

Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung

Noch viel Platz für Ausbau

Gewinn- und Kapitalbeteiligung von Beschäftigten ist in Deutschland noch immer die Ausnahme – ungeachtet zahlreicher Befürworter und der seit 2009 verbesserten gesetzlichen Förderung. Nur zehn Prozent der deutschen Betriebe beteiligten ihre Beschäftigten im Jahr 2011 am Gewinn und nur zwei Prozent am Kapital des Unternehmens. Daran hat sich in den vergangenen zehn Jahren nichts Grundlegendes verändert.



Die Beteiligung der Beschäftigten am Gewinn beziehungsweise am Kapital ihres Unternehmens ist immer wieder Gegenstand wirtschafts- und sozialpolitischer Diskussionen. Sie wird von verschiedenen Akteuren am Arbeitsmarkt aus unterschiedlichen Gründen propagiert. Nicht nur Politik und Wirtschaft sprechen sich vielfach für eine Stärkung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung aus. Auch vonseiten der Gewerkschaften werden seit geraumer Zeit Stimmen lauter, die die Vorteile solcher Beteiligungsmodelle hervorheben.

Die Befürworter versprechen sich davon unter anderem eine gerechtere Vermögensverteilung, eine bessere Kapitalausstattung des Unternehmens, eine größere Flexibilität der Arbeitskosten und eine höhere Produktivität, die sich aus einer stärkeren Motivation und Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen speist.

Um die Beteiligung am Produktivkapital zu fördern, hat der Gesetzgeber im Jahr 2009 die einschlägigen Rahmenbedingungen verbessert. Im 5. Vermögensbildungsgesetz wurden die Einkommensgrenzen für den Anspruch auf eine entsprechende Arbeitnehmer-Sparzulage und der Fördersatz erhöht. Zudem wurde im Einkommenssteuergesetz der Höchstbetrag angehoben, bis zu dem unter bestimmten Voraussetzungen Teile des Einkommens steuer- und sozialversicherungsfrei für den Erwerb von Unternehmensanteilen verwendet werden können.

Schließlich wurde das Investmentgesetz so geändert, dass nunmehr auch eine indirekte Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer durch Anteile an überbetrieblichen Unternehmensfonds möglich ist. Dies kann besonders für kleinere Unternehmen attraktiv sein.

Nur jeder zehnte Betrieb beteiligt seine Beschäftigten am Gewinn

Trotz der weitgehenden Zustimmung zu einer stärkeren Mitarbeiterbeteiligung und der staatlichen Förderung von Kapitalbeteiligung beteiligen nur wenige Betriebe in Deutschland ihre Beschäftigten am Gewinn beziehungsweise am Kapital des Unternehmens. Dies zeigen Daten des IAB-Betriebspanels. Im Jahr 2011 beteiligte nur jeder zehnte Betrieb in Deutschland seine Beschäftigten am Gewinn – und nur jeder fünfzigste am Kapital. Diese

Tabelle 1
Betriebe mit Mitarbeiterbeteiligung 2001 bis 2011
in Prozent, Zahlen sind gewichtet

	Gewinnbeteiligung	Kapitalbeteiligung
2001	9	3
2003	*	*
2005	9	2
2007	10	2
2009	9	1
2011	10	2

*keine Information verfügbar

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001, 2005, 2007, 2009 und 2011

©IAB

Tabelle 2
Betriebe mit Mitarbeiterbeteiligung nach Betriebsgröße im Jahr 2011
in Prozent, Zahlen sind gewichtet

	Gewinnbeteiligung	Kapitalbeteiligung
1 bis 49	9	2
50 bis 199	23	2
200 bis 499	28	4
500 und mehr	36	7
Insgesamt	10	2

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

©IAB

Größenordnungen sind seit zehn Jahren mehr oder weniger unverändert (vgl. Tabelle 1). Es ist nicht zu erkennen, dass die Gesetzesänderungen aus dem Jahr 2009 die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Unternehmenskapital merklich gestärkt hätten. Allerdings lässt sich feststellen, dass die finanzielle Beteiligung der Beschäftigten in bestimmten Arten von Betrieben wesentlich häufiger praktiziert wird als in anderen.

Größere Betriebe beteiligen ihre Beschäftigten häufiger finanziell

Zu den wichtigsten Unterscheidungsmerkmalen zählt die Betriebsgröße: Nur knapp zehn beziehungsweise zwei Prozent der Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten praktizieren eine Gewinn- oder Kapitalbeteiligung; bei

Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sind es gut ein Drittel beziehungsweise sieben Prozent (vgl. Tabelle 2 auf Seite 49).

