000) 40% (2001)

In absoluten Beschäftigtenzahlen partizipierten somit zur Mitte des Jahres 2000 rund 628.000 Beschäftigte an Modellen einer materiellen Mitarbeiterbeteiligung, was rund 13,4% der baden-württembergischen Gesamtbeschäftigung entsprach. In 2001 war die entsprechende Zahl auf 614.000 leicht gesunken, der Anteil an der Gesamtbeschäftigung betrug nur noch 13%.

Abbildung 2: Beschäftigte mit Gewinn- oder Kapitalbeteiligung in Baden-Württemberg

Obwohl aufgrund zu geringer Fallzahlen keine statistisch zuverlässige quantitative Aufspaltung der Verbreitung materieller Mitarbeiterbeteiligung in Gewinn- und Kapitalbeteiligung möglich ist, lässt sich dennoch festhalten, dass Modelle der Gewinnbeteiligung im Land erheblich stärker verbreitet sind als Formen der Kapitalbeteiligung. Insoweit entsprechen die Ergebnisse für Baden-Württemberg den Ergebnissen anderer nationaler und internationaler Studien.¹¹ Betriebe, die ausschließlich Modelle der Kapitalbeteiligung praktizieren, sind im Land eher die Ausnahme.

¹¹ Vgl. z.B. Backes-Gellner (2002), S. 20f sowie Pendleton (2001), S. 2.

Der Rückgang der Zahl der Beteiligungsbetriebe im Land von Mitte 2000 auf Mitte 2001 kann verschiedene Gründe haben. Einerseits ist denkbar, dass die unterschiedliche konjunkturelle Situation der Jahre 2000 und 2001 für den Rückgang verantwortlich ist. Während im Jahr 2000 die Konjunktur im Land boomte und das reale Wirtschaftswachstum mit über 4% erheblich ausfiel, zeichneten sich bereits in der ersten Hälfte des Jahres 2001 deutliche Signale einer konjunkturellen Eintrübung ab. Darüber hinaus ist jedoch zu berücksichtigen, dass auch statistische Fehler für den Rückgang verantwortlich sein könnten. Gerade bei kleineren Anteilssätzen kann der statistische Hochrechnungsfehler beträchtlich sein. Außerdem handelt es sich bei dem Vergleich um keine echte Längsschnittbetrachtung, sondern um eine Analyse der zeitlichen Entwicklung von Querschnittsergebnissen. Eine Längsschnittbetrachtung wird erst möglich, wenn entsprechende Längsschnitthochrechnungsfaktoren vorliegen, die zur Zeit von Infratest in Zusammenarbeit mit dem IAB Nürnberg entwickelt werden.

3.3 Vergleich der baden-württembergischen Ergebnisse mit Westdeutschland sowie den Ergebnissen ausgewählter nationaler und internationaler Studien

Stellt man die baden-württembergischen Ergebnisse den Resultaten gegenüber, die auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels für Westdeutschland ermittelt wurden¹², so wird deutlich, dass die rückläufige Entwicklung der materiellen Mitarbeiterbeteiligung im Land nicht im westdeutschen Trend lag. Während im Jahr 2000 insbesondere die Gewinnbeteiligung im Land noch deutlich stärker verbreitet war als in Westdeutschland, scheint sich dies 2001 – bei aller statistischer Vorsicht – zum Schlechteren verändert zu haben.¹³ Der Anteil der Betriebe mit finanzieller Mitarbeiterbeteiligung lag 2001 in Westdeutschland bei deutlich über 9% und damit auch erheblich über dem baden-württembergischen Wert.

Das *Institut für Mittelstandsforschung (IfM)* Bonn hat in verschiedenen Studien im Rahmen eigener Erhebungen ebenfalls versucht, die Verbreitung von Formen materieller Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland zu quantifizieren.¹⁴ In der neusten Studie, auf der auch große Teile der Auswertungen in Backes-Gellner et al. (2002) basieren, gelangen Wallau et al. (2001) anhand einer Befragung von insgesamt 957 Unternehmen, die schwerpunktmäßig dem Verarbeitenden Gewerbe zugerechnet werden können, zu dem Ergebnis, dass 16,1 % der deutschen Unternehmen Gewinn- und 2,1% Kapitalbeteiligungsmodelle praktizieren. Die Ergebnisse sind jedoch nicht unmittelbar mit den Hochrechnungen auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels vergleichbar, da bei der IfM-Erhebung Großunternehmen erheblich über-

¹² Vgl. Infratest Sozialforschung (2002).

¹³ Die Entwicklung in Westdeutschland spricht gegen die Vermutung, dass konjunkturelle Gründe entscheidend für den Rückgang der Verbreitung von Formen materieller Mitarbeiterbeteiligung im Land sind.

¹⁴ Vgl. Wallau et al. (2001), Backes-Gellner et al. (2000) und Wimmers et al. (1999) oder die Zusammenstellung der Ergebnisse in Backes-Gellner et al. (2002), S. 19ff.

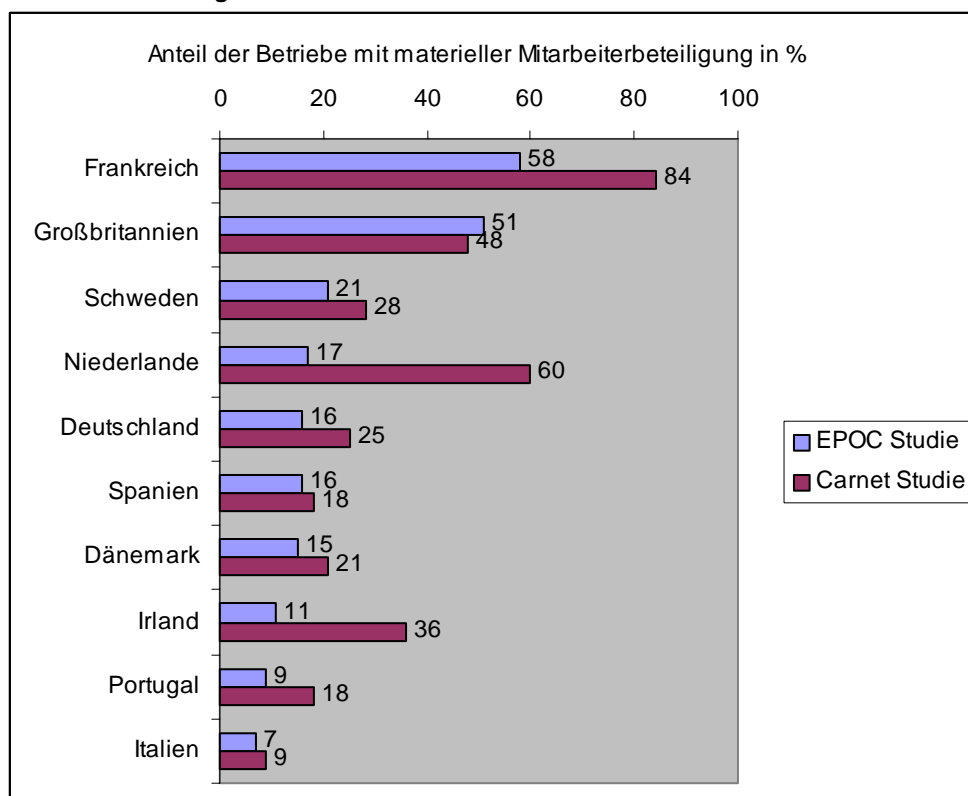
repräsentiert sind, während das IAB-Betriebspanel sämtliche Größenklassen abdeckt und daher repräsentativer ist. Da typischerweise die Verbreitung von Gewinn- und Kapitalbeteiligung mit zunehmender Betriebsgröße wächst (vgl. dazu auch Abschnitt 4.1), überschätzen die Ergebnisse des IfM das tatsächliche Ausmaß der Verbreitung materieller MAB. Dies bestätigt sich auch bei dem Versuch des IfM, die Schätzwerte zu korrigieren, indem bei der Hochrechnung geeignete Gewichtungsfaktoren verwendet werden. Der korrigierte Anteil der Unternehmen mit Gewinnbeteiligung liegt dann bei 13,5% und der Unternehmen mit Kapitalbeteiligung bei 1,9%. Darüber hinaus ist jedoch zu bedenken, dass das IAB-Panel auch hinsichtlich der Branchenstruktur sehr viel breiter angelegt ist, während die IfM-Stichprobe nur Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, des Bergbaus, des Baugewerbes und der unternehmensnahen Dienstleister abdecken kann. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass die Studien des IfM jeweils Unternehmensanteile ausweisen, während es sich bei den Erhebungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels um Betriebsbefragungen handelt.

Dass gerade die unterschiedliche Größenstruktur der verwendeten Datensätze den Vergleich der Ergebnisse empirischer Studien erheblich erschwert, zeigt auch die Gegenüberstellung der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels mit den Resultaten internationaler Studien auf EU-Ebene.

Die EPOC Studie von 1996¹⁵, die im Auftrag der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions durchgeführt wurde, berücksichtigte für Deutschland nur Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten. Deutschland rangierte dabei 1996 mit einem Anteil der Beteiligungsunternehmen von 16% im europäischen Mittelfeld, wobei der größere Anteil im Vergleich zum IAB-Betriebspanel auch hier darauf zurückgeführt werden kann, dass Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten in der Stichprobe nicht vertreten sind.

¹⁵ Vgl. EPOC Research Group (1997): New Forms of Work Organisation: Can Europe realise its potential? Results of a survey of direct employee participation in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Community, Luxembourg.

Abbildung 3: Beschäftigte mit Gewinn- oder Kapitalbeteiligung im internationalen Vergleich. Ergebnisse der EPOC Studie und der Carnet Studie



Die Stichprobe der Carnet Studie¹⁶ von 1999/2000 dagegen wurde auf Unternehmen mit mindestens 200 Mitarbeitern beschränkt und gelangt daher zu deutlich höheren Schätzwerten für die Verbreitung materieller Beteiligungsformen. Gleichzeitig wurden dabei nur solche Unternehmen als Beteiligungsfall berücksichtigt, bei denen die finanzielle Beteiligung mindestens 50% ihrer Belegschaft umfasste.

Als mögliche Einflussfaktoren, welche die unterschiedliche Verbreitung von finanziellen Mitarbeiterbeteiligungen erklären können, lassen sich neben der Ausgestaltung der staatlichen Förderung auch die jeweils landestypische Kapitalmarktstruktur, die Einstellung und die Macht der Tarifparteien sowie die Größenstruktur der Unternehmen und die Branchenstruktur anführen.¹⁷

Im nächsten Abschnitt wird für Baden-Württemberg untersucht, worin sich Betriebe, die ihre Mitarbeiter materiell am Erfolg oder Kapital beteiligen, von Betrieben unterscheiden, die keine Form der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung praktizieren.

¹⁶ Vgl. Pendleton et al. (2001).

¹⁷ Vgl. z.B. Festing et al. (1999), Poutsma (2001) oder auch Hofmann/Holzner (2002). Letztere geben gleichzeitig einen aktuellen Überblick über steuerliche Vergünstigungen im internationalen Vergleich.

4. Welche Betriebe praktizieren Modelle materieller Mitarbeiterbeteiligung?

4.1 Gewinn- und Kapitalbeteiligung nach Betriebsgröße

Dass die Verbreitung von Gewinn- und Kapitalbeteiligung mit zunehmender Betriebsgröße zunimmt, kann in der empirischen Literatur sowohl auf nationaler Ebene als auch im internationalen Vergleich als stilisiertes Faktum bezeichnet werden.¹⁸ Auch für Baden-Württemberg lässt sich auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels dieser positive Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Verbreitung materieller MAB für beide Jahre statistisch bestätigen.

Während in Kleinstbetrieben mit 4 oder weniger Beschäftigten eine Gewinn- oder Kapitalbeteiligung jeweils die Ausnahme darstellte, verfügten im Jahr 2000 27% und im Jahr 2001 39% der Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten über materielle Beteiligungsmodelle. Der Beschäftigtenanteil in den Betrieben mit Gewinn- oder Kapitalbeteiligung nimmt entsprechend mit zunehmender Betriebsgröße zu. Im Jahr 2001 wurde in Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten mit 45% fast jedem zweiten Beschäftigten eine Gewinn- oder Kapitalbeteiligung angeboten.

Tabelle 2: Verbreitung von materieller Mitarbeiterbeteiligung in baden-württembergischen Betrieben unterschiedlicher Größe, Ergebnisse für 2000 und 2001

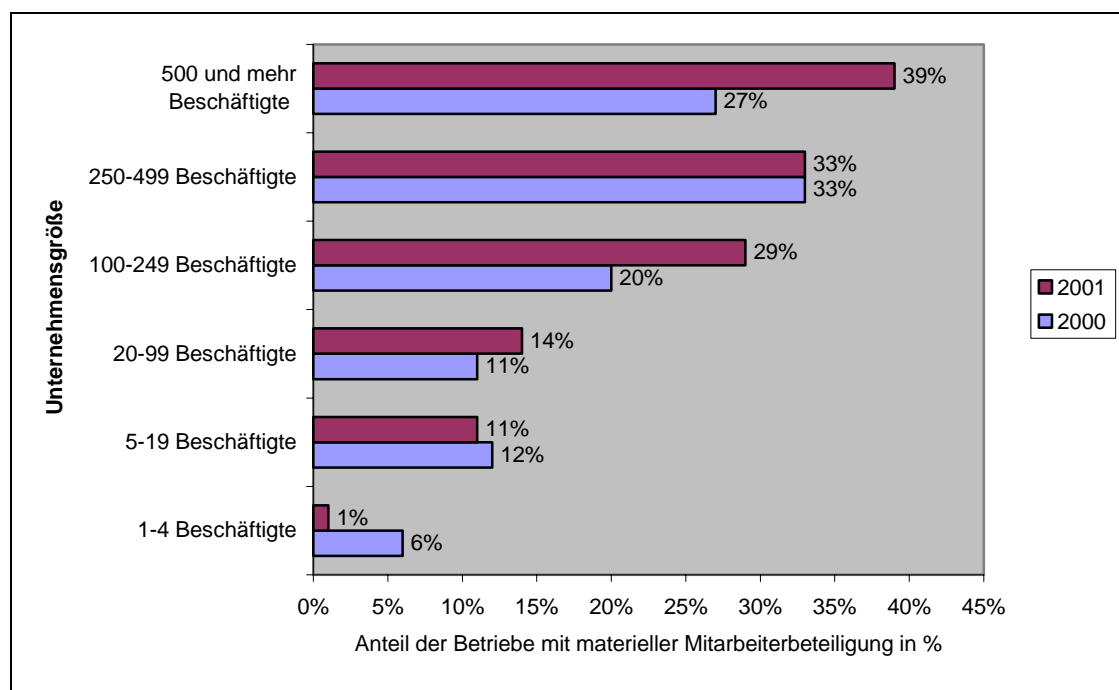
	Betriebe mit Gewinn- oder Kapitalbeteiligung		Anzahl der Beschäftigten in Beteiligungsbetrieben		Anteil der Beschäftigten in Beteiligungsbetrieben an der Gesamtbeschäftigung	
	Anteil an den Betrieben in %		in Tausend		in %	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001
1-4 Beschäftigte	6%	1%	17	3	5%	1%
5-19 Beschäftigte	12%	11%	135	103	13%	10%
10 - 99 Beschäftigte	11%	14%	131	159	12%	14%
100 -249 Beschäftigte	20%	29%	145	222	21%	30%
250-499 Beschäftigte	33%	33%	166	160	36%	34%
≥ 500 Beschäftigte	27%	39%	387	449	37%	45%

Die durchschnittliche Zahl der Beschäftigten betrug in den Beteiligungsbetrieben in den Jahren 2000 und 2001 knapp 45 Beschäftigte, während Nichtbeteiligungsbetriebe im Durchschnitt beider Jahre nur rund 14,4 Beschäftigte aufwiesen.

