

Gunkelmann, Kathrin; Stöwhase, Sven

**Article**

## Mitarbeiterkapitalbeteiligungen: Verbreitung und Beteiligungsgrade

Wirtschaftsdienst

*Suggested Citation:* Gunkelmann, Kathrin; Stöwhase, Sven (2019) :  
Mitarbeiterkapitalbeteiligungen: Verbreitung und Beteiligungsgrade, Wirtschaftsdienst, ISSN  
1613-978X, Springer, Heidelberg, Vol. 99, Iss. 5, pp. 359-362,  
<https://doi.org/10.1007/s10273-019-2457-1>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/213733>

**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.*

Kathrin Gunkelmann, Sven Stöwhase\*

## Mitarbeiterkapitalbeteiligungen: Verbreitung und Beteiligungsgrade

Zwar erhielt das Thema Mitarbeiterkapitalbeteiligung in jüngster Zeit wieder mehr Aufmerksamkeit, über Umfang und Tiefe der Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer in Deutschland ist aber wenig bekannt. Mithilfe des IAB-Betriebs-Panels wird analysiert, wie sich die Zahl der Betriebe, die Beteiligungen anbieten, und die Zahl der an diesen Programmen beteiligten Mitarbeiter entwickelt haben. Die Ergebnisse zeigen einen deutlichen Rückgang der Teilnahmequoten bis 2009, während sie in den letzten Jahren jedoch eher konstant sind.

Sowohl in Politik und Wissenschaft als auch in der öffentlichen Diskussion erhält das Thema Mitarbeiterkapitalbeteiligung in jüngster Zeit wieder verstärkt Aufmerksamkeit. Zu nennen sind hier beispielhaft der „Berliner Appell zu mehr Vermögensbildung in Mitarbeiterhand“<sup>1</sup> oder der Antrag des Landes Nordrhein-Westfalen für einen „Freibetrag für geldwerte Vorteile bei Mitarbeiterbeteiligungen an StartUp-Unternehmen“<sup>2</sup>. Zum einen wird die Unterstützung für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen durch die Annahme getragen, dass sie positiv auf die Produktivität wirken, Mitarbeiter an das Unternehmen binden und gegebenenfalls einen Beitrag zur Sicherung des Eigenkapitals leisten können.<sup>3</sup> Zum anderen wird vor dem Hintergrund einer zunehmenden Konzentration des Vermögens in der Hand einiger weniger<sup>4</sup> auch auf die verteilungspolitischen Wirkungen von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen hingewiesen.

Die Ausgestaltungsmöglichkeiten der Mitarbeiterkapitalbeteiligung sind im Detail vielfältig. Prinzipiell lassen sich dabei drei Kategorien unterscheiden: Die Eigenkapitalbeteiligung, die Fremdkapitalbeteiligung sowie Mischformen, sogenannte Mezzaninbeteiligungen. In allen Fällen handelt es sich um eine Beteiligung der Beschäftigten an dem Betrieb, in dem sie arbeiten. Bei der Eigenkapitalbeteiligung erhalten die Beschäftigten je nach Rechtsform Belegschaftsaktien, GmbH-, Genossenschafts- oder Kommanditanteile, teilweise zu stark vergünstigten Konditionen. Damit verknüpft sind Mitsprache-, Kontroll- und Informationsrechte, aber ebenso eine Beteiligung am unternehmerischen Risiko. Eine solche Verknüpfung besteht bei einer Fremdkapitalbeteiligung nicht. Die Beschäftigten stellen dem Betrieb hier für einen vereinbarten Zeitraum eine festgelegte Geldsumme zur Verfügung, die nach Ablauf des Zeitraums mit einem vorab vereinbarten Zinssatz zurückgezahlt wird. Ein Beispiel für eine Mischform ist die stille Beteiligung, bei der die Beschäftigten zwar Eigenkapital, jedoch keine unternehmerischen Mitspracherechte erwerben.

