

Bellmann, Lutz; Möller, Iris

Research Report

Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung: Selbst die Finanzkrise sorgt nicht für stärkere Verbreitung

IAB-Kurzbericht, No. 17/2011

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Bellmann, Lutz; Möller, Iris (2011) : Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung: Selbst die Finanzkrise sorgt nicht für stärkere Verbreitung, IAB-Kurzbericht, No. 17/2011, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158360>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

IAB-Kurzbericht

17/2011

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Die Beteiligung von Beschäftigten am Gewinn oder Kapital ihres Unternehmens wird in Deutschland seit Jahrzehnten unter gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Gesichtspunkten diskutiert.

■ Im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 wurde die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung auch als Instrument zur Sanierung wirtschaftlich angeschlagener Unternehmen ins Gespräch gebracht.

■ Mitarbeiter könnten bei Liquiditätsengpässen als Kreditgeber einspringen. So würden sie nicht nur dazu beitragen, ihren Arbeitsplatz zu erhalten, sondern auch an späteren Wertsteigerungen teilhaben.

■ Jedoch ist im letzten Jahrzehnt insgesamt ebenso wie im Krisenjahr 2009 die Gewinn- und Kapitalbeteiligung nicht gestiegen. Das zeigen die Daten des IAB-Betriebspanels (vgl. Abbildung 1).

■ Betriebe, die von der Krise betroffen waren, haben weder Gewinn- noch Kapitalbeteiligung häufiger eingeführt als andere. Sie haben den Anteil ihrer Beschäftigten mit Gewinnbeteiligung zudem eher verringert als erhöht.

■ Es gibt durchaus Beispiele erfolgreicher Unternehmenssanierungen mittels Kapitalbeteiligungen der Beschäftigten, die sich aber in ihrer Summe mit Mikrodaten nicht erfassen lassen.

Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung

Selbst die Finanzkrise sorgt nicht für stärkere Verbreitung

von Lutz Bellmann und Iris Möller

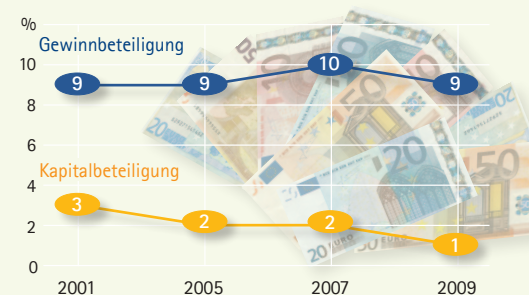
Für Arbeitgeber kann es sinnvoll sein, die finanzielle Beteiligung ihrer Mitarbeiter in Krisenzeiten zu forcieren, beispielsweise zur Kapitalstärkung des Unternehmens oder als Flexibilitätspuffer bei Auftragsschwankungen. Andererseits ist auch denkbar, dass die Mitarbeiter gerade in Krisenzeiten keinem zusätzlichen Risiko ausgesetzt werden möchten und daher Beteiligungen ablehnen. Möglicherweise antizipiert die Unternehmensleitung dies, sodass Angebote zum Anteilerwerb unterbleiben. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels wird hier die Entwicklung in Deutschland vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 nachgezeichnet.

Im Dezember 2005 warb der ehemalige Bundespräsident Horst Köhler in einem Interview mit dem Nachrichtenmagazin *stern* für eine verstärkte Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer oder ihre Beteiligung am Produktivvermögen: „In der Globalisierung können solche Kapitalbeteiligungen dazu beitragen, einer wachsenden Kluft zwischen Arm und Reich entgegenzuwirken“ (Bundespräsidialamt 2005). Damit verweist er auf die vermögenspolitische Funktion der Mit-

arbeiterbeteiligung. Sie soll dazu beitragen, Ungleichheiten von Produktivvermögen und Arbeitseinkommen zu nivellieren. Auch Bundeskanzlerin Angela Merkel plädierte damals für eine stärkere Teilhabe von Arbeitnehmern. Ebenfalls in einem Interview mit dem Nachrichtenmagazin *stern* äußerte sie am 15.2.2006, dass sie es in Zeiten deutlicher Gewinnzuwächse für sehr wichtig halte, die Arbeitnehmer am Erfolg der Unternehmen zu beteiligen (Bundeskanzlerin 2006).

Abbildung 1

Betriebe in Deutschland, die ihre Beschäftigten am Gewinn und Kapital beteiligen
2001 bis 2009, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001, 2005, 2007 und 2009 (2003 wurde nicht nach Beteiligungsmodellen gefragt). © IAB

Drei Jahre später traten am 1. April 2009 die gesetzlichen Änderungen der steuerlichen Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung vom 7.3.2009 (Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung) in Kraft (BGBl 2009 I, S. 451). Sie hatten vorrangig eine größere Verteilungsgerechtigkeit und die Vermögensbildung zum Ziel. Zudem sollten mit den Gesetzesänderungen mehr Möglichkeiten geschaffen werden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und an den Betrieb zu binden, sowie die Eigenkapitalbasis von Unternehmen zu verbessern (Lowitzsch et al. 2009).