¹⁸ Vgl. dazu zum Beispiel auch die Studien von Backes-Gellner et al. (2002), Wolf/Zwick (2002), Möller (2000) oder auch die Studie von Pendleton (2001), die Ergebnisse für Länder der EU liefert, dabei aber nur auf Unternehmen mit mindestens 200 Beschäftigten zurückgreifen kann.

Der zeitliche Vergleich der hochgerechneten Querschnittsergebnisse lässt erkennen, dass der ermittelte Rückgang der Gewinn- und Kapitalbeteiligung im Land vorwiegend auf einem Rückgang der Verbreitung in Kleinstbetrieben basiert. In Betrieben mit 20 oder mehr Beschäftigten ist der Anteil der Beteiligungsbetriebe gestiegen oder zumindest gleich geblieben. Zu vermuten ist, dass der dramatische Einbruch des Anteils an Betrieben mit Gewinn- oder Kapitalbeteiligung bei den Kleinstbetrieben sich zumindest zu Teilen auch auf statistische Fehler bzw. Fehler bei der Hochrechnung zurückführen lässt. Insoweit muss die negative Entwicklung der Beteiligung in Baden-Württemberg im Vergleich zum Bund etwas relativiert werden.

Abbildung 4: Verbreitung von materieller Mitarbeiterbeteiligung in baden-württembergischen Betrieben unterschiedlicher Größe, Ergebnisse für 2000 und 2001



Als mögliche Gründe für die größere Verbreitung materieller Mitarbeiterbeteiligung in Großbetrieben lassen sich insbesondere anführen:¹⁹

- Bei der Einführung und Verwaltung materieller Mitarbeiterbeteiligung entstehen beträchtliche Fixkosten, die sich in größeren Betrieben auf mehrere Mitarbeiter verteilen und daher weniger relevant sind.
- Großbetriebe verfügen über höhere „Kontrollkosten“ bei der Überprüfung der Arbeitseffizienz ihrer Mitarbeiter und führen daher materielle MAB ein, um eine bessere Motivation und Kontrolle der Arbeitnehmer untereinander zu erreichen.

¹⁹ Vgl. z.B. OECD (1995), S. 153.

- Informationsvorteile größerer Betriebe über Möglichkeiten einer Ausgestaltung und Implementierung derartiger Systeme, die auch mehr personelle und finanzielle Ressourcen aufbringen können, um vernünftige und durchdachte Beteiligungssysteme einführen zu können.

Gegen eine stärkere Verbreitung materieller MAB in Großbetrieben könnte dagegen das Argument sprechen, dass gerade in Kleinbetrieben das Ergebnis individueller Anstrengungen besonders gut zurechenbar ist und daher mögliche Motivations- und Produktivitätseffekte besonders groß ausfallen. Ebenso ist bei einer geringeren Anzahl der Beschäftigten das „free-rider Problem“ weniger ausgeprägt. Dieses besteht darin, dass mangels individueller Zurechenbarkeit der Arbeitsanstrengungen für den einzelnen Anreize bestehen, den eigenen Nutzen dadurch zu erhöhen, dass man sich selbst weniger anstrengt, um aber dennoch fast in voller Höhe von den Anstrengungen der Kolleginnen und Kollegen zu profitieren.

Angemerkt werden soll an dieser Stelle, dass diese auch für Baden-Württemberg gefundenen erheblichen Unterschiede bei der Verbreitung von Modellen materieller Mitarbeiterbeteiligung in Betrieben unterschiedlicher Größe häufig dafür verantwortlich sind, dass die Ergebnisse verschiedener Studien nicht oder nur schlecht vergleichbar sind (vgl. dazu auch Abschnitt 3.2).

4.2 Gewinn- und Kapitalbeteiligung nach Branchen

Zwischen den Branchen bestehen teilweise beträchtliche Unterschiede in der Verbreitung von Modellen materieller MAB. Verantwortlich für Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen können insbesondere auch Unterschiede in der Größenstruktur der Branchen oder auch Unterschiede in den branchentypischen Organisationsstrukturen sein.

Die Ergebnisse für Baden-Württemberg zeigen, dass Gewinn- und Kapitalbeteiligung im Verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich verbreitet sind, während sie zum Beispiel im Baugewerbe nur unterdurchschnittlich bedeutend sind.²⁰ Innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes ist eine bemerkenswerte Heterogenität zu erkennen. Während im Jahr 2001 in den baden-württembergischen Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, d.h. dem Maschinenbau, der KfZ-Industrie, der Elektrotechnik sowie der Herstellung von Metallerezeugnissen, fast jeder dritte Betrieb seine Mitarbeiter zumindest in Teilen am Gewinn oder Kapital beteiligte, lag der entsprechende Anteil im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe bei nur etwa 4%.

²⁰ Zu entsprechenden Ergebnissen gelangen z.B. auch die Studien von Backes-Gellner et al. (2002) oder Hades/Wickert (2000).

Tabelle 3: Verbreitung von materieller Mitarbeiterbeteiligung in baden-württembergischen Betrieben unterschiedlicher Größe

	Betriebe mit Gewinn- oder Kapitalbeteiligung		Anzahl der Beschäftigten in Beteiligungsbetrieben		Anteil der Beschäftigten in Beteiligungsbetrieben an der Gesamtbeschäftigung	
	Anteil an den Betrieben in %		in Tausend		in %	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Baden-Württemberg	9	7	981	1.096	21%	23%
Verarbeitendes Gewerbe	11	13	523	592	35%	39%
Schlüsselbranchen	16	32	384	415	45%	51%
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	7	4	139	177	21%	26%
Baugewerbe	5	3	35	29	13%	10%
Handel und Reparatur	7	6	95	103	14%	15%
Dienstleistungen	13	8	315	351	17%	20%
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	12	188	155	32%	34%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	11	0	22	6	5%	1%
Sonstige Dienstleistungen	11	9	105	190	13%	23%
Öffentlicher Dienst u.ä.	0	0	3	7	1%	2%

Etwas mehr als die Hälfte aller Beschäftigten arbeiteten im Jahr 2001 in den Schlüsselbranchen in einem Beteiligungsbetrieb, etwa 30% der Beschäftigten in den Schlüsselbranchen (Baden-Württemberg insgesamt nur 13%) nahmen tatsächlich Gewinn- oder Kapitalbeteiligungsmodelle in Anspruch.

Ein überdurchschnittlicher Anteil an Unternehmen, die ihre Mitarbeiter am Gewinn oder Kapital beteiligen, ist darüber hinaus auch im Dienstleistungsbereich festzustellen, wobei es hier vor allem die unternehmensnahen Dienstleistungsunternehmen sind, die Beteiligungskomponenten in ihr Entgeltsystem einbauen. Etwas mehr als jeder dritte Beschäftigte (34%) gehörte hier einem Beteiligungsbetrieb an, knapp 20% der Beschäftigten wurden durch materielle MAB entlohnt.

Die zeitliche Entwicklung der hochgerechneten Querschnittsergebnisse zeigt, dass im Verarbeitenden Gewerbe der Anteil der Beteiligungsbetriebe von 2000 auf 2001 leicht zugenommen hat, während im Dienstleistungssektor ein beträchtlicher Rückgang des Anteils der Beteiligungsbetriebe zu verzeichnen war.

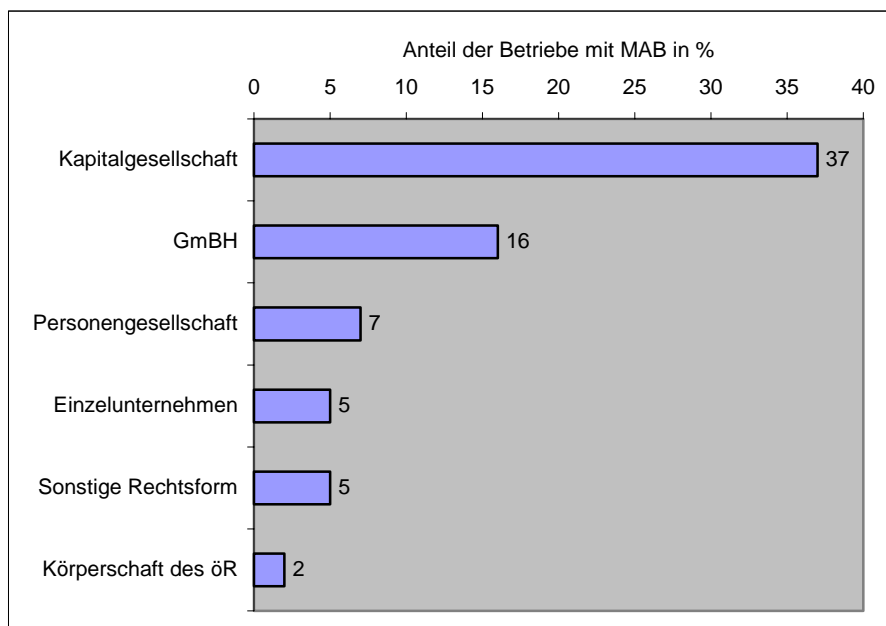
4.3 Mitarbeiterbeteiligung und Rechtsform

Bei Kapitalbeteiligungen ist die Rechtsform eines Unternehmens entscheidend für die finanzwirtschaftlichen und insbesondere steuerlichen Wirkungen.²¹ Wichtig ist insbesondere, ob es sich dabei um eine Personen- oder eine Kapitalgesellschaft handelt. Für Gewinnbeteiligungen sind dagegen von dieser Seite her keine Unterschiede zu erwarten.

Leider erlauben es die Fallzahlen im IAB-Betriebspanel nicht, statistisch zuverlässig zwischen der Verbreitung von Gewinn- und Kapitalbeteiligungsmodellen zu unterscheiden. Insofern leiden die folgenden Ergebnisse unter dem Problem, dass nur materielle Mitarbeiterbeteiligung insgesamt betrachtet werden kann.

Abbildung 5 zeigt, dass insbesondere in Kapitalgesellschaften und in GmbHs Formen materieller Mitarbeiterbeteiligung überdurchschnittlich vertreten sind. Personengesellschaften und Einzelunternehmen dagegen lagen mit Anteilen von 7% und 5% der Betriebe im Durchschnitt der Jahre 2000 und 2001 unter dem Landesschnitt.

Abbildung 5: Verbreitung von materieller Mitarbeiterbeteiligung in baden-württembergischen Betrieben unterschiedlicher Rechtsform, Aggregierte Ergebnisse für 2000 und 2001



4.4 Mitarbeiterbeteiligung und Existenz eines Betriebsrates

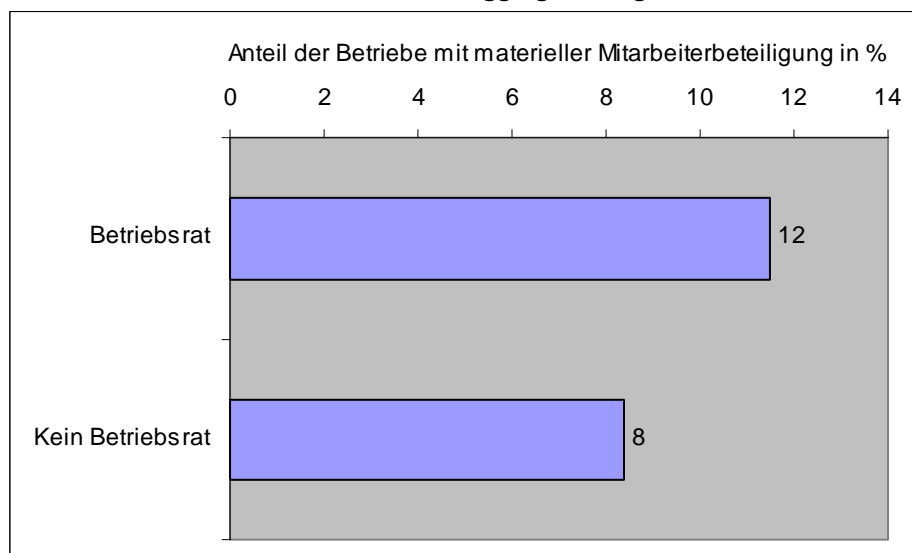
Die Existenz eines Betriebsrates wird in der Literatur häufig als Indikator für das Vorhandensein eines partizipativen Elementes in der Unternehmenskultur interpretiert. Im Gegensatz zu

²¹ Vgl. hierzu im Detail Backes-Gellner et al. (2002), S. 5ff., oder Lueb (1999), S. 183ff.

direkten Formen der Partizipation handelt es sich dabei um eine indirekte, repräsentative Form der immateriellen Mitarbeiterbeteiligung.²²

Die Tatsache, dass Mitarbeiterbeteiligung in baden-württembergischen Betrieben mit Betriebsrat verbreiteter war als in Betrieben ohne Betriebsrat, könnte daher als Anzeichen dafür interpretiert werden, dass Betriebe, die immaterielle Formen der Mitbestimmung institutionalisieren, auch verstärkt über Formen der materiellen Mitarbeiterbeteiligung verfügen.²³ Zu bedenken ist dabei jedoch, dass dieses Ergebnis in erheblichem Maße von Größeneffekten überlagert sein dürfte, da die Existenz eines Betriebsrates positiv mit der Betriebsgröße korreliert. Insoweit sollte die These, ob zwischen der Existenz eines Betriebsrates und der Einführung materieller Beteiligungsmodelle ein Zusammenhang besteht, ergänzend in ökonomischen Probitschätzungen überprüft werden.

Abbildung 6: Verbreitung von materieller Mitarbeiterbeteiligung in baden-württembergischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat, Aggregierte Ergebnisse für 2000 und 2001



4.5 Mitarbeiterbeteiligung und Eigentumsverhältnisse

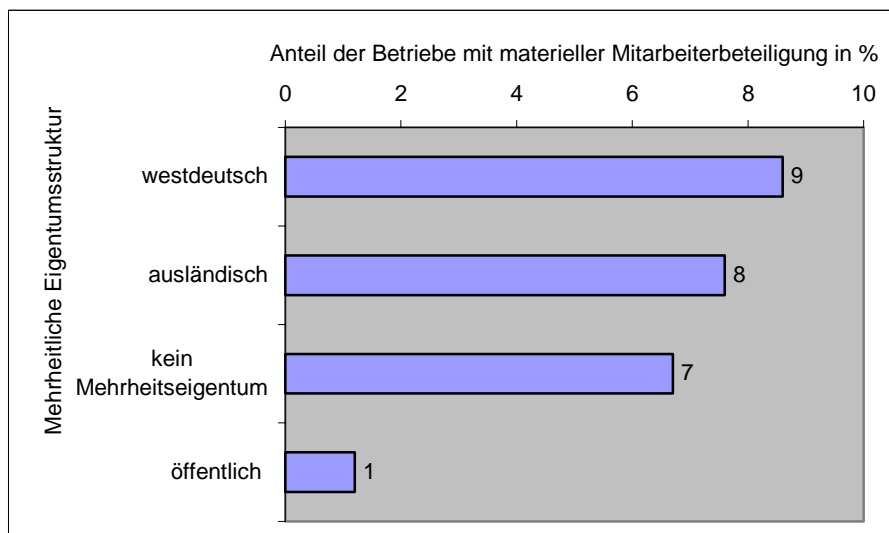
Den höchsten Anteil an Beteiligungsbetrieben wiesen im Durchschnitt der Jahre 2000 und 2001 mit knapp 9% solche Betriebe auf, die in westdeutschem Mehrheitseigentum standen. In Betrieben mit mehrheitlich ausländischen Eigentümern waren Gewinn- und Kapitalbeteiligung nicht weiter verbreitet als in den westdeutschen Betrieben. Der entsprechende Anteil lag mit knapp 8% sogar knapp unter dem westdeutschen Vergleichswert. In Betrieben und

²² Vgl. dazu auch die Ausführungen in Kapitel 2.