Kapitalbeteiligungsprogramme werden über zwei Kanäle gefördert. So bleibt ein Teil des geldwerten Vorteils des Mitarbeiters über die verbilligte oder unentgeltliche Überlas-

\* Die Datengrundlage dieses Beitrags bildet das IAB-Betriebspanel, Wellen 2001-2015. Der Datenzugang erfolgte über einen Gastzugang am Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ) und mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung beim FDZ, DOI: 10.5164/IAB.IABBP9317.de.en.v1.

1 Vgl. Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung und Deutsches Aktieninstitut: Unternehmen fordern mehr Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, Pressemitteilung vom 30.10.2017, [http://mitarbeiterbeteiligung.de/wp-content/uploads/2017/10/AGP\\_DAI\\_PM\\_30Okt17\\_Berliner-Appell.pdf](http://mitarbeiterbeteiligung.de/wp-content/uploads/2017/10/AGP_DAI_PM_30Okt17_Berliner-Appell.pdf) (15.4.2019);

2 Vgl. Entschließung des Bundesrates: Sicherung des Wirtschaftsstandorts Deutschland – Schritte zu einer modernen wettbewerbsfähigen Unternehmensbesteuerung, Bundesratsdrucksache, Nr. 310/18.

3 Vgl. E. Blasi, R. Freeman, C. Mackin, D. Kruse: Creating a Bigger Pie? The effects of Employee Ownership, Profit Sharing, and Stock Options on Workplace Performance, in: D. Kruse, R. Freeman, J. Blasi (Hrsg.): Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-based Stock Options, Chicago 2010, S. 139-165; N. Bloom, J. van Reenen: Human Resource Management and Productivity, in: D. Card, O. Ashenfelter (Hrsg.): Handbook of Labor Economics, Bd. 4, Part B, North Holland 2011, S. 1697-1767; sowie E. O'Boyle, P. Patel, E. Gonzalez-Mulé: Employee ownership and firm performance: A meta-analysis, in: Human Resource Management Journal, 26. Jg. (2016), H. 4, S. 425-448.

4 Vgl. T. Piketty: Capital in the Twenty-First Century, Cambridge MA 2014.

**Kathrin Gunkelmann**, M.Sc. Economics, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung „Mikrosimulationsmodelle“ am Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT) in St. Augustin.

**Dr. Sven Stöwhase** ist dort Abteilungsleiter.

sung von Beteiligungen durch den Arbeitgeber nach § 3 Nr. 39 EStG bei der Einkommensteuer unberücksichtigt. Sofern die dafür verwendeten finanziellen Mittel nicht aus einer Entgeltumwandlung stammen, ist der Vorteil darüber hinaus auch sozialversicherungsfrei. Die Förderung ist allerdings auf solche Kapitalbeteiligungsprogramme beschränkt, die der gesamten Belegschaft eines Betriebs offenstehen.<sup>5</sup> Bis 2009 lag der maximal von Steuern und Sozialabgaben befreite Betrag bei 135 Euro jährlich. Durch das Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung<sup>6</sup> sowie das Gesetz zur Umsetzung steuerrechtlicher EU-Vorgaben und weiterer Änderungen<sup>7</sup> wurde die steuerliche Förderung 2009 und 2010 allerdings ausgeweitet. Seitdem sind bis zu 360 Euro im Jahr steuer- und sozialabgabenfrei.

Über die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit hinaus zählen Mitarbeiterkapitalbeteiligungen auch zu den Investitionsformen, die im Rahmen des fünften Vermögensbildungsgesetz (5. VermBG) gefördert werden. Sofern der Beschäftigte bestimmte Einkommensgrenzen<sup>8</sup> nicht überschreitet, erwirbt er durch seine Beteiligung einen Anspruch auf eine Arbeitnehmersparzulage in Höhe von 20 % der Beteiligung, maximal jedoch 80 Euro im Jahr. Die beiden Förderkanäle schließen sich gegenseitig nicht aus. Sofern die Bedingungen an das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramm erfüllt sind und der Beschäftigte kein zu hohes Einkommen hat, kann er daher also beide Förderungen kumulativ in Anspruch nehmen.