Im März 2010 wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen erneut justiert (BGBl 2010 I, S. 386). Im Rahmen des Gesetzes zur Umsetzung steuerrechtlicher EU-Vorgaben wurde festgelegt, dass sich die steuerliche Förderung nicht mehr nur auf zusätzliche, neben dem Arbeitslohn gewährte Leistungen des Arbeitgebers beschränken darf; auch durch Entgeltumwandlungen erworbene Anteile können seitdem steuerbegünstigt erworben werden.

Nur wenig später – insbesondere mit der dramatischen Verschlechterung der wirtschaftlichen

Situation vieler Unternehmen in der Finanz- und Wirtschaftskrise – wurde Mitarbeiterbeteiligung als Krisenstrategie thematisiert. Betriebe, die in dieser Zeit in eine wirtschaftliche Schieflage geraten waren, setzten verschiedene Instrumentarien ein, um Auftragsrückgänge zu kompensieren und daraus resultierende finanzielle Engpässe zu überwinden.

■ Wie Mitarbeiterbeteiligung als Krisenstrategie wirken kann

Neben der Flexibilisierung des Arbeitsvolumens – sei es durch den Abbau von Überstunden, die Reduzierung von Guthaben auf Arbeitszeitkonten oder den Einsatz von Kurzarbeit – wurde häufig auch die Beteiligung der Mitarbeiter am Gewinn und Kapital ihres Betriebes als Instrument zur Rettung angeschlagener Unternehmen diskutiert (u. a. Hexel 2009; Creutzburg 2009; Stracke/Wilke 2011).

So können Mitarbeiter die Kapitaldecke des Arbeitgebers stärken und damit bei Liquiditätsengpässen aushelfen – sei es durch Lohnverzicht, nicht ausgezahlte Lohnerhöhungen oder durch die Reinvestierung nicht ausgezahlter Gewinnbeteiligungen. Dies kann je nach Ausgestaltung und Rechtsform des Unternehmens durch die Investition in Eigen- oder Fremdkapital geschehen. Die Mitarbeiter profitieren damit nicht nur durch den Erhalt ihres Arbeitsplatzes. In wirtschaftlich besseren Zeiten haben sie Teil an der Wertsteigerung ihres Unternehmens.

Das Unternehmen hat das vorrangige Ziel, die Krisenzeit ohne nachhaltige finanzielle Schwächung zu überwinden. Zudem verbessert eine derartige Kapitalbereitstellung ihre Position bei Verhandlungen mit externen Kreditgebern wie Banken (Leuner 2009). Nicht zuletzt sind Mitarbeiter häufig die „besseren“ Sanierer. Sie haben ein hochgradiges Interesse an einer nachhaltigen Entwicklung ihres Unternehmens, denn für sie stellt es eine auf viele Jahre angelegte Existenzgrundlage dar. Bei befürchteter Insolvenz und drohendem Arbeitsplatzverlust verzichten Arbeitnehmer ohnehin häufig auf tarifliche Rechte und tragen somit zur Sanierung bei. Wird dieser Beitrag der Arbeitnehmer in Form einer Kapitalbeteiligung realisiert, können diese bei einem Sanierungserfolg am wirtschaftlichen Aufschwung teilhaben (Apitzsch 2009).

Es gibt eine Reihe erfolgreicher Mitarbeiterkapitalbeteiligungen im Rahmen von Sanierungskonzepten (Hexel 2009). Prominent geworden ist die Idee

i Das IAB-Betriebspanel

ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Arbeitsnachfrage. Dabei werden jährlich rund 16.000 Betriebe aller Betriebsgrößen und Wirtschaftszweige in persönlich-mündlichen Interviews befragt. Grundgesamtheit sind Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Das Betriebspanel gibt es seit 1993 für Westdeutschland und seit 1996 für Ostdeutschland. Es bildet als umfassender Längsschnittdatensatz die Grundlage für die Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes.

Neben den regelmäßig erhobenen Standardfragen enthält das IAB-Betriebspanel ein jährlich wechselndes Schwerpunktthema mit aktuellem politischem oder wissenschaftlichem Bezug.

Mehr zum IAB-Betriebspanel vgl. Fischer et al. (2009) oder auf der Internetseite des IAB unter <http://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx/>.

Aus dem Fragebogen des IAB-Betriebspanels 2009 (Frage 44)

Gibt es in Ihrem Betrieb zusätzliche finanzielle Anreize für die Beschäftigten in Form einer Kapitalbeteiligung am Unternehmen oder in Form einer Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung?

Wenn ja:

Bitte schätzen Sie, welcher Anteil der Beschäftigten in den Genuss der jeweiligen Leistung kommt.

Kapitalbeteiligung am Unternehmen: Ja ... ► und zwar für ca. % der Beschäftigten
Nein ...

Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung: Ja ... ► und zwar für ca. % der Beschäftigten
Nein ...

in jüngerer Vergangenheit bei der Diskussion um die Sanierung von Opel und Schaeffler. Vor allem in Krisenphasen und Zeiten fallender Aktienkurse kann es jedoch schwierig sein, die Mitarbeiter von der Vorteilhaftigkeit einer Beteiligung zu überzeugen, insbesondere wenn der aktuelle Wert des Unternehmens stark gesunken ist. Massive Umsatzrückgänge wurden vor allem in exportorientierten Unternehmen und in den Branchen Maschinenbau, Metallverarbeitung und Chemie verzeichnet (Bellmann/Gerner 2011).

Während Kapitalbeteiligungen eine Möglichkeit der finanziellen Restrukturierung im akuten Krisenfall darstellen, kann die Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter wesentlich dazu beitragen, Schwankungen der Geschäftstätigkeit durch Lohnflexibilität abzufedern. Denn variable Löhne koppeln die Personalkosten an die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und entlasten die Kostenseite in finanziell schwierigen Zeiten. Damit sinkt der Druck, Personal abbauen zu müssen. Sicherlich kann Gewinnbeteiligung nicht als ausgewiesenes Kriseninstrument gelten, jedoch verschafft sie dem Unternehmen in Krisenzeiten einen größeren finanziellen Spielraum. Im Zusammenspiel mit anderen Instrumenten kann dies zur Entlastung beitragen.

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels (vgl. Infokasten auf Seite 2) wird im Folgenden die Verbreitung von gewinn- oder kapitalabhängiger Entlohnung im ersten Jahrzehnt des neuen Jahrtausends nachgezeichnet. Die Ergebnisse zeigen auch, ob und wie sich die Mitarbeiterbeteiligung in Zeiten der Krise bzw. nach Umgestaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen verändert hat.

Die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung hat sich zuletzt kaum verändert

In der jährlichen IAB-Betriebsbefragung wird immer wieder auch die Information erhoben, ob ein Betrieb seine Mitarbeiter am Gewinn und/oder am Kapital beteiligt (zur konkreten Fragestellung vgl. Infokasten). **Abbildung 1** (Seite 1) zeigt, dass Mitte 2009 weder Gewinn- noch Kapitalbeteiligung eine größere Verbreitung fanden, als dies Mitte oder Anfang des Jahrzehnts der Fall war (Bellmann/Leber 2007; Bellmann/Möller 2006). Rund jeder zehnte Betrieb gab an, zumindest einen Teil seiner Mitarbeiter am Gewinn zu beteiligen, während dies bei der Beteiligung am Kapital nur für ein Prozent der Betriebe zutrifft. Daraus kann zunächst abgeleitet werden,

dass (zumindest zu diesem Zeitpunkt) Mitarbeiterbeteiligung kein zentrales Instrument der Krisenbewältigung gewesen sein kann.

Große Betriebe beteiligen ihre Mitarbeiter häufiger

Beide Formen der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung kommen in großen Betrieben häufiger vor als in kleinen (vgl. **Abbildung 2**). Während nur 8 Prozent der Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten zumindest einen Teil ihrer Mitarbeiter am Gewinn beteiligen, trifft dies für mehr als ein Drittel aller Großbetriebe (mit 500 und mehr Beschäftigten) zu. Auch Kapitalbeteiligung kommt in größeren Betrieben häufiger vor, allerdings auf insgesamt niedrigerem Niveau. Ein Vergleich mit den Zahlen aus dem Jahr 2001 zeigt, dass die betriebsgrößenspezifische Verteilung von Gewinn- und Kapitalbeteiligung im letzten Jahrzehnt nahezu gleich geblieben ist. Auffällig ist jedoch, dass in Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten die Gewinnbeteiligung etwas zugenommen hat, während die Kapitalbeteiligung rückläufig ist.

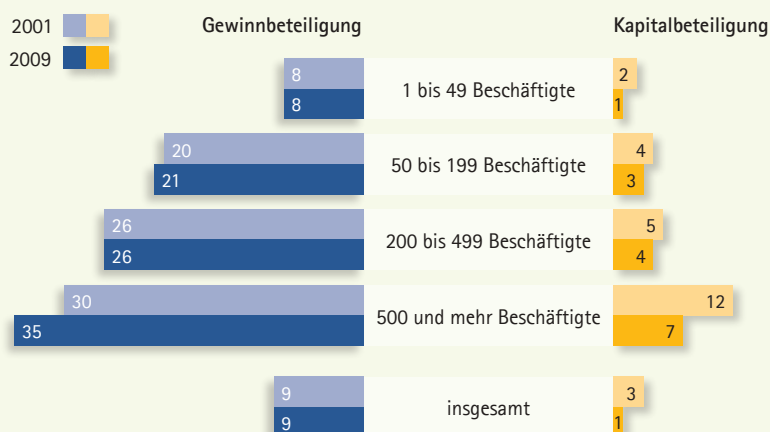
Hohe Gewinnbeteiligung im Sektor Information und Kommunikation

Gewinnbeteiligung kommt am häufigsten in Betrieben des Sektors Information und Kommunikation vor (vgl. **Tabelle 1**, Seite 4). Zu dieser Branche gehören neben Betrieben des Verlagswesens, der Funk-, Fernseh- und Filmindustrie auch jene der Telekommunikation, Internetdienstleistungen, Softwareentwicklung und Datenverarbeitung sowie Nachrichten-

Abbildung 2

Betriebe mit Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung nach Betriebsgröße

2001 und 2009, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 und 2009.