²³ Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch die Studie von Backes-Gellner et al. (2002).

Dienststellen im mehrheitlichen Eigentum der öffentlichen Hand spielen Formen der materiellen Mitarbeiterbeteiligung praktisch keine Rolle.

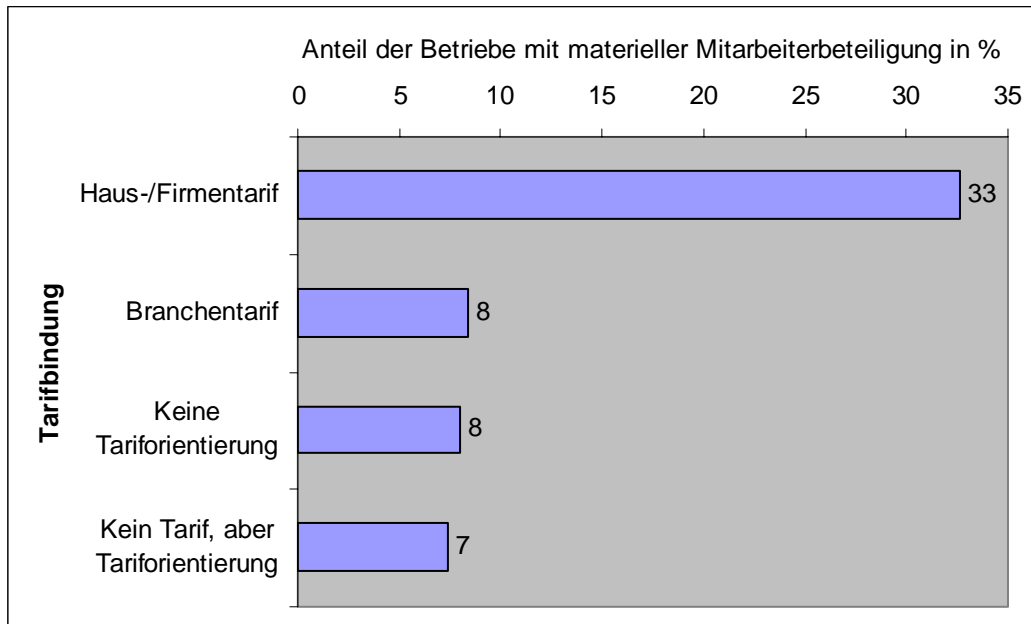
Abbildung 7: Verbreitung von materieller Mitarbeiterbeteiligung in baden-württembergischen Betrieben mit unterschiedlicher Eigentümerstruktur, Aggregierte Ergebnisse für 2000 und 2001



4.6 Mitarbeiterbeteiligung und Tarifbindung

Betrachtet man die Verbreitung von Formen materieller Mitarbeiterbeteiligung nach dem Ausmaß der Tarifbindung, so erkennt man, dass zwischen Betrieben mit und ohne Branchentarif keine statistisch gesicherten Unterschiede bestehen. Der Anteil der Beteiligungsbetriebe lag im Durchschnitt der Wellen 2000 und 2001 sowohl bei den Betrieben mit Branchentarif als auch bei den Betrieben ohne Tarifbindung und -orientierung jeweils bei rund 8%. Überdurchschnittlich hoch fiel dagegen der Anteil der Betriebe mit materieller Mitarbeiterbeteiligung bei den Betrieben aus, die über einen Haus- oder Firmentarifvertrag verfügten. Rund jeder dritte Betrieb praktizierte hier gleichzeitig auch Formen materieller Beteiligung. Erneut ist jedoch festzuhalten, dass gerade auch die Verbreitung von Haustarifverträgen sowie die Tarifbindung im Allgemeinen sehr stark mit der Größe der Betriebe variiert, so dass die Ergebnisse hier erneut von Größeneffekten überlagert sind.

Abbildung 8: Verbreitung von materieller Mitarbeiterbeteiligung in baden-württembergischen Betrieben nach Ausmaß der Tarifbindung, Aggregierte Ergebnisse für 2000 und 2001



4.7 Innovationspotenzial in Betrieben mit und ohne Mitarbeiterbeteiligung

Mögliche Unterschiede in der Innovationstätigkeit zwischen Beteiligungs- und Nichtbeteiligungsbetrieben können anhand der Welle 2001 analysiert werden, in welcher die betriebliche Innovationstätigkeit einen Themenschwerpunkt darstellte.

Folgt man der gängigen OECD-Definition²⁴, so sind innovative Betriebe solche Betriebe, die in den vergangenen drei Jahren mit ihren Produkten, Leistungen oder Prozessen mindestens eines der folgenden Kriterien erfüllt haben:

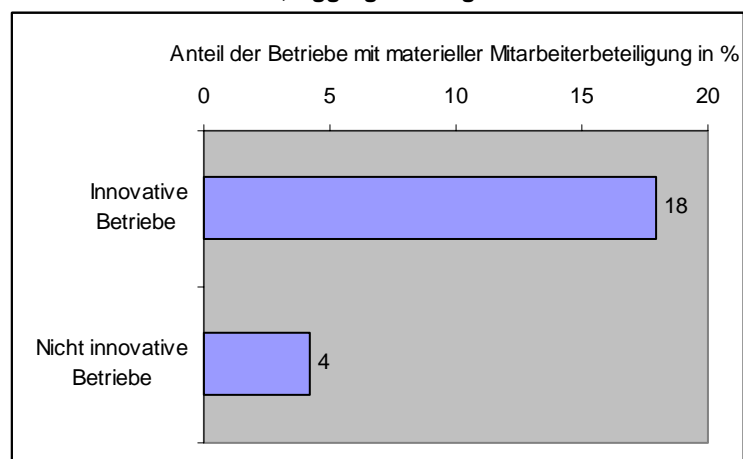
- Neuaufnahme eines bereits vorhandenen Produktes, einer Leistung oder eines Verfahrens in das betriebliche Angebot
- Wesentliche Verbesserung oder Weiterentwicklung eines sich bereits im Angebot befindenden Produktes, einer Leistung oder eines Verfahrens
- Einführung eines völlig neuen Produktes, einer Leistung oder eines Verfahrens

Der OECD-Begriff umfasst dabei in sehr weiter Form sowohl Produkt- und Dienstleistungsinnovationen als auch Prozess- und Verfahrensinnovationen, unabhängig davon, ob ein anderer Betrieb das Produkt, die Leistung oder das Verfahren schon im Angebot hat oder nicht. Für die Typisierung der Betriebe ist also die Beurteilung aus Sicht der Betriebe von Bedeu-

²⁴ Vgl. OECD (1997).

tung. Bei der Festlegung des Innovationsbegriffes im IAB-Betriebspanel 2001 wurde inhaltlich prinzipiell auf die Definition der OECD abgestellt, doch wurden im Gegensatz dazu nur Produktinnovationen der vergangenen zwei und nicht der letzten drei Jahre abgefragt. Diese Tatsache muss gerade auch beim Vergleich der baden-württembergischen Ergebnisse mit Resultaten berücksichtigt werden, die auf der ursprünglichen OECD-Definition basieren. Der Anteil innovativer Betriebe fällt somit hier eher geringer aus, spiegelt jedoch besser das Innovationsverhalten der Betriebe am aktuellen Rand wider.

Abbildung 9: Verbreitung von materieller Mitarbeiterbeteiligung in innovativen und nicht innovativen Betrieben, Aggregierte Ergebnisse für 2001

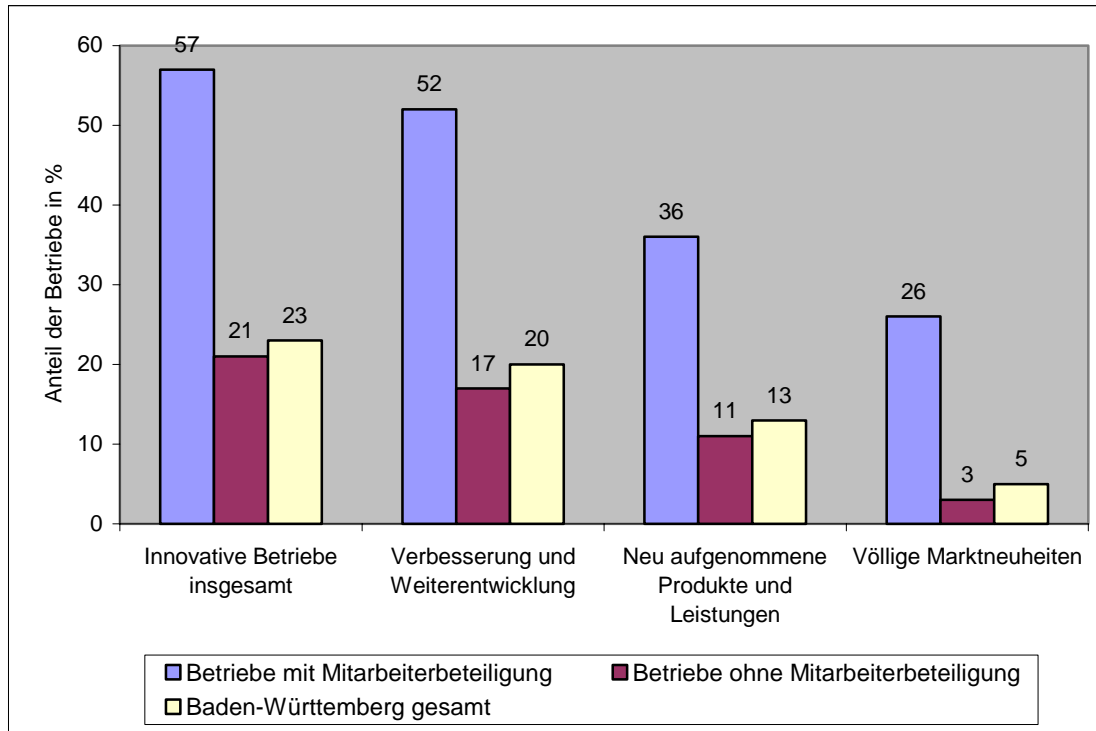


Zunächst kann festgehalten werden, dass die Verbreitung materieller Mitarbeiterbeteiligung in innovativen Betrieben erheblich höher ausfiel als in Betrieben, die keine Innovationen unternommen haben. Während unter den innovativen Betrieben mit 18% der Betriebe mehr als jeder sechste Betrieb über Formen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung verfügte, betrug der entsprechende Anteil bei den nicht-innovativen Betrieben nur 4%.

Alternativ kann man auch den Anteil der Betriebe mit und ohne materielle Mitarbeiterbeteiligung betrachten, der in den beiden Jahren vor der Befragung Produktinnovationen tätigte. Auf der Grundlage der Hochrechnungen des IAB-Betriebspanels gab knapp ein Viertel der baden-württembergischen Betriebe an, im relevanten Beobachtungszeitraum Innovationen durchgeführt zu haben. Abbildung 10 verdeutlicht, wie sehr sich die Anteile der Innovateure in Betrieben mit bzw. ohne Gewinn- und Kapitalbeteiligung unterscheiden. Während nur etwa 21% der Nichtbeteiligungsbetriebe Innovationen durchführten, betrug der entsprechende Anteil bei den Beteiligungsbetrieben immerhin 57%. Die erhebliche stärkere Innovationstätigkeit in Betrieben mit materieller Mitarbeiterbeteiligung bestätigt sich dabei auch für sämtliche Innovationskategorien: 52% der Beteiligungsbetriebe gaben an, Produkte und Leistungen verbessert oder weiterentwickelt zu haben (Betriebe ohne MAB: 17%), 36% der Beteiligungsbetriebe haben neue Produkte und Leistungen in ihr Programm aufgenommen (Betrie-

be ohne MAB: 11%) und immerhin mehr als jeder vierte Beteiligungsbetrieb (26%) hat Produkte oder Dienstleistungen entwickelt, die völlige Marktneuheiten darstellen (Betriebe ohne MAB: 3%).

Abbildung 10: Innovationstätigkeit in Betrieben mit und ohne Mitarbeiterbeteiligung, Ergebnisse für 2001



Es zeigt sich somit, dass Betriebe, die bei der Entlohnung ihrer Mitarbeiter auf innovative Entlohnungsformen zurückgreifen, auch in erheblich stärkerem Maße Produktinnovationen vornehmen. Offen muss auch hier bleiben, in welche Richtung und in welchem Maß Kausalitäten bestehen und ob diese Korrelationen von Größeneffekten überlagert sind.

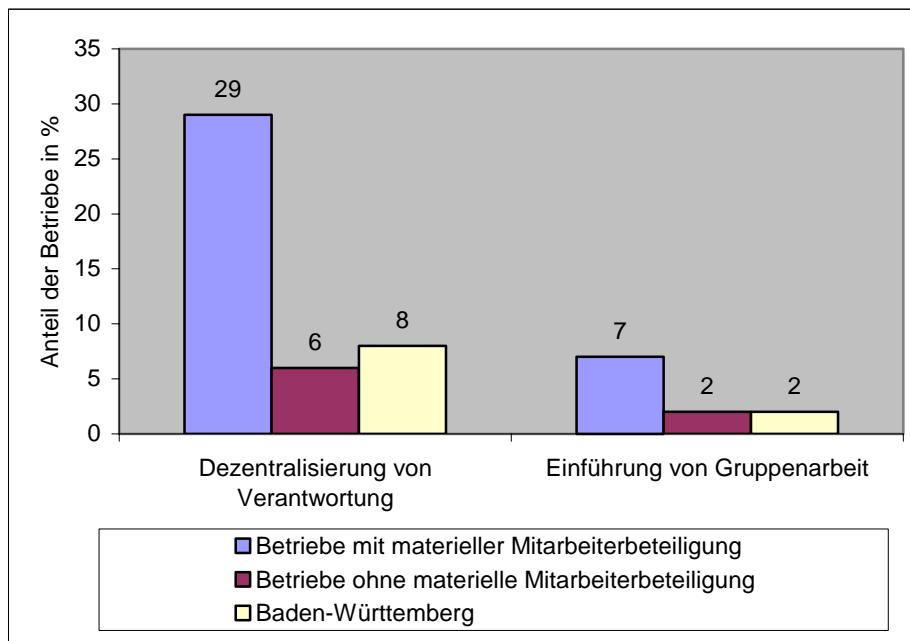
Neben betrieblichen Innovationen im Sinne der OECD-Definition spielen auch „organisatorische Innovationen“ der Betriebe eine wesentliche Rolle für die Sicherung und Verbesserung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit. Fasst man die Ergebnisse bestehender empirischer Studien zusammen, so kann man konstatieren, dass die Organisationsstruktur eines Betriebes wesentlichen Einfluss auf die Vorteilhaftigkeit eines Modells materieller MAB haben kann.²⁵ Insoweit ist zu erwarten, dass materielle MAB insbesondere in Betrieben eingeführt wird, in denen die Beschäftigten einen beträchtlichen Einfluss auf ihr Tun und somit zumindest gewisse Entscheidungskompetenzen aufweisen.