Um potenzielle Wirkungen dieser oder anderer wirtschaftspolitischer Maßnahmen, die entweder an den bestehenden Förderinstrumenten ansetzen oder aber völlig neue Instrumente schaffen, möglichst schon im Vorfeld quantifizieren zu können, bedarf es aktueller Daten zur Verbreitung und Nutzung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen. Qualitativ hochwertige Daten bis an den aktuellen Rand liegen bisher jedoch nicht vor. Zwar liefert der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung regelmäßig Daten zum Umfang der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, gleichwohl beruhen diese in der Regel auf nicht repräsentativen Umfragen mit einem stärkeren Fokus auf Großunternehmen. Da diese Umfragen zudem mit dem Problem geringer Rücklaufquoten zu kämpfen haben, scheinen die daraus abgeleiteten Erkenntnisse für weiterführende Analysen eher ungeeignet. Die bisher umfangreichsten Analysen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung basie-

ren auf dem IAB-Betriebspanel für 2001 bis 2011.<sup>9</sup> Der Fokus dieser Studien liegt gleichwohl auf der Frage, wie viele, bzw. welche, Betriebe ihren Beschäftigten eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung anbieten. Daten zur Zahl der Beschäftigten werden hingegen nicht ermittelt, obwohl die Datenlage dies prinzipiell zulassen würde.

In diesem Beitrag werden die bisher auf Grundlage des IAB-Betriebspanels durchgeführten Auswertungen zeitlich bis 2015 aktualisiert, um potenziell neuere Entwicklungen in der Nutzung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu identifizieren. Informationen allein zur Zahl der Betriebe mit einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung lassen aber nur bedingt Rückschlüsse über deren Verbreitung unter den Beschäftigten zu. Daher werden hier die bestehenden Werte zu den Betrieben um Daten zur Entwicklung des Anteils der Beschäftigten mit einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung für 2001 bis 2015 ergänzt.

Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Befragung von Betrieben zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung, die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt wird. Das Panel umfasst rund 16000 Betriebe, die jährlich befragt werden. Grundgesamtheit des Panels sind Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.<sup>10</sup> Im Zweijahresrhythmus werden Informationen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung erhoben. Konkret werden die Betriebe befragt, ob es für die Beschäftigten zusätzliche finanzielle Anreize in Form einer Kapitalbeteiligung am Unternehmen gibt, und, wenn ja, wie hoch der Prozentsatz der Beschäftigten im Betrieb ist, der in den Genuss dieser Leistung kommt. Über die Gesamtzahl der Mitarbeiter im Betrieb lässt sich dann die absolute Zahl der Beschäftigten ermitteln, die eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung nutzen. Letztmalig wurden die Betriebe 2015 zu diesem Themenkomplex befragt. Die nachfolgenden Analysen beruhen auf Daten der Jahre 2001 bis 2015, wobei der Themenkomplex „Kapital-/Gewinnbeteiligung“ 2003 nicht Teil des Fragebogens war und für 2007 keine Informationen zum Anteil der Mitarbeiter vorliegen.

### Entwicklungen auf Betriebsebene

Die Auswertungen des IAB-Betriebspanels zeigen einen insgesamt geringen Anteil von Betrieben, die es ihren Beschäftigten ermöglichen, sich im Rahmen eines Kapitalbeteiligungsprogramms an ihrem Betrieb zu beteiligen. Wie Abbildung 1 verdeutlicht, lag der Anteil mit knapp unter