© IAB

tenbüros. Fast ein Drittel aller Betriebe in diesem Sektor gab an, zumindest einen Teil ihrer Beschäftigten am Gewinn zu beteiligen.

Weit verbreitet ist die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung auch im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Mit vier Prozent ist eine Kapitalbeteiligung in dieser Branche am häufigsten zu finden; Gewinnbeteiligung gibt es in fast einem Viertel dieser Betriebe. Überdurchschnittlich ist die Gewinnbeteiligung ferner in den Bereichen Bergbau/Energie- und Wasserversorgung (13 %), den Wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen¹ (12 %) und im Sektor Handel (11 %) verbreitet.

Wenn Ja, wie viele?

Über die Tatsache hinaus, dass Betriebe Beteiligungsmodelle einsetzen, zeigen die Daten des IAB-Betriebspanels, wie viele Beschäftigte in diesen Betrieben tatsächlich am Gewinn bzw. Kapital beteiligt werden. Diese innerbetriebliche Reichweite oder Intensität wird erfasst, indem die Befragten gebeten werden, den Anteil der Beschäftigten anzugeben,

der in den Genuss der jeweiligen Leistung kommt (vgl. Infokasten auf Seite 2). In den Betrieben mit Gewinnbeteiligung werden im Durchschnitt zwei Drittel der Beschäftigten am Gewinn beteiligt (vgl. Tabelle 1).

Bei einem Branchenvergleich der innerbetrieblichen Reichweite ist festzustellen, dass die Streuung relativ gering ausfällt. Den niedrigsten Wert haben Betriebe des Baugewerbes: Hier wird im Durchschnitt die Hälfte der Beschäftigten am Gewinn beteiligt. Die höchste Intensität findet man in Betrieben der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit durchschnittlich 78 Prozent. Dies spiegelt die Betriebsanteile wider: Gewinnbeteiligung gibt es in Betrieben des Baugewerbes selten (2 %), im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen dagegen sehr häufig (24 %). Letztere beteiligen ihre Beschäftigten darüber hinaus überdurchschnittlich oft am Kapital, was vor allem der Rechtsform zuzuschreiben sein dürfte, denn Betriebe dieser Branche sind oft Kapitalgesellschaften.

Es gibt aber auch Branchen mit unterdurchschnittlichen betrieblichen Anteilen, deren innerbetriebliche Reichweite oberhalb des Durchschnittswertes liegt. Dazu gehören Verkehr und Lagerei (4 % der Betriebe beteiligen 76 % ihrer Beschäftigten), Gesundheit/Erziehung und Unterricht (4 %; 75 %) sowie Gastgewerbe und sonstige Dienstleistungen (7 %; 73 %). Wenn also Betriebe dieser Branchen Gewinnbeteiligung anbieten, werden überdurchschnittlich viele ihrer Beschäftigten eingebunden (vgl. Tabelle 1).

Viele beteiligen alle ...

Neben den Durchschnittswerten gibt auch die Verteilung der innerbetrieblichen Einbindung Auskunft über die tatsächliche Reichweite von Beteiligungsmodellen. 46 Prozent bzw. 44 Prozent der Betriebe, die überhaupt Gewinn- bzw. Kapitalbeteiligung anbieten, beziehen alle Beschäftigte in solche Modelle ein (vgl. Abbildung 3). Tendenziell handelt es sich hierbei um kleinere Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten und um Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten.

¹ Hierzu zählen z. B. Betriebe des Grundstücks- und Wohnungswesens, Rechts- und Steuerberatungen, Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Unternehmensberatungen, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Veterinärwesen, Vermietung und Verpachtung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste sowie Garten- und Landschaftsbau.

Tabelle 1

Betriebe und Beschäftigte mit Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung nach Branchen 2009

Anteile in Prozent

	Betriebe		Beschäftigte	
	mit Beteiligung am		mit Beteiligung am	
	Gewinn	Kapital	Gewinn	Kapital
Bergbau/Energie/Wasser	13	*	73	*
Verarbeitendes- und Baugewerbe	5	1	62	71
dar.: Verarbeitendes Gewerbe	9	1	64	62
Baugewerbe	2	*	51	*
Dienstleistungen	10	1	66	60
dar.: Handel	11	1	58	65
Verkehr und Lagerei	4	*	76	*
Information und Kommunikation	31	*	65	*
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	24	4	78	85
Gastgewerbe und sonstige Dienstleistungen	7	*	73	*
Gesundheit/Erziehung und Unterricht	4	*	75	*
Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufl. Dienstleistungen	12	2	66	50
Gesamt**	9	1	66	63

* Fallzahl zu gering.