Bei der Dezentralisierung von Entscheidungsverantwortung in Betrieben oder der Einführung von Gruppenarbeit handelt es sich zum Beispiel um betriebliche Maßnahmen, die der Inten-

²⁵ Vgl. dazu z.B. OECD (1995), S. 153.

sivierung von direkter Partizipation von Mitarbeitern an den betrieblichen Entscheidungen dienen.²⁶ Vergleicht man für beide Jahre das Ausmaß, in dem die Betriebe derartige organisatorische Änderungen durchgeführt haben, so fällt auf, dass materielle Beteiligungsbetriebe auch hier in erheblich stärkerem Maße diese Formen immaterieller Beteiligung eingeführt haben. So gaben zur Mitte des Jahres 2001 8% der baden-württembergischen Betriebe an, in den vergangenen beiden Jahren Maßnahmen der Dezentralisierung von Verantwortung ergriffen zu haben, in 2% der Betriebe wurde Gruppenarbeit eingeführt. Abbildung 11 lässt erkennen, dass in Betrieben mit materieller Mitarbeiterbeteiligung in erheblich stärkerem Maße zu Maßnahmen der Intensivierung der immateriellen Partizipation gegriffen wurde. Mit 29% der Beteiligungsbetriebe nahm ein fast fünfmal so hoher Anteil an Betrieben eine weitere Dezentralisierung der Entscheidungsverantwortung vor als bei den Betrieben ohne Beteiligungsmodelle (6%). 7% der Betriebe mit Gewinn- oder Kapitalbeteiligung führten Gruppenarbeit ein, während dies bei den Betrieben ohne Beteiligung nur knapp 2% der Betriebe waren. Die Ergebnisse für 2000 fielen insgesamt sehr ähnlich aus.²⁷

Abbildung 11: Maßnahmen der Einführung von immaterieller Mitarbeiterbeteiligung in Betrieben mit und ohne Mitarbeiterbeteiligung, Ergebnisse für 2001



²⁶ Mögliche Zusammenhänge zwischen dem Ausmaß immaterieller und materieller MAB wurden bereits in Abschnitt 4.4 angesprochen, als die Existenz eines Betriebsrates als Indikator für eine institutionalisierte indirekte Partizipation der Mitarbeiter herangezogen wurde.

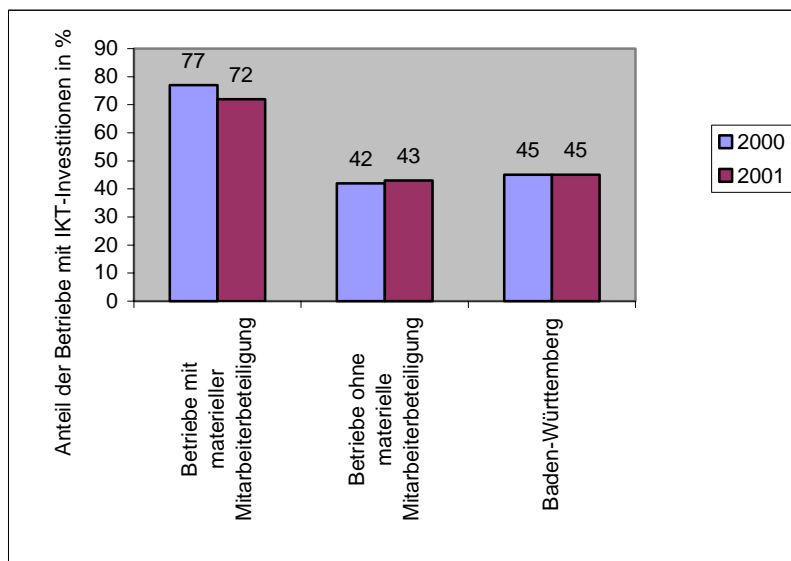
²⁷ Kritisch angemerkt werden muss jedoch, dass aus der Erhebung keine Informationen über die gegenwärtige Organisationsstruktur der Betriebe vorliegen. Insoweit können keine Aussagen über mögliche Zusammenhänge zwischen der Struktur der freiwilligen immateriellen Mitarbeiterbeteiligung und der materiellen Mitarbeiterbeteiligung abgeleitet werden.

Insgesamt können die Ergebnisse durchaus als empirisches Indiz für die These gewertet werden, dass eine erfolgreiche Strategie der materiellen Mitarbeiterbeteiligung stets in eine Unternehmenskultur eingebettet sein sollte, die den Mitarbeitern größere Entscheidungsspielräume einräumt und somit bewusst durch eine freiwillige immaterielle Partizipation flankiert wird. Materielle und immaterielle Mitarbeiterbeteiligung sind insoweit zwei Seiten derselben Medaille.

4.8 Mitarbeiterbeteiligung und IKT-Investitionstätigkeit

Ein entsprechendes Ergebnis findet man, wenn man den Anteil der Betriebe vergleicht, die in den Jahren 2000 und 2001 jeweils Investitionen in Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) getätigt haben (vgl. Abbildung 12). Während in Baden-Württemberg der Anteil der Betriebe mit IKT-Investitionen sowohl im Jahr 2000 als auch im Jahr 2001 bei 45% lag, investierten jeweils deutlich mehr als 70 % der Betriebe mit Gewinn- oder Kapitalbeteiligung in neue Informations- und Kommunikationsausstattung.

Abbildung 12: IKT-Investitionstätigkeit in Betrieben mit und ohne Mitarbeiterbeteiligung, Ergebnisse für 2000 und 2001



4.9 Determinanten materieller Mitarbeiterbeteiligung: Ergebnisse von Probitschätzungen

Bisher wurden Unterschiede zwischen Betrieben mit bzw. ohne Formen der Gewinn- oder Kapitalbeteiligung ausschließlich im Rahmen partialanalytischer deskriptiver Analysen untersucht. Diese partiellen Betrachtungen leiden unter dem Problem, dass sie von anderen regelmäßigen Einflüssen systematisch überlagert sein können. So besteht insbesondere die Gefahr, dass Größeneffekte die Analyse der Bedeutung von Eigentumsverhältnissen, der

Rechtsform, der Existenz eines Betriebsrates oder auch der Tarifbindung für die Existenz von materieller Mitarbeiterbeteiligung überlagern könnten.

Daher wurden ergänzend ökonometrische Probitmodelle geschätzt, bei denen der Einfluss verschiedener Variablen kontrolliert und gleichzeitig quantifiziert werden kann. Als abhängige Variable fungiert hier eine dichotome Variable, die über den Wert 1 verfügt, wenn der Betrieb materielle Mitarbeiterbeteiligung praktiziert und den Wert 0 aufweist, wenn der Betrieb seine Mitarbeiter nicht am Gewinn oder Kapital beteiligt. Bei der Erklärung der Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb über Formen der Mitarbeiterbeteiligung verfügt, wurden in verschiedenen Modellen sämtliche der oben angeführten Einflussfaktoren berücksichtigt. Die folgende Darstellung beschränkt sich jedoch auf die Beschreibung der zentralen inhaltlichen Ergebnisse, auf die Wiedergabe der Schätzergebnisse wurde in diesem Gutachten verzichtet.²⁸

Die Wahrscheinlichkeit, dass es sich bei einem Betrieb um einen Betrieb mit Gewinn- oder Kapitalbeteiligung handelt, steigt auch bei Kontrolle weiterer Einflussfaktoren mit zunehmender Betriebsgröße signifikant an. Im Vergleich zu Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten weisen Großbetriebe mit 500 oder mehr Beschäftigten eine um mehr als 50% höhere Wahrscheinlichkeit der materiellen Mitarbeiterbeteiligung auf. Insgesamt zeigen die Schätzergebnisse, dass Größeneffekte die Ergebnisse bezüglich anderer Einflussfaktoren zum Teil tatsächlich erheblich überlagern. So bestehen bei Kontrolle weiterer Einflüsse keine signifikanten Unterschiede in der Verbreitung materieller Beteiligungsformen zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat. Ebenso lassen sich weiterhin weder ein signifikanter Einfluss der Eigentumsverhältnisse noch statistisch zuverlässige Unterschiede zwischen Betrieben mit Branchentarif und ohne Tarifbindung nachweisen.

Brancheneffekte haben einen statistisch gesicherten Einfluss auf die Verbreitung materieller Beteiligungsformen. Die Wahrscheinlichkeit der Anwendung materieller Beteiligungsformen ist bei unternehmensnahen Dienstleistern um rund 30%, bei Betrieben der baden-württembergischen Kernbranchen um rund 15-18% höher als bei Betrieben des Baugewerbes. Die Rechtsform des Betriebes hat einen statistisch gesicherten Einfluss auf die Verbreitung von Gewinn- und Kapitalbeteiligung, wobei die ökonometrischen Ergebnisse hier bestätigen, dass Kapitalgesellschaften auch bei Kontrolle insbesondere von Größen- und Brancheneffekten in stärkerem Maße über Formen der finanziellen Beteiligung verfügen.

Betriebe mit einem höheren Anteil qualifizierter Mitarbeiter weisen eine hochsignifikant größere Wahrscheinlichkeit einer finanziellen Mitarbeiterbeteiligung auf und auch die wirtschaftliche Lage der Betriebe spielt eine gewisse Rolle für die Anwendung von Gewinn- oder Kapitalbeteiligung: Unabhängig davon, ob man die wirtschaftliche Lage durch die Ertragslage des Jahres 2000 oder die erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens von 2000 auf 2001

operationalisiert, verfügen gerade Betriebe mit einer sehr guten Ertragslage und sehr guten Ertrags- und Beschäftigungserwartungen in höherem Maße über Formen materieller Beteiligung. Führt man ergänzend Dummy-Variablen dafür ein, ob es sich bei einem Betrieb um einen innovativen Betrieb handelt oder nicht, bzw. ob ein Betrieb Maßnahmen der Dezentralisierung von Entscheidungsverantwortung durchgeführt hat, so haben beide Variablen zwar regelmäßig das erwartete positive Vorzeichen, ohne dabei jedoch statistisch gesichert zu sein.

5. Mögliche Effekte der materiellen Beteiligung der Mitarbeiter am Gewinn und Kapital

5.1 Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse

Mit der Einführung materieller Mitarbeiterbeteiligungsmodelle verfolgen die Arbeitgeber unterschiedliche Zielsetzungen. Das Spektrum der Motive reicht von gesamtwirtschaftlichen Überlegungen wie Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand und Umverteilung über unternehmenspolitische Ziele (z.B. Renten- und Risikoteilung, Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, Zusammenführen der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer) und Gerechtigkeitsüberlegungen bis hin zu Wirtschaftlichkeitsüberlegungen, die den Beschäftigungsumfang, die Lohnflexibilität oder auch Produktivitätseffekte einbeziehen. Wie Hübler (1995) anmerkt, ergänzen sich diese Ziele teilweise bzw. betonen nur unterschiedliche Aspekte desselben Ziels, teilweise sind sie jedoch nicht kompatibel. Welche Aspekte der Diskussion jeweils im Vordergrund standen, hing dabei im Zeitablauf wesentlich von der allgemeinen oder der unternehmensspezifischen Lage ab.

In den 60er Jahren wurde die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand besonders betont. Vor dem Hintergrund einer steigenden Arbeitslosigkeit führten insbesondere Arbeiten von Weitzman (1984) dazu, dass mögliche positive Beschäftigungseffekte einer Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter stärker in den Vordergrund gerückt sind. Im Zuge der Wiedervereinigung wurde vor allem von Sinn / Sinn (1991) für Ostdeutschland eine Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter vorgeschlagen, um einerseits eine zu schnelle Anpassung der Ostlöhne an Westniveau in unproduktiveren Betrieben zu verhindern und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass finanzielle Mittel im Unternehmen verbleiben und somit die Kapitalbasis der ostdeutschen Unternehmen gestärkt wird. Darüber hinaus wurde gerade in den vergangenen Jahren im Zuge der Diskussion um den Standort Deutschland immer wieder auf mögliche positive Produktivitätseffekte materieller Mitarbeiterbeteiligungen hingewiesen.

²⁸ Ergebnisse der Schätzungen können auf Nachfrage über das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung

Im Folgenden sollen zunächst einige theoretische Überlegungen angeführt werden, die für bzw. gegen die Existenz möglicher positiver Produktivitäts- bzw. - Beschäftigungseffekte von materieller Mitarbeiterbeteiligung sprechen, wobei der Analyseschwerpunkt auf mögliche Produktivitätseffekte gelegt wird. In einem zweiten Schritt werden dann jeweils überblickartig die Ergebnisse ausgewählter nationaler und internationaler Forschungsarbeiten zusammengefasst und im Hinblick auf die Frage bewertet, ob die Empirie die Existenz positiver Produktivitäts- und Beschäftigungseffekte unterstützen kann. Abschließend soll im Rahmen dieses Gutachtens zumindest anhand deskriptiver Befunde überprüft werden, ob sich in Baden-Württemberg in den Jahren 2000 und 2001 Indizien für positive Produktivitäts- und Beschäftigungseffekte einer Gewinn- oder Kapitalbeteiligung ableiten lassen. Einleitend sei jedoch bereits erwähnt, dass die hier vorgestellten deskriptiven Befunde zwar wichtige Indizien liefern, jedoch um ökonometrische Analysen ergänzt werden sollten, um letztlich fundiertere Aussagen über mögliche Kausalzusammenhänge treffen zu können. Dies soll in einem angrenzenden Gutachten geschehen.

5.1.1 Theoretische Überlegungen und empirische Evidenz zu möglichen Produktivitätseffekten

Die betriebliche Produktivität ist allgemein definiert als Produktionsergebnis im Verhältnis zum Einsatz an Produktionsfaktoren, der zur Erwirtschaftung des Ergebnisses erforderlich war.

Folgende Argumente sprechen für positive Produktivitätseffekte einer materiellen Mitarbeiterbeteiligung:²⁹

- Folgt man motivationstheoretischen Ansätzen, so erhöht die Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenserfolg direkt oder indirekt über eine bessere Identifikation der Arbeitnehmer mit dem Unternehmen deren Arbeitsanstrengungen.
- Auch bei unveränderten Arbeitsanstrengungen kann eine Erhöhung der Produktivität daraus resultieren, dass Fehlzeiten reduziert werden oder auch Fluktuation und die damit verbundenen Kosten verringert werden.³⁰ Da dabei gleichzeitig die durchschnittliche Beschäftigungsdauer der Personen im Betrieb ansteigt, kann dies gleichzeitig positive Effekte auf das betriebsspezifische Humankapital haben.
- Eine Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten und eine Erhöhung des Informationsaustauschs können ebenfalls positive Produktivitätswirkungen

bezogen werden.

²⁹ Vgl. dazu z.B. OECD (1995) oder auch den sehr guten Beitrag von Hübler (1995).

hervorbringen. Positiver Teamgeist kann zu einer gegenseitigen Unterstützungsmentalität innerhalb des Unternehmens führen.

- Im Zuge der materiellen Mitarbeiterbeteiligung ist zu erwarten, dass das Kostenbewusstsein der Mitarbeiter steigt und somit auch von der Kostenseite her das Betriebsergebnis gesteigert werden kann.
- Der kollektive Gruppenanreiz einer materiellen Mitarbeiterbeteiligung führt im Gegensatz zu individuellen Anreizschemata dazu, dass ein indirekter Mechanismus gegenseitiger Kontrolle entsteht, der einen zumindest teilweisen Verzicht auf eine direkte Überwachung „von oben“ ermöglicht und sich günstig auf die Arbeitsleistung und somit das Betriebsergebnis auswirken kann. Gerade wenn Mitarbeiter in Gruppen arbeiten und Tätigkeiten ausüben, die einer Vielzahl unterschiedlicher Anforderungen gerecht werden müssen, ist eine direkte Erfolgskontrolle oft nicht möglich oder zu teuer.³¹

Folgende Aspekte lassen sich dagegen anführen, die gegen eine mögliche positive Produktivitätswirkung von materiellen Mitarbeiterbeteiligungen sprechen:

- Da es sich bei einer Erfolgsbeteiligung um einen Gruppenanreiz handelt, ist nicht sicher, dass diese tatsächlich verstärkte Arbeitsanstrengungen beim Einzelnen auslösen, weil letztlich nur ein kleiner Teil der individuellen Anstrengungen als erhöhte Beteiligung zurückfließt. Je geringer der Einfluss eines Arbeitnehmers auf das Betriebsergebnis ist, desto höher sind die Anreize, sich auf Kosten seiner Kollegen nicht anzustrengen und somit eine „free-rider“-Position einzunehmen. Dieses „moral hazard“ Problem müsste dabei insbesondere in Großbetrieben relevant sein.
- Außer den individuellen Anstrengungen der Mitarbeiter haben eine Vielzahl weiterer und häufig auch externer Faktoren ebenfalls wesentlichen Einfluss auf das Betriebsergebnis. Dies kann dazu führen, dass die Arbeitnehmer ihren eigenen Einfluss als sehr unbedeutend empfinden, gleichzeitig jedoch z.B. die große Relevanz konjunktureller Risiken oder falscher unternehmerischer Entscheidungen des Managements sehen. Da abhängig Beschäftigte häufig risikoavers sind, kann dies – insbesondere dann, wenn das feste Arbeitsentgelt nach Einführung der Gewinn- oder Kapitalbeteiligung etwas abgesenkt wird – zu einer Ablehnung materieller Beteiligungssysteme aus Risikoüberlegungen führen. Die Ablehnung ist dann von der Sorge bestimmt, dass das Instrument der Mitarbeiterbeteiligung lediglich dazu dient, Risiken der Unternehmen auf die Arbeitnehmer abzuwälzen. Misstrauen gegenüber der Unternehmensführung kann dabei verschärfend wirken. Nur ein partnerschaftliches Umfeld,

³⁰ Vgl. Cable/Fitzroy (1980).

bei dem neben die materielle Partizipation auch eine immaterielle Partizipation tritt, kann helfen, diese Sorge zu lindern. Gleichzeitig können jedoch im Zuge der immateriellen Partizipation dann neue Probleme auftreten, wenn Entscheidungsprozesse sehr träge und damit teuer werden.