Ein weiterer Faktor, der häufig mit der Betriebsgröße zusammenhängt, ist die Rechtsform eines Unternehmens. Sie spielt insbesondere bei Kapitalbeteiligungen eine Rolle, denn die Rechtsform legt die Eigentumsverhältnisse fest. Letztere wiederum bestimmen Zahl und Höhe der Teilhaberschaften. So sind bestimmte Formen der Eigenkapitalbeteiligung wie Belegschaftsaktien, GmbH- oder Genossenschaftsanteile an die Rechtsform gebunden. Allerdings besteht auch die Möglichkeit rechtsformunabhängig zu beteiligen, etwa durch Mitarbeiterdarlehen, Stille Beteiligungen oder Genussrechte.

Es zeigt sich sehr deutlich, dass Betriebe mit Gewinn- und Kapitalbeteiligung überdurchschnittlich häufig als GmbH oder GmbH & Co. KG firmieren: 56 Prozent aller Beteiligungsbetriebe haben diese Rechtsform inne – im Durchschnitt aller Betriebe weisen nur 30 Prozent diese Rechtsform auf. Auch Kapitalgesellschaften beteiligen ihre Beschäftigten überdurchschnittlich häufig, meist in Form von Belegschaftsaktien. Letztere stellen eine vergleichsweise unkomplizierte und gut handhabbare Form der Beteiligung dar. Zudem bietet das Aktiengesetz mit seinen detaillierten Vorgaben ein hohes Maß an Rechtssicherheit.

Tabelle 3
Betriebe mit Mitarbeiterbeteiligung nach Branche im Jahr 2011

in Prozent, Zahlen sind gewichtet

	Anteil der Betriebe	
	Gewinn- beteiligung	Kapital- beteiligung
Bergbau/Energie/Wasser	11	*
Verarbeitendes- und Baugewerbe	6	1
darunter: Verarbeitendes Gewerbe	10	2
Baugewerbe	3	*
Dienstleistungen	11	2
darunter: Handel	12	1
Verkehr und Lagerei	6	*
Information und Kommunikation	26	*
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	29	5
Gastgewerbe und sonstige Dienstleistungen	6	*
Gesundheit/Erziehung und Unterricht	6	*
Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen	14	3
Gesamt**	10	2

Anmerkungen:

*Fallzahl zu gering

** Gesamtwerte inkl. Land- und Forstwirtschaft, Organisationen ohne Erwerbszweck, öffentliche Verwaltung

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Finanzbranche ist Spitzenreiter bei der Mitarbeiterbeteiligung

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb eine Gewinn- oder Kapitalbeteiligung anbietet oder nicht, wird zudem sehr stark von dessen Branchenzugehörigkeit bestimmt. Spitzenreiter ist das Finanz- und Versicherungsgewerbe (vgl. Tabelle 3): Fast 30 Prozent der Betriebe dieser Branche beteiligen alle oder einen Teil ihrer Mitarbeiter am Gewinn und immerhin fünf Prozent am Kapital des Unternehmens. Auch im Informations- und Kommunikationssektor ist die Gewinnbeteiligung mit einem Anteil von 26 Prozent vergleichsweise stark verbreitet.

Darüber hinaus existiert wiederum ein Zusammenhang zwischen Mitarbeiterbeteiligung, Rechtsform und Branche: Betriebe der Informations- und Kommunikationsbranche firmieren überdurchschnittlich häufig als GmbH oder GmbH & Co. KG. Betriebe im Finanzdienstleistungssektor sind wesentlich häufiger als der Durchschnitt Kapitalgesellschaften oder geben „sonstige Rechtsform“ an. In die letztere Kategorie fallen vermutlich Kreditinstitute mit der Rechtsform Genossenschaft.

Beteiligungsbetriebe sind ertragsstärker

Beteiligungsbetriebe unterscheiden sich auch in anderer Hinsicht von Betrieben ohne finanzielle Mitarbeiterbeteiligung, wie Analysen zeigen. Sie haben mehr als doppelt so häufig einen Betriebsrat und befinden sich häufiger in ausländischem Besitz.



Zudem investieren Beteiligungsbetriebe häufiger in Informations- und Kommunikationstechnik und Produktionsanlagen. Das spiegelt sich im Stand der technischen Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung wider, denn Betriebe mit Gewinn- und Kapitalbeteiligung beurteilen ihre technische Ausstattung im Vergleich zu anderen Betrieben der gleichen Branche als moderner. Sie setzen zudem stärker auf Produkt- und Prozessinnovationen.