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

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009.

© IAB

... der Rest nur wenige

Die übrigen Betriebe mit Mitarbeiterbeteiligung, die nicht alle Beschäftigten finanziell beteiligen, verteilen sich auf die verbleibenden 54 Prozent bzw. 56 Prozent der Betriebe. Dabei ist festzustellen, dass eher weniger denn mehr Beschäftigte einbezogen werden. **Abbildung 3** zeigt, dass die beiden Verteilungskurven im Bereich bis zu 50 Prozent der Betriebe deutlich stärker steigen und danach flacher werden. Das heißt, es wird häufiger weniger als die Hälfte der Belegschaft eingebunden: Etwas mehr als 40 Prozent der Betriebe beteiligen weniger als die Hälfte der Belegschaft am Gewinn (48 % am Kapital), während 14 Prozent der Betriebe mehr als die Hälfte, aber nicht die komplette Belegschaft am Gewinn beteiligen (8 % am Kapital).

Unter den Betrieben, die weniger als die Hälfte ihrer Beschäftigten am Gewinn beteiligen, sind am häufigsten mittelständische Betriebe der Größenordnung 50 bis 500 Mitarbeiter und des Sektors Handel zu finden. Großbetriebe (mit 500 und mehr Beschäftigten) und Betriebe der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen beteiligen überdurchschnittlich häufig mehr als die Hälfte der Belegschaft am Gewinn.

Die Strukturzahlen und Trends zur Verbreitung von Gewinn- und Kapitalbeteiligung geben bislang keinen Hinweis auf die bereits oben angesprochene Funktion dieser Instrumente zur Krisenbewältigung. Die differenzierte Betrachtung von Betrieben, die von der Krise betroffen sind und solchen, die es nicht sind, gibt weiteren Aufschluss über die Relevanz der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung im Krisenfall.

■ Mitarbeiterbeteiligung im Zeichen der Krise

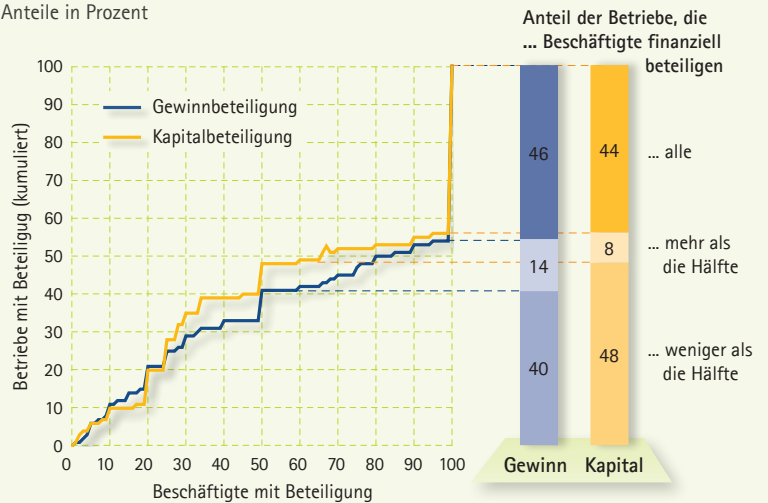
Nicht alle Betriebe sind oder waren gleichermaßen vom wirtschaftlichen Einbruch betroffen, den die globale Krise in den Jahren 2008/2009 ausgelöst hat. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe im Jahr 2010 gefragt, ob die Wirtschafts- und Finanzkrise in den letzten zwei Jahren Auswirkungen auf den Betrieb hatte. Die Antwortvorgaben waren „Ja“, „Nein“ und „Schwer zu sagen“. Als „Krisenbetriebe“ wurden diejenigen identifiziert, die mit „Ja“ geantwortet haben.

Betrachtet man nun diese Betriebe getrennt, so wird deutlich, dass von der Krise betroffene Betriebe mit 11 Prozent etwas häufiger Gewinnbeteiligung einsetzen als diejenigen, die keine Auswirkung der

Abbildung 3

Reichweite der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung 2009

Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009.

© IAB

Krise spürten (7 %, vgl. **Tabelle 2**). Bei der Kapitalbeteiligung lässt sich kein Unterschied feststellen. Der Frage, ob dies schon vor der Krise so war, wird im nächsten Abschnitt nachgegangen.

Bezieht man zudem die Krisenbetroffenheit von Betrieben in die Betriebsgrößen- und Branchenbetrachtung mit ein, so zeigt sich, dass Gewinnbeteiligung² unabhängig von der Größe des Betriebs oder der Branchenzugehörigkeit häufiger in Krisenbetrieben zu finden ist als in jenen, die keine Auswirkung der Krise spürten. Die Strukturen von Gewinnbeteiligungs- und Krisenbetrieben sind sich also ähnlich. Es handelt sich um größere, exportorientierte Betriebe, die sich unter hohem Wettbewerbsdruck und häufiger in ausländischem Eigentum befinden (Bellmann/Möller 2006, 2010).