- Mögliche Unterschiede in der Fristigkeit der Ziele zwischen der Belegschaft, die an kurzfristigen Erfolgen interessiert ist, und der Unternehmensführung, die verstärkt langfristigen Zielen folgt, können zu Konflikten oder z.B. zu suboptimalen Investitionsentscheidungen führen.
- Gewöhnungseffekte können dazu führen, dass eventuell vorhandene kurzfristige Produktivitätseffekte mittel- bis langfristig nicht wirksam sind.

Zusammenfassend lässt sich auf der Grundlage der theoretischen Überlegungen festhalten, dass die bloße Einführung materieller Mitarbeiterbeteiligung nicht automatisch zu einer Erhöhung der Produktivität führen muss. Nur im Zusammenwirken mit anderen Faktoren, so die Theorie, ist zu erwarten, dass sich eine Mitarbeiterbeteiligung positiv auf die Unternehmensproduktivität auswirkt. Laut Hübler (1995) sind notwendige Voraussetzungen für langfristig positive Produktivitätseffekte Unternehmen mit günstigen Erfolgsaussichten, einer homogenen sowie qualifizierten Belegschaft, die auf hohem Produktivitätsniveau arbeitet, hohe Löhne erhält und in partnerschaftlichen, von Vertrauen geprägten Verhältnis zur Unternehmensleitung steht, ohne dass damit alle Entscheidungen von allen beeinflusst oder gar getroffen werden. Daher ist vor dem Hintergrund der theoretischen Überlegungen nicht jedem Unternehmen gleichermaßen die Einführung einer Mitarbeiterbeteiligung zu empfehlen.

Versucht man, die Ergebnisse der verschiedenen empirischen Studien zu möglichen Produktivitätseffekten materieller Mitarbeiterbeteiligungen zusammenzufassen, so zeichnen diese insgesamt ein moderat positives Bild. Tabelle A1 im Anhang gibt einen komprimierten Überblick über die zentralen Ergebnisse aktueller und früherer empirischer Studien auf nationaler und internationaler Ebene. Zwar gelangt die Mehrzahl der bisherigen Studien zu dem Ergebnis, dass positive Produktivitätswirkungen empirisch bestätigt werden können, doch stehen auch methodische Kritiken im Raum, welche die Ergebnisse der Studien teilweise in Frage stellen. Problematisch ist bei dem Vergleich der Ergebnisse verschiedener Studien jedoch auch die Tatsache, dass Unterschiede in der Größe und der Struktur der verwendeten Stichproben, in den verwendeten Operationalisierungen und den Kontrollvariablen oder auch in den verwendeten Verfahren die Vergleichbarkeit die Ergebnisse beeinträchtigen können.³²

³¹ Vgl. z.B. Kruse (1993a) oder Holstrom/Milgom (1994).

³² So kann zum Beispiel eine bloße Dummy-Variable für die Existenz von Gewinnbeteiligung nicht der Vielzahl unterschiedlicher Formen der Ausgestaltung der Gewinnbeteiligung Rechnung tragen. So muss zwischen Unternehmen mit einer eher breiten und einer engen Verbreitung materieller Beteiligungsformen in Unternehmen unterschieden werden – was die Frage nach der Zahl der Beteiligten und ihrer firmeninternen Positi-

Bereits frühere Studien für Deutschland, wie z.B. die Arbeit von Cable / Wilson (1990), weisen auf Produktivitätsunterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Mitarbeiterbeteiligung hin, betonen dabei aber gleichzeitig die Notwendigkeit der Einbettung der Strategie in eine integrierte Unternehmensstrategie, die auch weiteren Aspekten der Unternehmensorganisation Rechnung trägt. Hübler (1995) findet positive Produktivitätseffekte einer Erfolgsbeteiligung, warnt jedoch gleichzeitig aufgrund der geringen Fallzahlen und aufgrund der Tatsache, dass er nur auf Querschnittsergebnisse zurückgreifen kann und keine Paneldaten zur Verfügung hat, vor verallgemeinernden Schlussfolgerungen. Eine aktuelle Studie für Deutschland von Möller (2000), welche die Welle 1998 des IAB-Betriebspanels verwendet und auf der Grundlage der Schätzung alternativer Produktionsfunktionen argumentiert, weist ebenfalls auf positive Produktivitätseffekte hin.

Die Mehrzahl der internationalen Forschungsarbeiten, die überwiegend auf der Schätzung von Produktionsfunktionen mit einer Dummyvariablen für die Existenz materieller Mitarbeiterbeteiligungen basieren, gelangt ebenso zu dem Ergebnis, dass positive Produktivitätseffekte empirisch erhärtet werden können. Die OECD zog daher in ihrem Employment Outlook bereits 1995 das Fazit, dass unabhängig von der verwendeten Methode, der Modellspezifikation und der verwendeten Datenbasis Gewinnbeteiligung stets mit positiven Produktivitätseffekten verbunden ist:

„profit sharing is associated with higher productivity levels in every case, regardless of methods, model specification and data used.“³³

Obwohl die Mehrzahl der empirischen Arbeiten tatsächlich diese These zu unterstützen scheint, stellt eine neue Studie von Wolf/Zwick (2002) das vermeintliche stilisierte Faktum erneut in Frage. Wolf/Zwick verwenden dabei mit den Wellen 1999 und 2000 des IAB-Betriebspanels dieselben Daten wie Möller, greifen jedoch auf zwei Wellen und nicht nur auf einen Querschnittsdatensatz zurück und berücksichtigen dabei die Panelstruktur des Datensatzes. Der Kern ihrer Argumentation besteht darin, dass die Vernachlässigung unbeobachteter Heterogenität in den bisherigen Studien und insbesondere in der Studie von Möller zu einer Überschätzung möglicher Produktivitätseffekte führt. Andere Autoren, wie z.B. Hübler (1995) hatten auf dieses Problem ebenfalls bereits hingewiesen, waren jedoch mangels einer geeigneten Datenbasis noch nicht in der Lage, diesem Problem bei den eigenen Schätzungen Rechnung zu tragen.

on aufwirft. Die möglichen Effekte dürften je nach Fall durchaus verschieden ausfallen, wenn einerseits nur Management und Führungskräfte oder andererseits die breite Basis der Arbeitnehmer am Gewinn oder Kapital beteiligt werden.

³³ Vgl. OECD (1995).

Weitere methodische Aspekte sind bei den bisherigen Studien zum Teil noch ungelöst:

- Weiterhin bestehen erhebliche Probleme, den möglichen Einfluss materieller und immaterieller Formen der Partizipation auf die Produktivität und insbesondere auch mögliche Interaktionseffekte beider Beteiligungsformen auseinander zu halten³⁴. Insofern überrascht nicht, dass die empirische Evidenz auch im Zusammenwirken beider Beteiligungsformen nicht ganz eindeutig ist. Die Mehrzahl der Studien betont zwar, dass gerade die Einbettung materieller Beteiligung in immaterielle Formen der Partizipation wesentlich für den Erfolg der Beteiligungsstrategie sei, andererseits finden z.B. Carstensen et al. (1989) und Backes-Gellner et al. (2002) auch zweifelhafte empirische Evidenz.
- Sämtliche Querschnittsanalysen leiden unter dem Problem, dass letztlich nicht unterschieden werden kann, ob Strukturunterschiede zwischen Betrieben mit und ohne finanzielle Mitarbeiterbeteiligung bereits vor Einführung der Beteiligung Bestand hatten oder aber durch die Einführung der Erfolgsbeteiligung entstanden sind.³⁵
- Solange nur im Querschnitt statistisch gesicherte Zusammenhänge festgestellt werden, kann dennoch eine umgekehrte Kausalität (reverse causality) nicht ausgeschlossen werden. So ist denkbar, dass eine höhere Produktivität in Beteiligungsbetrieben nicht die Folge der Einführung materieller Partizipation, sondern vielmehr die Voraussetzung für die Möglichkeit der Einführung materieller Beteiligung ist.

Dringend erforderlich ist somit aus methodischer Sicht die verstärkte Arbeit mit Paneldatensätzen, in denen die zeitliche Entwicklung von Beteiligungsbetrieben mittel- und längerfristig verfolgt werden und dann auch der Zeitpunkt der Einführung bzw. des Aufhebens von Formen der Gewinn- oder Kapitalbeteiligung kontrolliert werden kann. Insofern stellt die Arbeit von Wolf/Zwick (2002), die auf zwei Wellen des IAB-Panels basiert, einen wichtigen Beitrag dar, ohne dabei sämtliche der angesprochenen Probleme lösen zu können. Kruse (1993a) gelangt in einer der seltenen Langzeitstudien mit einem Erhebungszeitraum von 15 Jahren zu dem Ergebnis, dass die Einführung von Gewinnbeteiligung einen einmaligen Anstieg der Produktivität auslöst, dabei jedoch keine dauerhafte Beschleunigung des Produktivitätswachstums induzieren kann.

5.1.2 Einige Anmerkungen und empirische Evidenz zu möglichen Beschäftigungseffekten

Der Aspekt möglicher positiver Beschäftigungseffekte von Gewinnbeteiligungen wurde von Weitzman (1984) in die Diskussion eingeführt. Weitzmann schlägt zur Beseitigung von Ar-

³⁴ Vgl. Weitzmann (1995).

beitslosigkeit ein gemischtes System aus fixen Löhnen und einer Beteiligungskomponente am Betriebsergebnis vor. Ohne hier auf die Einzelheiten der kontrovers geführten Debatte um die Vorschläge von Weitmann eingehen zu können, soll an dieser Stelle zumindest kurz angemerkt werden, dass auch hier bisher keine eindeutige empirische Evidenz vorliegt und die Zahl der Studien hier auch erheblich geringer ist als bei den Produktivitätseffekten³⁶. Jones/Kato (1995) finden für Japan positive Beschäftigungseffekte, Wadhvani/Wall (1990) dagegen können sie nicht nachweisen. Kraft (1992) findet für Deutschland zwar keine direkten Beschäftigungseffekte, kann jedoch durch eine Stimulierung des Outputs indirekte Beschäftigungseffekte nachweisen. Auch die OECD (1995) gelangt in ihrer Survey verschiedener internationaler Studien zu dem Ergebnis, dass die empirische Evidenz hier keine eindeutigen Schlussfolgerungen erlaubt: „Overall, the picture is inconclusive“³⁷.

In den aktuelleren Studien untersuchen Backes-Gellner et al. (2002) im Rahmen einfacher Logitmodelle den Zusammenhang zwischen der materiellen Beteiligung von Mitarbeitern und dem wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen. Sie finden dabei zwar im Querschnitt einen schwachen Zusammenhang zwischen Beteiligung und wirtschaftlichem Erfolg, relativieren jedoch selbst ihre Ergebnisse, indem sie betonen, dass das Wissen um die Beteiligung alleine auch hier eben nicht ausreicht, sondern vielmehr noch die konkrete Umsetzung und die speziellen Rahmenbedingungen beachtet werden müssen. Kritisch anzumerken ist aus methodischer Sicht, dass gerade bei Studien über den Zusammenhang zwischen Beteiligung und wirtschaftlichem Erfolg das Problem der ‚reverse causality‘ besonders erheblich sein dürfte, da es durchaus plausibel ist, dass gerade Firmen, denen es ökonomisch gut geht und deren Beschäftigung expandiert, sich veranlasst sehen, ihre Mitarbeiter an dem Unternehmenserfolg zu beteiligen.

Eine ökonometrische Analyse möglicher Produktivitäts- und Beschäftigungseffekte materieller Mitarbeiterbeteiligungen in Baden-Württemberg ist nicht mehr Gegenstand dieses Gutachtens, sollte jedoch dringend ergänzend und erstmals für Baden-Württemberg in einem angrenzenden Forschungsvorhaben durchgeführt werden. Die folgenden deskriptiven Ergebnisse über Unterschiede in der Beschäftigungsentwicklung, der wirtschaftlichen Entwicklung oder auch der Produktivität stellen nur einen ersten Schritt hin zu einer fundierten Analyse möglicher Effekte materieller Mitarbeiterbeteiligungen in Baden-Württemberg dar. Die Ergebnisse geben daher zwar wichtige Indizien über systematische Strukturunterschiede, erlauben jedoch bisher keine kausale Interpretation.

³⁵ Vgl. z.B. Kruse (1993a), Jirjahn (1998) oder Hübler (1995).

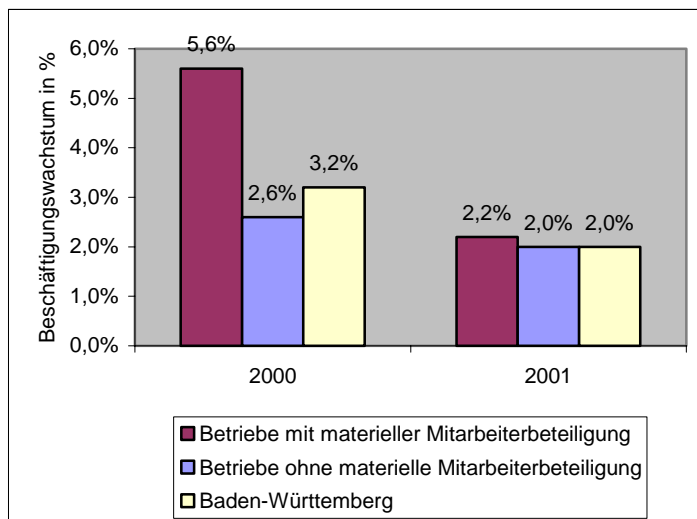
³⁶ Einen theoretisch sehr interessanten Beitrag zu dieser Debatte findet man bei Hübler (1988).

³⁷ Vgl. OECD (1995, S. 164).