5 Ausgenommen bleiben hierbei Mitarbeiter, die weniger als ein Jahr lang im Betrieb beschäftigt sind.

6 Vgl. Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, BGBl 2009 I, S. 451.

7 Vgl. Gesetz zur Umsetzung steuerrechtlicher EU-Vorgaben und weiterer Änderungen, BGBl 2010 I, S. 386.

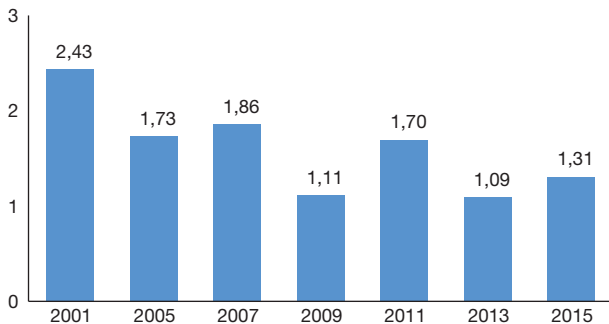
8 Aktuell liegt die Grenze bei einem Einkommen von 20000 Euro bei Ledigen und 40000 Euro bei Verheirateten. Einkommen ist dabei das zu versteuernde Einkommen unter Berücksichtigung von Kinderfreibeträgen.

9 Vgl. L. Bellmann, I. Möller: Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung. Selbst die Finanzkrise sorgt nicht für stärkere Verbreitung, IAB-Kurzbericht, Nr. 17/2011; sowie I. Möller: Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung. Noch viel Platz für Ausbau, IAB-Forum, Nr. 1/2013, S. 48-53.

10 Vgl. S. Bechmann, N. Tschersich, P. Ellguth, S. Kohaut: Methoden- und Feldbericht zum IAB-Betriebspanel, Welle 23 (2015), FDZ-Methodenreport, Nr. 08/2017, Nürnberg.

Abbildung 1  
Verbreitung der Betriebe mit  
Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Anteil an der Gesamtzahl  
der Betriebe in %



2003 wurden keine Daten zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung erfragt.

Quelle: IAB-Betriebspanel; eigene Berechnungen.

2,5% zu Beginn des von uns betrachteten Zeitraums am höchsten und sank danach sukzessive. Im Jahr 2015 ist der entsprechende Wert mit etwa 1,3% deutlich niedriger, jedoch noch um etwa 0,2 Prozentpunkte höher als 2009 und 2013. Kurzfristig stieg er 2011 an, möglicherweise aufgrund der Reformen der Jahre 2009 und 2010, welche die steuerliche Freistellung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen deutlich gestärkt haben. Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung hat demnach in den letzten etwa 15 Jahren für die Betriebe deutlich an Bedeutung verloren. Dieser Bedeutungsverlust beschränkt sich allerdings primär auf die ersten Jahre, während sich die Entwicklung zuletzt eher stabilisierte.

Frühere Auswertungen des IAB-Betriebspanels zeigen, dass größere Betriebe ihre Beschäftigten öfter beteiligen als kleine Betriebe.<sup>11</sup> Diese Ergebnisse bestätigen sich auch für 2013 und 2015 (vgl. Tabelle 1). Während aktuell nur etwa 1,2% der Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten zumindest einen Teil ihrer Mitarbeiter am eigenen Betrieb beteiligen, liegt der entsprechende Anteil bei Betrieben mit 200 bis 500 bzw. mit mehr als 500 Beschäftigten bei 4,2% bzw. 4,9%. Tendenziell lässt sich daher sagen, je größer der Betrieb, desto wahrscheinlicher ist eine Beteiligung der Mitarbeiter. Dieses Ergebnis bleibt über alle Jahre bestehen. Verglichen mit dem Jahr 2001 sticht gerade bei den Großbetrieben eine signifikante Verringerung des Anteils von ursprünglich über 11% auf nunmehr weniger als die Hälfte des Ausgangswerts heraus. Deutlich schwächer fällt dagegen die Entwicklung bei Betrieben mit mehr als 200 aber weniger als 500 Beschäftigten aus.