² Differenzierte Auswertungen zur Kapitalbeteiligung und Krisenbetroffenheit sind aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich.

Tabelle 2

Betriebe mit Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung nach Krisenbetroffenheit

in Prozent

	Gewinnbeteiligung	Kapitalbeteiligung
Betriebe ...		
... mit Auswirkung der Krise	11	1
... ohne Auswirkung der Krise	7	1

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, 2010.

© IAB

Mitarbeiterbeteiligung wurde in Krisenbetrieben nicht häufiger eingeführt

Ob und inwiefern von der Krise betroffene Betriebe erst in den letzten Jahren Gewinn- oder Kapitalbeteiligung eingeführt haben, lässt sich mit einem Blick in die Vergangenheit beantworten. Hierfür werden Betriebe betrachtet, die im Jahr 2005 und 2009 Angaben zur Existenz von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen gemacht haben. Bei genauerer Analyse wird deutlich, dass sowohl Gewinn- als auch Kapitalbeteiligung in Krisenbetrieben nicht wesentlich häufiger eingeführt oder auch abgeschafft wurde. Vier Prozent aller Betriebe haben Gewinnbeteiligung eingeführt, fünf Prozent haben sie abgeschafft und bei 91 Prozent ist keine Statusänderung festzustellen (vgl. Tabelle 3). Das heißt, die meisten Betriebe haben in beiden Jahren Gewinnbeteiligung oder in beiden Jahren keine Gewinnbeteiligung. Die entsprechenden Werte sind bei Betrieben, die Auswirkungen der Krise spürten, nahezu identisch. Das gleiche Bild

ergibt sich bei der Analyse der Kapitalbeteiligung. Auch diese Betrachtung lässt den Schluss zu, dass die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung keine quantitativ entscheidende Rolle als Instrument der Krisenbewältigung gespielt haben kann.

Krisenbetriebe haben eher weniger Beschäftigte beteiligt

Die innerbetriebliche Reichweite der Beteiligungsmodelle kann ebenfalls einen Hinweis auf die Krisenrelevanz des Einsatzes dieses Instruments geben. Betriebe, die ihre Beschäftigten bereits am Gewinn oder Kapital beteiligen und sich in wirtschaftlichen Schieflagen oder Liquiditätseingpässen befinden, können auf die prekäre Situation reagieren, indem sie den Umfang der Beteiligung erhöhen. Dies kann geschehen, indem die Höhe der Beteiligung vergrößert wird oder indem der Anteil der Mitarbeiter, der in Beteiligungsmodelle einbezogen wird, steigt. Letzteres ist in den Daten des IAB-Betriebspanels erfasst.

Die Auswertungen zeigen, dass 30 Prozent aller Betriebe mit Gewinnbeteiligung im Zeitraum 2005 bis 2009 mehr Beschäftigte in die Beteiligung einbezogen haben, weitere knapp 30 Prozent haben den Anteil verringert und bei 40 Prozent ist der Anteil der Beschäftigten mit Gewinnbeteiligung unverändert geblieben (vgl. Abbildung 4).

Der Anteil von Betrieben, die Gewinnbeteiligung erhöhten, unterscheidet sich kaum in Bezug auf die Tatsache, ob die Betriebe die Auswirkung der Krise spürten. Jedoch haben „Krisenbetriebe“ häufiger den Anteil der Beschäftigten mit Gewinnbeteiligung verringert (34 %) als Betriebe ohne Krisenbetroffenheit (22 %). Über den Anlass dieses Rückgangs ist nichts bekannt und er lässt sich empirisch auch nicht erfassen. Es könnte vermutet werden, dass die Unternehmensleitung ihre Mitarbeiter nicht dem Risiko sinkender oder ausbleibender Gewinne aussetzen wollte.

Insofern bestätigt sich das bisher gezeichnete Bild, dass die finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter nicht in nennenswertem Umfang als Instrument zur Bewältigung wirtschaftlicher Krisenlagen herangezogen wurde.

Tabelle 3

Betriebe, die Beteiligungsmodelle zwischen 2005 und 2009 eingeführt oder abgeschafft haben, nach Krisenbetroffenheit

Anteile in Prozent

	Gewinnbeteiligung			Kapitalbeteiligung		
	Einführung	Ab-schaffung	keine Status-änderung	Einführung	Ab-schaffung	keine Status-änderung
Betriebe ...						
... mit Auswirkung der Krise	5	6	89	1	1	98
... ohne Auswirkung der Krise	4	4	92	1	1	98
Alle Betriebe	4	5	91	1	2 ¹	98

¹ Abweichungen aufgrund von Rundungsdifferenzen.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005, 2009, 2010.