5.2 Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungserwartungen in Betrieben mit und ohne Gewinn- oder Kapitalbeteiligung

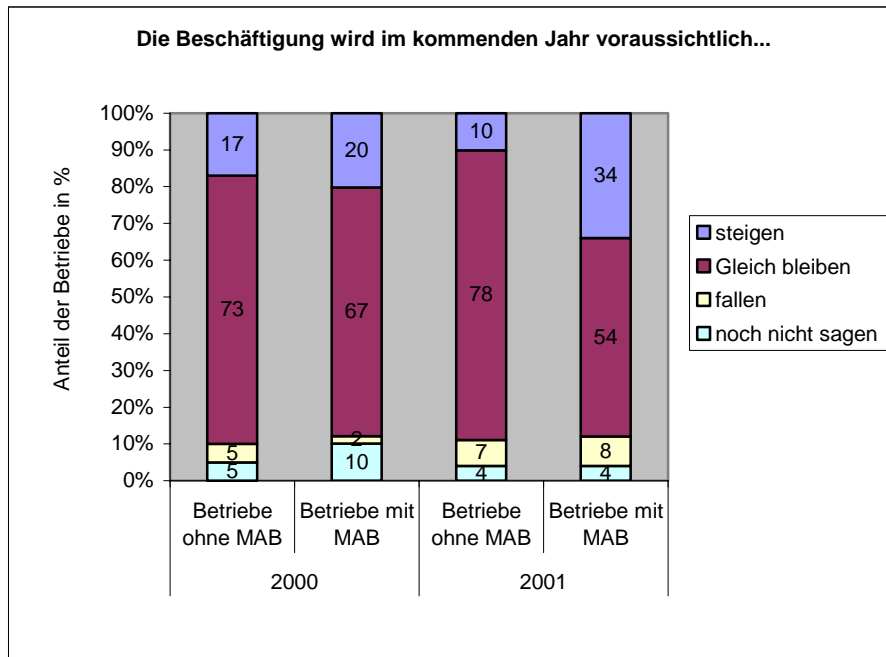
Der Blick auf die *Beschäftigungsentwicklung* in Betrieben mit und ohne Mitarbeiterbeteiligung zeigt, dass im Jahr 2000 Beteiligungsbetriebe eine erheblich günstigere Beschäftigungsentwicklung aufwiesen als Betriebe ohne Mitarbeiterbeteiligung (vgl. Abbildung 13). Während die Beschäftigung in letzteren Betrieben Mitte 2000 gegenüber der Mitte des Jahres 1999 „nur“ um rund 2,6% höher ausfiel, konnten Beteiligungsbetriebe im selben Zeitraum ihre Beschäftigung um etwa 5,6% ausweiten. Im Jahr 2001, das bereits durch die einsetzende konjunkturelle Eintrübung geprägt war, fiel die Beschäftigungsentwicklung in den Beteiligungsbetrieben mit 2,2% gegenüber 2,0% immer noch zumindest moderat besser aus, der Unterschied war jedoch statistisch nicht mehr gesichert ist.

Abbildung 13: Beschäftigungsentwicklung in Betrieben mit und ohne Mitarbeiterbeteiligung



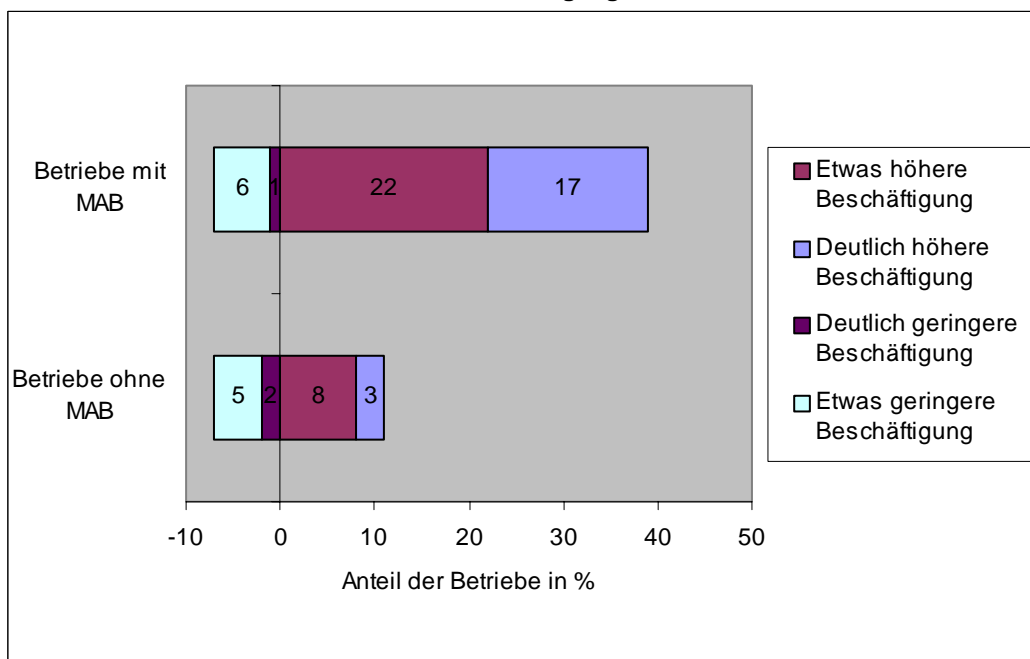
Die günstigere Beschäftigungsentwicklung in Betrieben, die ihre Mitarbeiter an Gewinn oder Kapital beteiligen, setzt sich auch in günstigeren kurz- und mittelfristigen Beschäftigungserwartungen fort (vgl. Abbildungen 14 und 15). Während Mitte des Jahres 2001 nur etwa 10% der Betriebe angaben, für das Jahr 2001 einen Beschäftigungsanstieg zu erwarten, rechneten mit 34% immerhin mehr als ein Drittel der Beteiligungsbetriebe für 2001 mit zunehmenden Beschäftigtenzahlen.

Abbildung 14: Kurzfristige Beschäftigungserwartungen der Betriebe mit und ohne materielle Mitarbeiterbeteiligung für das jeweils kommende Jahr



Deutlich besser fielen auch die mittelfristigen Beschäftigungserwartungen in den Beteiligungsbetrieben aus. Nur 11% der Betriebe ohne MAB erwarteten für 2006 einen Anstieg ihrer Beschäftigung, darunter nur 3% einen deutlich höheren Anstieg. Bei den Beteiligungsbetrieben gaben immerhin 39% der Betriebe an, von einem Beschäftigungsanstieg auszugehen, wobei mit 17% sogar jeder sechste Betrieb mit einer deutlich höheren Beschäftigung rechnete.

Abbildung 15: Mittelfristige Beschäftigungserwartungen der Betriebe mit und ohne materielle Mitarbeiterbeteiligung für 2006



5.3 Ertragslage und Ertragserwartungen in Betrieben mit und ohne Gewinn- oder Kapitalbeteiligung

In beiden Jahren fällt auf, dass sowohl die Einschätzung der gegenwärtigen Ertragslage als auch die zukünftigen Ertragserwartungen in Betrieben mit Gewinn- oder Kapitalbeteiligung jeweils erheblich günstiger ausfielen als in Betrieben ohne Mitarbeiterbeteiligung. Während in 2000 53% und in 2001 immer noch 40% der Betriebe mit Beteiligung ihre Ertragslage als mindestens gut beurteilten, lagen die entsprechenden Anteile bei Betrieben ohne Beteiligung bei 35% bzw. 27%. (Vgl. Tabelle 4)

Tabelle 4: Beurteilung der Ertragslage in Betrieben mit und ohne Mitarbeiterbeteiligung

Beurteilung der Ertragslage	Betriebe ohne MAB	Betriebe mit MAB	Betriebe ohne MAB	Betriebe mit MAB
	2000		2001	
	Anteil an den Betrieben in %			
sehr gut	5	9	4	7
gut	30	44	23	33
befriedigend	39	25	35	36
ausreichend	18	10	18	21
mangelhaft	9	12	10	2

Noch deutlicher waren die Unterschiede hinsichtlich der Ertragserwartungen für das laufende Geschäftsjahr, wo in 2001 nur 23% der Betriebe ohne MAB, aber immerhin 56% der Betriebe mit MAB von einem Anstieg des Geschäftsvolumens ausgingen.

5.4 Produktivität in Betrieben mit und ohne Mitarbeiterbeteiligung

Unter Produktivität versteht man, wie in Abschnitt 5.1 angemerkt, das Verhältnis aus Produktionsergebnis und des zu seiner Erstellung erforderlichen Faktoreinsatzes. Typischerweise stellt die Mehrzahl der verfügbaren empirischen Studien, nicht zuletzt aus Datengründen, nicht auf totale Faktorproduktivitäten, sondern auf Arbeitsproduktivitäten ab, bei denen das Produktionsergebnis auf das eingesetzte Arbeitsvolumen bezogen wird.

Für die folgenden Untersuchungen wurden der vorherrschenden Vorgehensweise in der Literatur folgend und aus Datengründen Erwerbstätigenproduktivitäten berechnet, bei denen der Output entweder auf die Gesamtzahl der Beschäftigten oder alternativ nur auf die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bezogen wurde. Um die Stabilität der Ergebnisse abzusichern, wurde ergänzend auch noch eine Korrektur für Teilzeitbeschäftigung vorge-

nommen, indem jeder Teilzeitbeschäftigte nur als eine halbe beschäftigte Person gezählt wurde.³⁸

Als Maß für den Output wurden ebenfalls alternativ der betriebliche Umsatz oder aber die betriebliche Wertschöpfung verwendet, bei der vom Umsatz noch Kosten für Vorleistungen abgezogen werden. Da in der Welle 2000 Umsatzangaben für 1999 und in der Welle 2001 Umsatzangaben für 2000 vorliegen, wurden zur Berechnung der betrieblichen Produktivitätskennziffern auch die Beschäftigtenzahlen jeweils aus diesen Jahren entnommen. Berücksichtigt werden muss bei der Ergebnisinterpretation die Tatsache, dass bei der Variablen Umsatz und insbesondere den Vorleistungen teilweise eine beträchtliche Anzahl von missing values auftreten. Dies ist nur dann unproblematisch, wenn man unterstellt, dass die fehlenden Angaben zufällig und nicht systematisch sind.

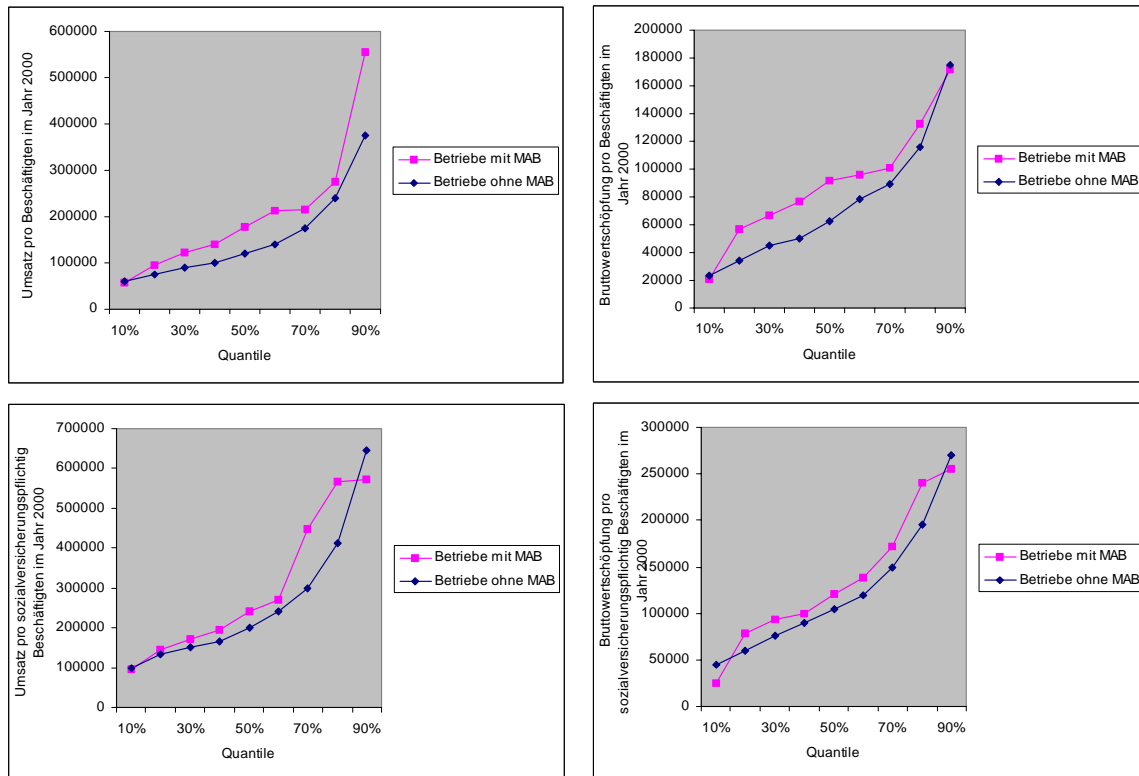
Da die Verteilung der betrieblichen Produktivitäten linkssteil ist und arithmetische Mittel hier sehr ausreißerempfindlich reagieren, wird im Folgenden die Betrachtung von Quantilen der Betrachtung des arithmetischen Mittels vorgezogen. Versucht man, die Ergebnisse der Auswertungen zusammenzufassen, so kann man zunächst festhalten, dass man für Baden-Württemberg eine recht eindeutige empirische Evidenz dafür findet, dass die Produktivität in Betrieben mit materieller Mitarbeiterbeteiligung statistisch gesichert höher ausfällt als in Betrieben ohne materielle Beteiligungsformen. Dies gilt – und das spricht für die Stabilität der Aussage – unabhängig davon, welches Jahr betrachtet wird und welche konkrete Operationalisierung des Produktivitätsbegriffs unterstellt wurde. Die folgende Abbildung beschränkt sich daher auf die Darstellung der Ergebnisse für die aktuelle Welle 2001, für die Produktivitätskennziffern für das Jahr 2000 berechnet werden konnten. In Abbildung 16 ist die Entwicklung der Quantile für vier alternative Produktivitätsmaße angegeben.

Sämtliche Kurven lassen erkennen, dass die Quantile unabhängig von dem Produktivitätsbegriff über die gesamte Verteilung hinweg bei Beteiligungsbetrieben oberhalb derer von Nichtbeteiligungsbetrieben liegen. Einzig an den Rändern der Verteilung gibt es vereinzelte Ausnahmen. Vergleicht man die Medianproduktivitäten, so weisen Beteiligungsbetriebe eine rund 40% höhere Produktivität auf, wenn man die Gesamtzahl der Beschäftigten als Bezugsgröße wählt. Der Produktivitätsvorsprung beträgt am Median dagegen nur rund 15%, wenn man alternativ die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als Maß für den Arbeitseinsatz verwendet.

³⁸ Da die jeweils für die Produktivitätsmaße verwendeten Umsatzangaben und die Zahl der Teilzeitbeschäftigten jeweils nicht für dasselbe Jahr vorlagen, handelt es sich dabei nur um Plausibilitätsbetrachtungen. Auf die Darstellung der Ergebnisse wurde daher verzichtet.

Alleine aufgrund des graphischen Eindrucks kann jedoch noch nicht beurteilt werden, ob die Produktivitätsunterschiede zwischen den beiden Typen von Betrieben zufällig oder statistisch gesichert sind.