11 L. Bellmann, I. Möller, a. a. O., S. 3.

Tabelle 1  
Betriebe mit Mitarbeiterkapitalbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen

Anteil an der jeweiligen Betriebsgrößenklasse in %

Betriebsgrößenklasse	2001	2005	2007	2009	2011	2013	2015
1 bis 49	2,32	1,65	1,69	1,00	1,64	0,97	1,21
50 bis 199	4,14	2,87	4,29	2,84	2,17	2,92	2,60
200 bis 499	5,13	3,98	6,02	3,98	4,01	4,19	4,17
500 +	11,10	7,20	9,72	6,56	6,34	5,24	4,87

2003 wurden keine Daten zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung erfragt.

Quelle: IAB-Betriebspanel; eigene Berechnungen.

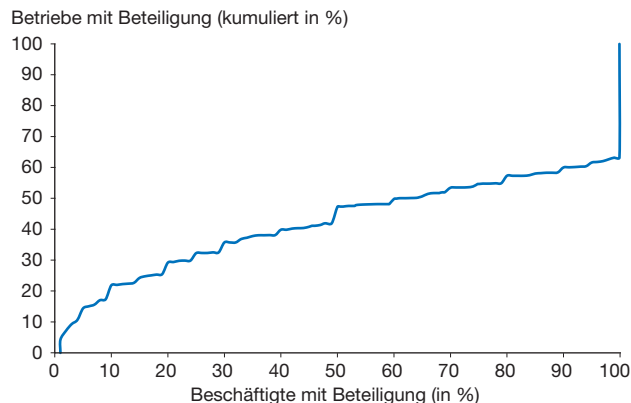
### Entwicklung bei den Beschäftigten

Die Zahl der Betriebe, die ihren Beschäftigten eine Kapitalbeteiligung anbietet, liefert allein allerdings nur ein unvollständiges Bild über die Nutzung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Die Bewertung möglicher wirtschaftspolitischer Maßnahmen zu deren Förderung ist insbesondere davon abhängig, wie viele Beschäftigte effektiv mit dem Instrument erreicht werden, bzw. zusätzlich erreicht werden könnten. Diese Information kann aber selbst bei Berücksichtigung der Betriebsgrößenklasse nur unvollständig erfasst werden, da der Beteiligungsgrad innerhalb der einzelnen Betriebe höchst heterogen ist. Abbildung 2 veranschaulicht dies: Nur bei knapp 40% der Betriebe, die ihren Mitarbeitern die Möglichkeit einer Kapitalbeteiligung gewähren, nehmen auch alle Beschäftigten diese Möglichkeit in Anspruch. Bei einem großen Prozentsatz (etwa 20%) liegt der Anteil der Teilnehmer sogar bei nur 10% oder darunter.<sup>12</sup>

Aus der unvollständigen Beteiligung in den einzelnen Betrieben ergibt sich, dass die Zahl der Beschäftigten mit einer Beteiligung deutlich unter der Zahl der Beschäftigten in Betrieben mit einem Beteiligungsmodell liegt. Die Entwicklung der Reichweite der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist auf der Ebene der Beschäftigten allerdings insgesamt recht ähnlich (vgl. Abbildung 3). So sank der Anteil sowohl der Beschäftigten in Betrieben mit Mitarbeiterkapitalbeteiligung als auch der tatsächlich beteiligten Mitarbeiter bis 2009. Während sich der Anteil bei letzteren von 4,1% (2001) auf 2,44%

12 Theoretisch sind zwei Erklärungen für einen Beteiligungsgrad von unter 100% im Betrieb vorstellbar. Zum einen können Beschäftigte freiwillig auf eine Teilnahme am Kapitalbeteiligungsprogramm verzichten, zum anderen können diese Programme auf bestimmte Mitarbeiter(-gruppen) begrenzt sein. Im zweiten Fall ist eine Förderung im Rahmen des § 3 Nr. 39 EStG ausgeschlossen. Die verwendeten Daten lassen keine Unterscheidung zwischen diesen beiden möglichen Fällen zu.