© IAB

Abbildung 4

Betriebe, die den Anteil der Beschäftigten mit Gewinnbeteiligung zwischen 2005 und 2009 verändert haben, nach Krisenbetroffenheit

Anteile in Prozent

Betriebe ...	Erhöhung	Verringerung	keine Veränderung
... mit Auswirkung der Krise	31	34	36
... ohne Auswirkung der Krise	32	22	46
Betriebe insgesamt*	30	29	40

* Inklusive Betriebe, die „Schwer zu sagen“ angegeben haben.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005, 2009, 2010.

© IAB

■ Fazit

In der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 haben die Betriebe nicht in stärkerem Umfang als zuvor auf die finanzielle Beteiligung ihrer Mitarbeiter gesetzt, um beispielsweise bei ihren Lohnkosten eine größere Flexibilität zu erreichen oder ihre Kapitalbasis zu stärken. Das zeigen Auswertungen mit den Daten des IAB-Betriebspanels.

Gewinnbeteiligung ist in Betrieben, die die Auswirkung der Krise spürten, allerdings häufiger zu finden als in solchen, an denen die Krise ohne Folgen vorüberging. Die Existenz dieses Instruments hat möglicherweise dazu beigetragen, die Kostenseite zu entlasten und damit die Auswirkung der Krise abzufedern. Den Daten zufolge ist auch nicht beobachtbar, dass die von der Wirtschafts- und Finanzkrise betroffenen Betriebe häufiger Gewinn- oder Kapitalbeteiligungsmodelle eingeführt oder den Anteil der Mitarbeiter, der am Gewinn beteiligt ist, erhöht haben. Die Daten zeigen jedoch, dass Beteiligungsbetriebe und Krisenbetriebe ähnliche Strukturen haben.

Die geringe Nutzung des Instruments im Krisenfall kann möglicherweise auch darauf zurückgeführt werden, dass die Steuervergünstigung – wie zunächst in den gesetzlichen Regelungen 2009 festgelegt – nur gewährt wird, wenn Leistungen zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlt werden. Lowitzsch et al. (2009) weisen darauf hin, dass dieses Verbot der Lohnumwandlung mit den bewährten Sanierungsmodellen kollidiert. Mit der gesetzlichen Neuregelung von 2010 wurde diese Einschränkung zwar revidiert, kam jedoch für die meisten Betriebe, die aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerieten, relativ spät.

Die Ergebnisse sollen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass durchaus Fälle existieren, in denen die Beteiligung der Belegschaften wesentlich zur Sanierung von Unternehmen beigetragen hat (Beispiele hierzu in Hexel 2009). Die Befunde deuten aber auch darauf hin, dass sich diese erfolgreichen Beispiele mit Mikrodaten nicht hinreichend erfassen lassen. Das lässt sich etwa damit erklären, dass eine Unternehmenssanierung mittels Mitarbeiterkapitalbeteiligung an viele Voraussetzungen und Rahmenbedingungen geknüpft ist. Eine Rolle spielt unter anderem die Bereitschaft der Mitarbeiter, das finanzielle Risiko zu übernehmen, das sie zusätzlich zum Arbeitsplatzrisiko – das in Krisenzeiten besonders hoch ist – zu tragen haben (Leuner 2009). Typischerweise sind Arbeitnehmer im Vergleich zu Ar-

beitgebern risikoaverser und insofern auch generell weniger bereit, unternehmerisches Risiko zu tragen. Darüber hinaus ist ihre Motivation und Einsatzbereitschaft, die zum Erfolg einer Sanierung notwendig sind, von Bedeutung. Der hohe administrative Aufwand, der die Initiierung von Beteiligungsmodellen mit sich bringt, hält sicherlich viele Unternehmen von einer Umsetzung ab. Erfolgreiche Unternehmenssanierungen mit Mitarbeiterkapitalbeteiligung zeigen, dass es sich um komplexe Einzelfälle handelt, die für das jeweilige Unternehmen, dessen Rechtsform und Rahmenbedingungen maßgeschneidert wurden. Standardlösungen existieren nicht.

Letztlich bleibt festzuhalten, dass sich der Anteil der Betriebe, die ihre Mitarbeiter finanziell beteiligen, zumindest bis zum Befragungszeitraum – Mitte des Jahres 2009 – nicht erhöht hat.

Dieser Zeitraum ist zudem nicht dazu geeignet, Reaktionen von Betrieben auf die gesetzlichen Änderungen vom Frühjahr 2009 bzw. vom Frühjahr 2010 zu erfassen. Hierfür muss sicherlich eine längere Periode betrachtet werden. Die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung wird im Rahmen des IAB-Betriebspanels 2011 erneut erhoben.

Außerdem ist die Verknüpfung der Betriebspanel-Daten mit den Einkommensdaten der Beschäftigtenstatistik interessant, um festzustellen, in welchem Umfang die Beschäftigten durch Mitarbeiterbeteiligung bessergestellt werden. Für den Zeitraum 2001 bis 2007 konnte bereits gezeigt werden, dass Beschäftigte in Betrieben mit Gewinn- oder Kapitalbeteiligung etwas mehr verdienen, als jene in Betrieben, die keine Beteiligungslöhne zahlen (Andrews et al. 2010).