Abbildung 16: Produktivitätsvergleich in Betrieben mit und ohne materielle Mitarbeiterbeteiligung für unterschiedliche Produktivitätsmaße, Welle 2001



Daher wurden ergänzend diverse statistische Tests durch (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Tests auf Signifikanz der Produktivitätsunterschiede zwischen Betrieben mit und ohne materielle Mitarbeiterbeteiligung

	t-Test			Mediantest			Wilcoxon-Rangsummen-Test		
	gepooit	2000	2001	gepooit	2000	2001	gepooit	2000	2001
Umsatz pro Beschäftigten	-2.03 (0.043)	-2.18 (0.031)	-0.494 (0.621)	64.48 (0.000)	31.43 (0.000)	32.12 (0.000)	-7.64 (0.000)	-5.64 (0.000)	-5.17 (0.000)
Umsatz pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	-1.11 (0.268)	-1.63 (0.106)	0.079 (0.937)	28.43 (0.000)	17.10 (0.000)	11.08 (0.001)	-5.40 (0.000)	-4.40 (0.000)	-3.26 (0.000)
Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten	-1.27 (0.205)	-1.44 (0.152)	-0.091 (0.972)	29.46 (0.000)	11.56 (0.001)	20.26 (0.000)	-5.98 (0.000)	-4.10 (0.000)	-4.85 (0.000)
Bruttowertschöpfung pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	-0.28 (0.776)	-1.30 (0.197)	0.314 (0.754)	17.37 (0.000)	9.58 (0.002)	8.14 (0.004)	-4.19 (0.000)	-2.97 (0.000)	-2.96 (0.003)

Neben traditionellen t-Tests, die auf einem Vergleich der arithmetischen Mittel basieren und daher ebenfalls sehr ausreißerempfindlich sind, wurden mit dem Mediantest und dem Wilcoxon-Rangsummentest jeweils auch robuste Testverfahren durchgeführt. Dabei wird deutlich, dass eine Signifikanz der Unterschiede nur in den robusteren Testverfahren beobachtet wer-

den kann, während die t-Tests tatsächlich sehr empfindlich auf einige wenige Ausreißer reagieren. Vernachlässigt man extreme Werte, so werden auch bei den t-Tests die Testergebnisse signifikant.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die empirischen Befunde in Baden-Württemberg zeigen, dass Betriebe mit Gewinn- oder Kapitalbeteiligung ihrer Mitarbeiter über eine höhere Produktivität verfügen. Ebenso zeigt die Betrachtung der Beschäftigungs- und Ertragsentwicklung sowie die Analyse der Zukunftserwartungen, dass Beteiligungsbetriebe hier deutlich günstiger abschneiden als Nichtbeteiligungsbetriebe. Um jedoch jeweils nicht nur eine positive Korrelation, sondern auch Kausalitäten empirisch besser untermauern zu können, bedarf es ergänzender ökonometrischer Untersuchungen, die bisher nicht Gegenstand dieser Strukturuntersuchung waren, jedoch in einem angrenzenden Gutachten überprüft werden sollen.

6. Thesenartige Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse

Zur Verbreitung von materieller Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Baden-Württemberg

- Rund 614.000 Beschäftigte wurden zur Mitte des Jahres 2001 in Baden-Württemberg durch Komponenten der Gewinn- oder Kapitalbeteiligung entlohnt. Dies entsprach rund 13% der Gesamtbeschäftigung. Im Vorjahr hatte der entsprechende Anteil noch etwas höher bei 13,4% gelegen. Der Anteil der Betriebe, die Modelle der Gewinn- und Kapitalbeteiligung praktizierten, lag Mitte 2001 bei rund 7,4% und ist damit gegenüber dem Vorjahreswert von gut 9% gesunken.
- Während die Verbreitung materieller Mitarbeiterbeteiligung im Land in 2000 noch deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt lag, ist der Anteil der Betriebe mit Gewinn- oder Kapitalbeteiligung (kurz: Beteiligungsbetriebe) im Land Mitte des Jahres 2001 unter den westdeutschen Schnitt gefallen. Ob es sich dabei um eine statistisch zuverlässige, längerfristige Tendenz handelt, bleibt abzuwarten.
- In Übereinstimmung mit den Ergebnissen von Studien für andere Bundesländer und Länder sind auch in Baden-Württemberg Formen der Gewinnbeteiligung weitaus stärker verbreitet als Formen der Kapitalbeteiligung. Betriebe, die ausschließlich Kapitalbeteiligung praktizieren, sind die Ausnahme.
- Internationale Studien zeigen, dass Deutschland im Hinblick auf das Ausmaß der Gewinn- und Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern im internationalen Vergleich im Mittelfeld liegt. Besonders weit verbreitet sind Formen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung in Frankreich und Großbritannien. Eine unmittelbare Vergleichbarkeit verschiedener Studien im Hinblick auf die Verbreitung von Gewinn- und Kapitalbeteiligung ist jedoch meistens aufgrund unterschiedlicher Definitionen und unterschiedlicher Betriebsgrößenstrukturen in der Stichprobe nicht gegeben.

Welche Betriebe praktizieren im Land materielle Mitarbeiterbeteiligung?

- Die Verbreitung von Formen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung nimmt mit zunehmender Betriebsgröße signifikant zu. Während in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten der Anteil der Beteiligungsbetriebe mit gut 5% eher gering ausfiel, praktizierten zur Mitte des Jahres 2001 rund 39% der Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten materielle Beteiligungsmodelle. Mit 45% wurde in Großbetrieben fast jedem zweiten Beschäftigten ei-

ne Beteiligung am Gewinn und/oder Kapital angeboten. Als mögliche Ursachen für die besondere Verbreitung von Beteiligungsformen in Großbetrieben können Informationsvorteile größerer Betriebe über die Möglichkeiten einer Ausgestaltung und Implementierung materieller Beteiligungssysteme oder auch die geringere Bedeutung der Fixkosten einer Einführung materieller Beteiligungen, die sich in Großbetrieben auf mehrere Mitarbeiter verteilen, genannt werden.

- Mit Blick auf die zeitliche Entwicklung ist der Anteil der Betriebe mit materieller Mitarbeiterbeteiligung in allen Größenklassen von Mitte 2000 auf Mitte 2001 gestiegen, nur bei den Kleinstbetrieben mit 4 oder weniger Beschäftigten fand ein erheblicher Rückgang der Zahl der Beteiligungsbetriebe statt, der letztlich auch den Rückgang für Baden-Württemberg insgesamt erklärt.
- Die Unterschiede in der Verbreitung von Formen materieller Mitarbeiterbeteiligung nach Branchen sind erheblich. Besonders stark verbreitet waren in beiden Jahren Formen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung im Verarbeitenden Gewerbe (13% der Betriebe in 2001) und bei den unternehmensnahen Dienstleistern (12% der Betriebe in 2001). In den baden-württembergischen Kernbranchen des Maschinenbaus, der KfZ-Industrie, der Elektrotechnik und der Herstellung von Metallerzeugnissen lag der Anteil der Betriebe mit materieller Mitarbeiterbeteiligung zur Mitte des Jahres 2001 sogar bei 32%, etwa 30% der Beschäftigten nahmen hier Modelle der Gewinn- oder Kapitalbeteiligung in Anspruch.
- Materielle Mitarbeiterbeteiligung war darüber hinaus besonders verbreitet bei Kapitalgesellschaften (37% der Betriebe) und bei GmbH's (16%). In Betrieben mit Betriebsrat (12% der Betriebe) wurden Gewinn- und Kapitalbeteiligung stärker praktiziert als in Betrieben ohne Betriebsrat (8%).
- Keine Unterschiede im Ausmaß der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung lassen sich zwischen Betrieben mit deutschen bzw. ausländischen Mehrheitseigentümern erkennen. Auch zwischen Betrieben mit und ohne Branchentarifbindung bestehen praktisch keine Unterschiede in der Verbreitung der Gewinn- und Kapitalbeteiligung. Einzig Firmen, die über einen Haus- oder Firmentarif verfügen, praktizieren auch in erheblich größerem Maße eine finanzielle Beteiligung ihrer Mitarbeiter.
- Es besteht ein starker Zusammenhang zwischen der Tatsache, ob ein Betrieb seine Mitarbeiter am Gewinn- oder Kapital beteiligt, und der Innovationstätigkeit der Betriebe. Während nur 21% der Betriebe ohne materielle Mitarbeiterbeteiligung in 2001 angeben,

in den beiden Vorjahren Produkt- oder Prozessinnovationen realisiert zu haben, waren dies immerhin 57% der Beteiligungsbetriebe. Völlige Marktneuheiten wurden nur von 3% der Betriebe ohne, aber von 26% der Betriebe mit materieller Mitarbeiterbeteiligung geschaffen.

- Betriebe, die ihre Mitarbeiter am Gewinn- und Kapital beteiligen, haben in beiden Jahren jeweils in hohem Maße auch Maßnahmen durchgeführt, die der stärkeren Einbindung der Mitarbeiter in betriebliche Entscheidungsprozesse dienen. Während z.B. bei der Befragung des Jahres 2001 nur rund 6% der Betriebe ohne materielle Beteiligung angaben, in den beiden Vorjahren auch Maßnahmen der Dezentralisierung von Verantwortung vorgenommen zu haben, waren dies bei den Beteiligungsbetrieben immerhin 29%. Dieses Ergebnis kann als Indiz dafür interpretiert werden, dass materielle Beteiligung der Mitarbeiter und immaterielle Partizipation in den Betrieben häufig miteinander einher gehen.

Zu den Beschäftigungs- und Produktivitätseffekten materieller Beteiligungsformen – Empirische Evidenz bisheriger Studien

- Positive Produktivitätseffekte einer Gewinn- und Kapitalbeteiligung werden theoretisch insbesondere damit begründet, dass im Zuge der materiellen Beteiligung die Motivation der Mitarbeiter und deren Kostenbewusstsein gesteigert, Fehl- und Krankheitszeiten reduziert, die Fluktuation verringert sowie die unternehmensinterne Kommunikations- und Verhaltenspraxis positiv verändert werden können.
- Eine vergleichende Gegenüberstellung der Ergebnisse bisheriger Studien zu den Wirkungen materieller Mitarbeiterbeteiligung zeigt, dass die Mehrzahl der nationalen und internationalen Studien zu der Schlussfolgerung gelangt, dass positive Produktivitätswirkungen empirisch bestätigt werden können.
- Allerdings lassen sich aus methodischer Sicht einige gravierende Probleme anführen (z.B. Messungs- und Operationalisierungsprobleme, mangelnde Berücksichtigung unbeobachteter Heterogenität, ‚reverse-causality‘-Problem bei Querschnittstudien), die in der empirischen Literatur zum Teil noch nicht zufriedenstellend gelöst sind und daher die Aussagekraft zahlreicher Ergebnisse in Frage stellen.
- Die empirische Evidenz bezüglich möglicher positiver Beschäftigungseffekte ist nicht eindeutig. Hier finden sich in gleichem Maße sowohl Studien, die auf positive Effekte hindeuten als auch Arbeiten, welche positive Beschäftigungsimpulse negieren. Auch diese

Studien müssen sich mangels hinreichender Datengrundlagen jedoch teilweise erhebliche methodische Kritik gefallen lassen.

- Zahlreiche Studien bestätigen, dass eine erfolgreiche Implementierung von materiellen Beteiligungsmodellen auch stets mit einer stärkeren Beteiligung der Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen einher gehen sollte. Nur vereinzelt Studien finden keinen Zusammenhang zwischen materieller und immaterieller Partizipation.

Vergleich der Beschäftigungsentwicklung und der Produktivität in baden-württembergischen Betrieben mit und ohne materielle Mitarbeiterbeteiligung

- Deskriptive Befunde zeigen, dass sich die Beschäftigung im Land in Beteiligungsbetrieben besser entwickelt hat als in Betrieben ohne Beteiligung. Im konjunkturell günstigeren Jahr 2000 war dieser Zusammenhang sehr ausgeprägt: Während das Beschäftigungswachstum in Nicht-Beteiligungsbetrieben Mitte 2000 gegenüber dem Vorjahreszeitraum „nur“ 2,6% betrug, konnten Beteiligungsbetriebe im selben Zeitraum ihre Beschäftigung um 5,6% ausweiten. Im Folgejahr, das bereits durch eine konjunkturelle Eintrübung gekennzeichnet war, fiel der Wachstumsvorsprung der Beteiligungsbetriebe mit 2,2% gegenüber 2% jedoch nur gering aus. Offen bleiben muss jedoch im Rahmen dieser deskriptiven Betrachtungen, ob die materielle Beteiligung tatsächlich ursächlich für das bessere Beschäftigungswachstum ist.
- Betriebe mit materieller Mitarbeiterbeteiligung wiesen in beiden Jahren jeweils erheblich günstigere kurz- und mittelfristige Beschäftigungserwartungen auf. Während z.B. Mitte des Jahres 2001 39% der Beteiligungsbetriebe angaben, mittelfristig für 2006 einen zumindest leichten Beschäftigungsanstieg zu erwarten, waren dies bei den Betrieben ohne Beteiligung nur 11%.
- Auch die Ertragslage sowie die Ertragserwartungen waren in Betrieben mit materieller Mitarbeiterbeteiligung jeweils erheblich positiver.
- Die Ergebnisse für Baden-Württemberg zeigen recht eindeutig und statistisch gesichert, dass Betriebe mit materieller Mitarbeiterbeteiligung in beiden Jahren und unabhängig vom gewählten Produktivitätsmaß eine höhere Produktivität aufwiesen als Betriebe ohne Beteiligung. Dieses Ergebnis liefert ein Indiz für mögliche positive Produktivitätseffekte einer materiellen Beteiligung, kann jedoch ohne ergänzende ökonometrische Analysen mit Paneldaten nicht kausal interpretiert werden.

Literaturverzeichnis

- Backes-Gellner, U. et al. (2002): Mitarbeiterbeteiligung in kleinen und mittleren Unternehmen: Verbreitung, Effekte, Voraussetzungen, Gabler-Edition Wissenschaft : Schriften zur Mittelstandsforschung, Wiesbaden Dt. Univ.-Verl., 1. Auflage.
- Bhargava, S. (1991): Profit Sharing and the Financial Performance of Companies: Evidence from the UK Panel Survey, Department of Economics, University of York, Discussion Papers, Nr. 92/9.
- Cable, J. / Fitzroy, F.(1980): Productive Efficiency, Incentives and Employee Participation: Some Preliminary Results for West Germany, in: *Kyklos*, 33, 1, S. 100-121.
- Cable, J. / Wilson, N. (1990): Profit-Sharing and Productivity: Some Further Evidence, in: Royal Economic Society, *Economic Journal*, Issue 100, 401, S. 550-55.
- Cable, J. / Wilson, N. (1988a): Profit-Sharing And Productivity: An Analysis Of UK Engineering Firms, Department of Economics, University of Warwick, in: *The Warwick Economics Research Papers Series (TWERPS)*, Nr. 300.
- Cable, J. / Wilson, N. (1988b): Profit-Sharing And Productivity: An International Comparison, Department of Economics, University of Warwick, in: *The Warwick Economics Research Paper Series (TWERPS)*, Nr. 301.
- Cahuc, P. / Dormont, B. (1993): Profit-Sharing: Does It Increase Productivity and Employment? Nanterre, Universite de Paris X-Nanterre, U.F.R. de Science Economiques, Gestion, Mathematiques et Informatique, Nr. 9307.
- Cahuc, P / Dormont, B. (1992): Productivity and Employment? A Theoretical Model and Empirical Evidence of French Micro Data, *Economie Mathematique et Applications*, Nr. 9245.
- Conte, M. A / Svejnar, J. (1988): Productivity Effects of Worker Participation in Management, Profit-Sharing, Worker Ownership of Assets and Unionization in US Firms, in: *International Journal of Industrial Organization*, 6, S.139-151.
- EPOC Research Group (1997): New Forms of Work Organization: Can Europe realize its potential? Results of a Survey of Direct Employee Participation in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Community, Luxembourg.
- Eschenbach, R. (1999): Mitarbeiterbeteiligung am Produktivkapital – Erfahrungen in der ost-deutschen Elektro- und Metallindustrie, Gutachten im Auftrag der IG-Metall und BvS, Berlin.
- Estrin, S. et al. (1997): Profit Sharing Revisited : British and French Experience compared, in: Faculty of Economics, London Business School (unveröffentl.), London.
- Fakhfakh, F. / Perotin, V. (1996): The Effects of Profit-Sharing Schemes on Enterprise Performance in France, Employment and Training Dep., International Labour Office Geneva, in: *Labour Market Papers*, Nr. 16.
- Festing, M. et al. (1999): Financial Participation in Europe – Determinants and Outcomes, in: *Economic and Industrial Democracy*, 20, 2, S. 295- 236.