Eine Voraussetzung für Innovationen ist die Beschäftigung entsprechend qualifizierter Fachkräfte im Unternehmen. Ein Vergleich der Qualifikationsstruktur macht deutlich, dass Beteiligungsbetriebe einen höheren Anteil an Mitarbeitern beschäftigen, deren Tätigkeiten eine Ausbildung, eine einschlägige Berufserfahrung oder einen Hochschul- beziehungsweise Fachhochschulabschluss erfordern.

Beteiligungsbetriebe schätzen ferner ihre Ertragslage wesentlich besser ein und hatten – zumindest bei solchen mit Gewinnbeteiligung – häufiger ein positives Jahresergebnis als Betriebe ohne finanzielle Beteiligung.

Die Richtung dieses Zusammenhangs ist allerdings unklar: Ob prosperierende Betriebe ihre Beschäftigten eher finanziell beteiligen, oder ob die Beteiligung der Beschäftigten selbst das Unternehmensergebnis verbessert, kann nur durch weiterführende Analysen geklärt werden.

Vorteile in wirtschaftlichen Boom- und Schwächephasen

Die finanzielle Beteiligung von Beschäftigten am Kapital ihres Unternehmens kann sowohl in wirtschaftlichen Boom- als auch in Schwächephasen zweckmäßig sein. In wirtschaftlich guten Zeiten wird Kapitalbeteiligung vor allem als Beitrag zu einer gerechteren Vermögenspolitik diskutiert, insbesondere von gewerkschaftlicher und kirchlicher Seite. Sie stärkt die Teilhabe der Arbeitnehmer am Kollektivvermögen und fördert damit die Vermögensbildung in privater Hand.

Aus personalökonomischer Perspektive hat die Gewinn- und Kapitalbeteiligung als Lohnbestandteil eine

wichtige Signalfunktion, die in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen wird. Ein Arbeitgeber, der seine Beschäftigten am Unternehmenserfolg beteiligt, ist insbesondere für überdurchschnittlich qualifizierte und produktive Arbeitnehmer attraktiv – ein strategischer Vorteil im Wettbewerb um begehrte Fachkräfte.

Kapitalbeteiligung kann aber auch in wirtschaftlich schwierigen Phasen Vorteile bieten. Sie stellt eine Möglichkeit dar, Unternehmensnachfolgen zu regeln, die aufgrund des in vielen klein- und mittelständischen Firmen anstehenden Generationenwechsels zunehmend an Bedeutung gewinnen. In Fällen, in denen kein Nachfolger zur Verfügung steht, kann die Übernahme des Betriebs durch (ausgewählte) Mitarbeiter vielfach die Existenz des Betriebes sichern. Hinzu kommt, dass auf diese Weise auch Erfahrung und Fachwissen im Unternehmen gehalten werden.

Kapitalbeteiligung wird zudem als ein Instrument diskutiert, das auch im Krisen- beziehungsweise Insolvenzfall dazu beitragen kann, die Existenz eines Betriebs zu sichern. Wenn Beschäftigte Anteile an ihrem Unternehmen erwerben oder diesem ein Darlehen gewähren, entlastet dies den Faktor Kapital und erhöht die Liquidität des Unternehmens. Der Beschäftigte als Kapitalgeber wird

sozusagen Gläubiger und profitiert bei einer positiven Entwicklung von den Unternehmenserträgen. Zudem stärkt diese Kapitalbereitstellung die Position des Unternehmens gegenüber externen Kreditgebern.

Mitarbeiterbeteiligung blieb auch in der Krise 2008/09 gering

Insbesondere zu Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 wurde Kapitalbeteiligung als ein Ansatz diskutiert, um die Kapitalschwäche vieler Unternehmen abzufedern, deren Auftragslage sich krisenbedingt zum Teil drastisch verschlechtert hatte. Tatsächlich wurde das Instrument der Kapitalbeteiligung jedoch nicht verstärkt eingesetzt. Dies lässt sich bereits daran ersehen, dass der Anteil der Unternehmen mit Kapitalbeteiligung sich schon seit Jahren auf einem mehr oder weniger konstant niedrigen Niveau bewegt (vgl. Tabelle 1 auf Seite 49).

Auffällig ist allerdings, dass Betriebe, die nach eigenen Aussagen von der Krise betroffen waren, ihre Belegschaft häufiger am Gewinn beteiligten als Betriebe, die die Auswirkungen der Krise nicht unmittelbar spürten (vgl. Tabelle 4). Bei der Kapitalbeteiligung hingegen machte es kaum einen Unterschied, ob der Betrieb von der Krise betroffen war oder nicht.