Das Thema finanzielle Mitarbeiterbeteiligung wird auch weiterhin Bestandteil der Entlohnungsdebatten sein. Angesichts des absehbaren Wettbewerbs um Fachkräfte kann die Beteiligung der Mitarbeiter am Erfolg oder Kapital die Bindung an das Unternehmen erhöhen und eine wichtige Signalfunktion im Personalmarketing für begehrte „high potentials“ ausüben (Zimmermann 2011).



Prof. Dr. Lutz Bellmann
ist Leiter des Forschungsbereichs
„Betriebe und Beschäftigung“ im IAB.

lutz.bellmann@iab.de



Dr. Iris Möller
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin
im Forschungsbereich
„Betriebe und Beschäftigung“ im IAB.

iris.moeller@iab.de

Literatur

- Andrews, Martyn; Bellmann, Lutz; Schank, Thorsten; Upward, Richard (2010): The impact of financial participation on workers' compensation. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 43 (1), S. 72–89.
- Apitzsch, Wolfgang (2009): Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Sanierungsfall – ein Plädoyer. In: BetriebsBerater, Special 1/09, S. 1.
- Bellmann, Lutz; Gerner, Hans-Dieter (2011): Reversed Roles? Wage and Employment Effects of the Current Crisis. Research in Labor Economics 32, 181–203.
- Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2007): Materielle Mitarbeiterbeteiligung: Geringe Verbreitung, aber hohe Intensität. IAB-Kurzbericht Nr. 13.
- Bellmann, Lutz; Möller, Iris (2006): Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter: Die Betriebe in Deutschland haben Nachholbedarf. IAB-Kurzbericht Nr. 13.
- Bellmann, Lutz; Möller, Iris (2010): Gewinnbeteiligung und betriebliches Engagement auf internationalen Märkten. In: Zeitschrift für Personalforschung 24 (1), S. 29–47.
- Bundesgesetzblatt [BGBl] (2009): Verbesserung der Förderung nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz, Stärkung von MKB durch Änderungen des Einkommenssteuergesetzes und Einbeziehung von Fonds in die Förderung, BGBl 2009 I.
- Bundesgesetzblatt [BGBl] (2010): Gesetz zur Umsetzung steuerlicher EU-Vorgaben sowie zur Änderung steuerlicher Vorschriften, BGBl 2010 I.
- Bundeskanzlerin (2006): Gewalt als Mittel der Auseinandersetzung inakzeptabel. stern Interview vom 15.2.2006. http://www.bundeskanzlerin.de/nn_915644/Content/DE/Archiv16/Interview/2006/02/2006-02-16-gewalt-als-mittel-der-auseinandersetzung-inakzeptabel.html Berlin (Zugriff am 30.5.2011).
- Bundespräsidialamt (2005): Pressemitteilung des Bundespräsidialamtes vom 29.12.2005. <http://www.bundespraesident.de/Reden-und-Interviews/Reden-Horst-Koehler-bundespraesident-horst-koehler-im-gespraech-mit-dem-stern.pdf>. Berlin (Zugriff am 30.5.2011).
- Creutzburg, Dietrich (2009): In der Krise boomt die Mitarbeiterbeteiligung. In: Handelsblatt vom 31.3.2009.
- Fischer, Gabriele; Janik, Florian; Müller, Dana; Schmucker, Alexandra (2009): The IAB Establishment Panel. Things users should know. In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 129, S. 133–148.
- Hexel, Dietmar (2009): Belegschaftskapital als attraktiver Baustein einer Krisenlösung. Verzicht ist keine Alternative. Beitrag zur gewerkschaftlichen Debatte. DGB diskurs, Dezember 2009.
- Leuner, Rolf (2009): Mitarbeiterbeteiligung. Recht, Steuern, Beratung. Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Lowitzsch, Jens; Spitsa, Natalia; Roggemann, Herwig; Waas, Bernd (2009): Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Juli 2009.
- Stracke, Stefan; Wilke, Peter (2011): Krisenbewältigung und Aufbau neuer Perspektiven durch Mitarbeiterbeteiligung. Resümee des Expertengesprächs II am 22.2.2011. http://www.fes.de/wiso/pdf/mittelstand/2011/220211/Zusammenfassung_EXG_II_220211.pdf, Zugriff am 10.5.2011.
- WirtschaftsWoche (2011): „Jetzt aufpassen“ Interview mit Philipp Rösler in: WirtschaftsWoche Nr. 23 vom 6.6.2011, S. 30–32.
- Zimmermann, Klaus (2011): Ökonom Zimmermann fordert Ende niedriger Einstiegsgehälter. In: WirtschaftsWoche, 26.3.2011. <http://www.wiwo.de/politik-weltwirtschaft/oekonom-zimmermann-fordert-ende-niedriger-einstiegsgehaelter-461204/>.