- Fitzroy, F.R. / Kraft, K. (1984): Mitarbeiterbeteiligung und Produktivität. Eine ökonometrische Untersuchung, Internationales Institut für Management und Verwaltung, IIMV, Wissenschaftszentrum Berlin, WZB, IIM IP 84-17.
- Holmstrom, B. / Milgrom, P.(1994): The Firm as an Incentive System in: *American Economic Review*, 84, 4, S.972-991.
- Holzman H. / Holzner C. (2002): Mitarbeiterbeteiligung. Ein internationaler Vergleich, in: *Ifo-Schnelldienst*, 12/2002, 55.Jg.
- Hübler, O. (1995): Produktivitätssteigerung durch Mitarbeiterbeteiligung in Partnerschaftsunternehmen?: in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 28, S. 214-223.
- Hübler, O. (1993): Productivity, Earnings, and Profit Sharing. An Econometric Analysis of Alternative Models in: *Empirical Economics*, Jg. 18, Bd. 2, S.357-380.
- Hübler, O. (1988): Beschäftigungseffekte durch Gewinnbeteiligung? in: *Konjunkturpolitik*, Jg. 34, H. 5/6. , Berlin, S. 291 – 309.
- Infratest Sozialforschung (2002): Beschäftigungstrends. Arbeitgeberbefragung 2001. Baden-Württemberg, München.
- Institut für angewandte Wirtschaftsforschung und Wirtschaftsberatung (IAWW) (1999): Vermögensbeteiligung von Mitarbeitern. Eine empirische Untersuchung in Sachsen, Baden-Württemberg und Bayern, Gutachten des Institutes für angewandte Wirtschaftsforschung und Wirtschaftsberatung, Studien Heft 16 des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Dresden.
- Jirjahn, U. (1998): Effizienzwirkungen von Erfolgsbeteiligung und Partizipation : eine mikroökonomische Analyse, in: *Studien zur Arbeitsmarktforschung* 11, Campus-Verlag, Frankfurt/Main u.a.
- Jones, D. / Kato, T. (1995): The Productivity Effects of ESOP Plans and Bonuses: Evidence from Japanese Panel Data, in: *The American Economic Review*, 85, 3, S. 391-414.
- Jones, D. / Svejnar, J. (1985): Participation, Profit-Sharing, Worker Ownership and Efficiency in Italian Producer Cooperatives in: *Economica* , 52, 208, S. 449-465.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2002): Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Rahmenbedingungen für die Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer, Brüssel.
- Kühlewind, G. (2000): Mitarbeiterbeteiligung. Drei auf einen Streich, in: *IAB-Kurzbericht*, Nr. 8.
- Kruse, D. (1996): Why Do Firms Adopt Profit-Sharing and Employee Ownership Plans in: *British Journal of Industrial Relations*, 43,4, S. 515-538.
- Kruse, D. L. (1993a): Profit Sharing. Does it Make a Difference? ; The Productivity and Stability Effects of Employee Profit-Sharing Plans, W.E. Upjohn Inst. for Employment Research, Kalamazoo, Michigan.
- Kruse, D. L. (1993b): Does Profit Sharing Affect Productivity?, in: *National Bureau of Economic Research, Working Papers*, Nr. 4542.

- Kruse, D. L. (1992): Profit Sharing and Productivity: Microeconomic Evidence from the United States, in: Royal Economic Society: Economic Journal, 102, 410, S. 24-36.
- Kumbhakar S. C. / Dunbar, A. E. (1993): The Elusive ESOP-Productivity Link. Evidence from US Firm-Level Data in: Journal of Public Economics, Amsterdam u.a., Elsevier, 52, 2, S. 273-283.
- Kumbhakar S. C. / Dunbar, A. E. (1992): An Empirical Investigation of the Association of Productivity with Employee Stock Ownership Plans, in: The Journal of the American Taxation Association, 14, 1, S. 22-38.
- Lueb, T. (1999): Die Implementierung einer Share Economy zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit in Deutschland, in: Europäische Hochschulschriften, Reihe 5, Volks- und Betriebswirtschaft; Nr. 2426, Lang, Frankfurt am Main u.a.
- Mez, B. (1991): Effizienz der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung. Eine empirische Untersuchung aus verhaltenstheoretischer Sicht, Dt. Univ. Verl., Wiesbaden.
- Mitchell D.J.B. et al. (1990): Alternative Pay Systems, Firm Performance and Productivity, in: Blinder (Hrsg.): Paying for Productivity: A Look at the Evidence, The Brookings Institution, Washington D.C.
- Möller, I. (2000): Produktivitätswirkungen von Mitarbeiterbeteiligungen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 4, 33, S. 565 – 582.
- OECD (1995): Profit Sharing in OECD Countries in: Employment Outlook, Paris, S. 139-169.
- OECD (1997): Oslo Manual : Proposed Guidelines for Collecting and Interpreting Scientific and Technological Activities (2. Auflage), Paris.
- Pendleton, A. / Poutsma, E. / Van Ommeren, J. / Brewster, C. (2001): Employee Share Ownership and Profit-Sharing in the EU, European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, Irland.
- Poutsma, E. (2001): Recent Trends in Employee Financial Participation in the EU, European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, Irland
- Ramos, L. M. (2001): Profit Sharing in Portugal : Why Higher Productivity? in: Review of Labour Economics and Industrial Relations, Blackwell Oxford [u.a.], 16, 1, S. 157-175.
- Shepard, E. M.(1986): The Effect of Profit-Sharing on Productivity, PhD. Dissertation, Boston College.
- Schwarb, T. M. et al. (2001): Erfolgs- und Kapitalbeteiligung von Mitarbeitenden in der Schweiz : Repräsentative Unternehmensbefragung. Schlussbericht, in: Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz, Hochschule für Wirtschaft, Reihe B, Sonderdruck 03.
- Sinn, G. / Sinn, H. W. (1991): Kaltstart. Volkswirtschaftliche Aspekte der deutschen Wiedervereinigung, Tübingen J.C.B. Mohr Paul Siebeck.
- Stiebitz, K. (1992): Effizienzsteigerung durch Mitarbeiterbeteiligung. Eine empirische Untersuchung deutscher Aktiengesellschaften, Univ. Lüneburg.
- Thünen, J. H. von (1875): Der isolierte Staat in Beziehung auf Landwirtschaft und Nationalökonomie, 3. Auflage, Berlin

- Vaughan-Whitehead D. (1992): Intéressement, Participation, Actionnariat: Impacts Economiques Dans l'Enterprise, Economica, Paris.
- Wadhani, S / Wall, M. (1990): The Effects Of Profit-Sharing On Employment, Wages, Stock Returns And Productivity: Evidence From UK Micro-Data, in: London School of Economics – Centre for Labour Economics, Papers Series, Nr. 311.
- Weitzman, M. L. (1995): Incentive Effects of Profit Sharing, in: Trends in Business Organization: Do Participation and Cooperation Increase Competitiveness?, Tübingen, S. 51- 78.
- Weitzman, M. L. (1984): The Share Economy : Conquering Stagflation. Cambridge, Mass. [u.a.] : Harvard Univ. Press.
- Wolf, E. / Zwick, T. (2002): Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligung: Der Einfluss von unbeobachteter Heterogenität in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1, 35, S. 123 - 132.

Tabelle A1: Empirische Evidenz zu Produktivitätseffekten von materieller Mitarbeiterbeteiligung

DEUTSCHLAND				
AutorIn	Erhebungszeitraum	Stichprobe	Produktivitätseffekte?³⁹	Anmerkungen <i>Erfolgsbeteiligung = EB Kapitalbeteiligung = KB</i>
Cable / Fitzroy (1980)	1974-1976	42 Unternehmen (AGP-Mitglieder)	+	
Cable / Wilson (1990)	1977, 1979	61 Unternehmen aus der metallverarbeitenden Industrie, davon 30 mit EB	+	Wichtiger Zusammenhang zwischen EB und Aspekten der Firmenorganisation 20-30% Produktivitätsunterschied
Fitzroy / Kraft (1984)	1974, 1976	65 Unternehmen aus der Maschinenbau-, Eisen- und Metallwarenindustrie	+	
Hart / Hübler (1990)	1984, 1985	Sozioökonomisches Panel West, 1. und 2. Welle	+	
Hübler (1993)	1984-1988	Sozioökonomisches Panel, 1328 Arbeitnehmer ohne Ausländer und Selbständige	+	
Mez (1991)	1988	44 Unternehmen, Geschäftsleitung und 1112 Mitarbeiter	0	
Stiebitz (1992)	1988, 1989	150 Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien, 94 unabhängige Konzernunternehmen	+	
Carstensen / Gerlach, Hübler (1992)	1989	91 Betriebe ohne EB, 45 mit EB im verarbeitenden Gewerbe in Niedersachsen und B-W	+	
Hübler (1995)	1991-1993	351 Unternehmen mit Produktion in BW oder Niedersachsen oder NRW	+	Qualifizierte, relativ homogene Belegschaft ist vorteilhafter für MAB
Jirjahn (1998)	1994	1. Welle Hannoveraner Firmenpanel: 1025 Betriebe des verarb. Gewerbes in Niedersachsen	(+)	

³⁹ 0 = nicht vorhanden / (+) = schwach vorhanden oder nur unter starken Einschränkungen / + = deutlich vorhanden

Eschenbach (1999)	1997	3000 Unternehmen der ostdeutschen Elektro- und Metall-industrie	(+)	Alle erfolgreichen Fälle zeichnen sich durch eine gelebte „Beteiligungskultur“ aus
IAWW (1999)	1998	87 Betriebe in Niedersachsen, Bayern und Baden-Württemberg	+	
Möller (2000)	1998	IAB-Betriebspanel: 4289 Unternehmen in alten und 4905 Unternehmen in den neuen Bundesländern	+	
Wolf / Zwick (2002)	1999, 2000	IAB-Betriebspanel	0	Intervenierende Variablen: Betriebe mit zu erwartenden Problemen der Fluktuation und Qualifikation beteiligen eher
Backes-Gellner et al. (2002)	2001	Industrielles Familien-Unternehmen: 975 Unternehmen verarbeitendes Gewerbe (ca. 96% Mittelstand)	(+)	EB muss nicht zu Produktivitätseffekte führen kann es aber
	2000	Wettbewerbsfaktor Fachkräfte: 735 Unternehmen verarbeitendes Gewerbe (ca. 96% Mittelstand)		MAB steht nicht in notwendigem Zusammenhang mit einer partizipativen Unternehmenskultur, kann es aber
	1999	Wachstumsmarkt Dienstleistungen 1271 Unternehmen Unternehmensnahe Dienstleister (ca. 98% Mittelstand)		Motivations- und leistungssteigernde Effekte nur in kleineren Unternehmen oder bei Angestellten höherer Hierarchieebenen, keine Effekte über festverzinsliche Mitarbeiterdarlehen
ENGLAND				
Wadhani / Wall (1990)	1972-1982	101 Betriebe aus dem produzierenden Gewerbe, 21 mit EB	+	Produktivitätsanstieg von 2.7% (nicht signifikant), Kombination von GB und log. Kapitalstock um 27% (signifikant)
Cable / Wilson (1988a)	1978-1982	52 Unternehmen aus dem produzierenden Gewerbe, 21 mit EB	+	3-8% Produktivitätsunterschied
Bhargava (1991)	1987-1989	150 Werbeunternehmen (Aktiengesellschaften) mit EB	+	
Estrin et al. (1997)	1988-1991	93 Unternehmen, 40% mit EB	+	Beschäftigungsniveau ist in Beteiligungsunternehmen um 20% höher, ein Grund: höhere Produktivität

U.S.				
Conte / Svenjar (1988)	(Nicht angegeben)	40 Unternehmen, unterschiedliche Branchen und unterschiedliche MAB-Modelle	+	19-32% höhere Produktivität, nicht immer signifikant und in Abhängigkeit von Begleitumständen
Kruse (1992)	1971-1985	2976 Unternehmen (Aktiengesellschaften), 1198 mit EB	+	produzierendes Gewerbes: 2.8-3.5% nicht produzierendes Gewerbe: 2.5%-4.8% Produktivitätssteigerung
Kruse (1993b)	1970-1991	500 Unternehmen, 250 mit EB	+	3.5%-5% Produktivitätssteigerung, bei kleineren Firmen stärker
Kumbhakar / Dunbar (1993)	1971-1985	69 Unternehmen mit EB	+	je länger EB installiert, desto stärkere Wirkung
Kumbhakar / Dunbar (1992)	1981-1985 1982-1985	Same-plans-sample (168 Unternehmen) OSEP-sample (48 Unternehmen) mind. 100 Mitarbeiter	0	Autor merkt an, dass m.a.W. Produktivitätseffekte nur über eine Kombination aus materieller und immaterieller Partizipation der Mitarbeiter erreicht werden können
Shepard (1986)	1975-1982	20 Unternehmen der chemischen Industrie Chemiekonzerne, 9 mit EB	+	Produktivitätsdifferenz um 10%
Mitchell et. al. (1990)	1983-1986	495 Betriebe: verschiedene materielle MAB-Modelle	+	
FRANKREICH				
Cahuc / Dormont (1992)	1986-1989	565 produzierende Betriebe, 258 mit EB	+	
Fakhfakh / Perotin (1996)	1988	5000 Unternehmen aus dem Industrie- und dem Dienstleistungssektor	+	
Vaughan-Whitehead (1992)	1983-1985	116 produzierende Betriebe versch. materielle MAB-Modelle	+	
ITALIEN				
Jones / Svenjar (1985)	1975-1980	316 des herstellende Gewerbes und 315 des Baugewerbes	+	

JAPAN				
Jones / Kato (1995)	1973-1980	109 Firmen des verarbeitenden Gewerbes	+	Materielle MAB erhöht die Produktivität um 4%-5% in 3-4 Jahren nach der Einführung
SCHWEIZ				
Schwarb et al. (2001)	2000	Etwa 1000 Unternehmen	+	<p>Enger Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße, -erfolg und -wachstum und MAB</p> <p>27% der Unternehmen beteiligen insgesamt</p> <p>im Dienstleistungssektor beteiligen mehr Unternehmen (30%) als im industriellen Sektor (20%), dort aber sind mehr Beschäftigte beteiligt (30%>26%): große Industriebetriebe, die beteiligen und kleinere Dienstleister</p> <p>Häufigste MAB = GB (27%) (KB10%)</p> <p>Meinung der Unternehmensvertreter: positive Wirkung auf Leistungssteigerung (90%),</p> <p>Sinken von Fehlzeiten nach MAB-Einführung ist signifikant nachweisbar</p>
PORTUGAL				
Ramos (2001)	1989-1992	192 Unternehmen aus dem produzierenden Gewerbe, 48 mit EB	0	

Vergleichende EUROPÄISCHE STUDIEN				
Pendleton et. al. (2001)	1999 / 2000 Auch: 1992, 1995	Cranet Surveys: 2500 europäische Unternehmen mit über 200 Beschäftigten	+	<p>45% aller Unternehmen mit GB und 31% mit KB KB vor allem in England und Frankreich GB vor allem in Frankreich und Deutschland, Österreich</p> <p>GB-Unternehmen (80%) bieten Beteiligung eher für breite Basis der Beschäftigten: KB nur 52%</p> <p>deutlicher Anstieg der KB ('92-99/00): nur im Management. GB blieb dort gleich und stieg in anderen Hierarchieebenen aber an</p>
Poutsma (2001)	1996	EPOC-Survey: 4603 europäische Unternehmen	+	<p>Deutschland an 5. Stelle mit Spanien: 16% Unternehmen mit materieller MAB, führend Frankreich (58% MAB) und England (51% MAB), außerdem Niederlande und Schweden mit mehr MAB als</p> <p>Herausragende Bedeutung der Unternehmensgröße: 20-37% materielle MAB in Unternehmen von 0 bis unter 200 und 41-46% MAB in Unternehmen von 200 bis 500</p> <p>MAB v.a. in Handel (35%), dann Dienstleistung, dann Industrie</p>