Tabelle 4

Betriebe mit Mitarbeiterbeteiligung vor, während und nach der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009

in Prozent, Zahlen sind gewichtet

	vor der Krise 2007		während der Krise 2009		nach der Krise 2011	
	GB*	KB*	GB*	KB*	GB*	KB*
Betriebe...						
...mit Auswirkungen der Krise	12	3	11	1	12	2
überwiegend negative Auswirkungen	11	3	10	2	11	3
überwiegend positive Auswirkungen	19	**	18	**	20	**
positive und negative Auswirkungen in etwa gleichem Maße	18	**	16	**	18	**
...ohne Auswirkungen der Krise	7	1	7	1	8	1
schwer zu sagen	8	**	8	**	8	**
Gesamt	10	2	9	1	10	2

*GB = Gewinnbeteiligung, KB = Kapitalbeteiligung

**Fallzahl zu gering

Der hohe Anteil von Betrieben mit Gewinnbeteiligung bei „Krisenbetrieben“ ist vor allem auf Betriebe zurückzuführen, die überwiegend oder zumindest teilweise von der Krise profitierten. Das kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn Betriebe Fördermittel im Rahmen der Konjunkturpakete erhielten. Dabei handelt es sich vorwiegend um Betriebe der Finanzbranche, teilweise auch der Informations- und Kommunikationsbranche – Unternehmen also, die ihre Mitarbeiter generell überdurchschnittlich häufig finanziell beteiligen.

Ob und inwiefern die beiden Phänomene – Mitarbeiterbeteiligung und Krisenbetroffenheit – direkt miteinander zusammenhängen, kann an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden. Da die Verbreitung der Gewinnbeteiligung im gesamten Betrachtungszeitraum – also vor, während und nach der Krise – nahezu konstant ist (sowohl für die Gesamtheit der Betriebe als auch für Subgruppen von Betrieben, die unterschiedlich stark von der Krise betroffen waren), scheinen hier jedoch eher betriebsstrukturelle Gründe eine Rolle zu spielen.

Fazit

Die mutmaßlichen Vorteile der Gewinn- und Kapitalbeteiligung für Unternehmen und Arbeitnehmer sind immer wieder Gegenstand wirtschafts- und sozialpolitischer Diskussionen. Angesichts dessen ist es erstaunlich, dass nur eine kleine Minderheit der Betriebe diese Entlohnungsmodelle tatsächlich einsetzt. So ist in den vergangenen zehn Jahren der Anteil der Betriebe, die solche Beteiligungsmodelle praktizieren, nahezu gleich geblieben. Auch die im Jahr 2009 verbesserte gesetzliche Förderung der Kapitalbeteiligung hat daran nichts geändert.

Ob ein Betrieb seine Beschäftigten beteiligt, wird auch von verschiedenen strukturellen Faktoren bestimmt: So beteiligen Betriebe aus der Finanz- sowie aus der Informations- und Kommunikationsbranche ihre Angestellten überdurchschnittlich häufig. Dasselbe gilt für größere Betriebe sowie Betriebe, die als Kapitalgesellschaft oder als GmbH oder GmbH & Co. KG firmieren.

Die möglichen Vorteile einer Gewinn- oder Kapitalbeteiligung werden gleichermaßen für wirtschaftliche Boom-

und Schwäcphasen diskutiert. Tatsächlich sprechen verschiedene Argumente dafür, dass eine finanzielle Mitarbeiterbeteiligung als Entlohnungsbestandteil dazu beitragen kann, Krisensituationen zu entschärfen. Allerdings ist die Beteiligung an einem Unternehmen, das sich in der Krise befindet, auch ein finanzielles Wagnis, vor dem viele Arbeitnehmer zurückschrecken dürften.

Empirisch zeigt sich, dass finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Krisenphasen keineswegs häufiger praktiziert wird. Zwar verweisen verschiedene Studien auf Beispiele, wo Unternehmen durch Beteiligung der Beschäftigten am Betriebskapital erfolgreich saniert werden konnten. Allerdings dürften dies komplexe Einzelfälle sein, die sich mit den Mikrodaten aus dem IAB-Betriebspanel nicht erfassen lassen.

Literatur

Bellmann, Lutz; Möller, Iris (2011): Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung: Selbst die Finanzkrise sorgt nicht für stärkere Verbreitung. IAB-Kurzbericht Nr. 17.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012): Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Modelle und Förderwege.

Urnik, Sabine; Pfeil, Walter J.; Gruber, Michael (2010): Mitarbeiterbeteiligung in der Krise, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, Wien.

Die Autorin



Dr. Iris Möller

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

iris.moeller@iab.de