**Abbildung 2**  
**Reichweite der Mitarbeiterkapitalbeteiligung**



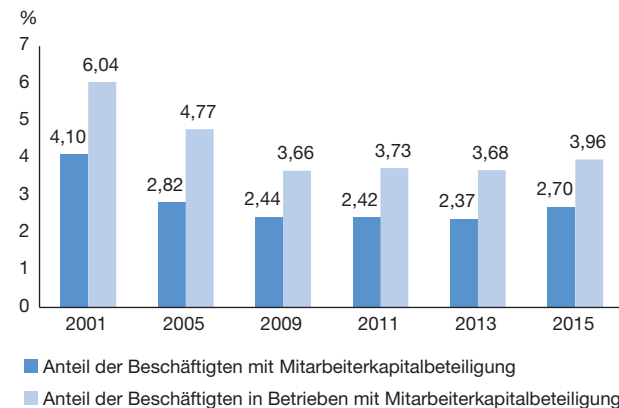
Quelle: IAB-Betriebspanel, aggregiertes Ergebnis der Wellen 2001, 2005, 2009, 2011, 2013 und 2015; eigene Berechnungen.

verringerte, war der Rückgang bei ersteren von 6,04 % auf 3,66 % relativ gesehen fast identisch. Dieser negative Trend ist aber 2009 gebrochen. Seither sind die Anteile weitestgehend konstant geblieben. Der Bruch des bis 2009 vorherrschenden Trends fällt zeitlich mit der Ausweitung der steuerlichen Förderung zusammen. Aus der gleichlaufenden Entwicklung der beiden dargestellten Größen lässt sich wiederum ableiten, dass sich an der Nutzungsintensität in den Betrieben nur vergleichsweise wenig geändert hat.

### Zusammenfassung und Diskussion

Die Berechnungen zeigen, dass sich die Verbreitung und Nutzung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen in Deutschland deutlich verringert hat. Dies gilt nicht nur für den Anteil der Betriebe, die eine Beteiligung anbieten, sondern ebenfalls für den Anteil der Beschäftigten mit einer Kapitalbeteiligung. Bedingt durch die stärkere Verbreitung von Kapitalbeteiligungsprogrammen bei größeren Betrieben liegt der Anteil der Beschäftigten mit einer Kapitalbeteiligung deutlich über dem Anteil der Betriebe, die eine solche anbieten. Aktuell halten etwa 2,7 % der Beschäftigten eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung, demgegenüber gewähren nur rund 1,31 % der Betriebe ihren Mitarbeitern die Möglichkeit

**Abbildung 3**  
**Entwicklung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung**



2003 wurden keine Daten zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung erfragt. 2007 wurden keine Daten zur Zahl der Beschäftigten im Betrieb mit einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung erfragt.

Bei wenigen Betrieben fehlen Informationen zum Anteil der beteiligten Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl. Für diese Betriebe wurde der Durchschnittsanteil, wie er sich für alle Betriebe mit entsprechenden Informationen ergibt, unterstellt.

Quelle: IAB-Betriebspanel; eigene Berechnungen.

der Teilnahme an einem Beteiligungsprogramm. Bei den Betrieben ist der Trend tendenziell negativ, verläuft aber teilweise unsted. Auf der Ebene der Beschäftigten sank der Anteil der Beschäftigten mit einer Beteiligung bis 2009 erheblich, danach ist der Anteil annähernd konstant. Aktuell lässt sich sogar eine leichte Erhöhung des Anteils erkennen. Der Beteiligungsgrad der Beschäftigten innerhalb der Betriebe ist ebenfalls nahezu gleichbleibend.

Aus wirtschaftspolitischer Sicht interessant scheint die Tatsache, dass der Trendbruch zeitlich mit einer Ausweitung der steuerlichen Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen 2009 und 2010 zusammenfällt. Ob diese steuerpolitischen Maßnahmen dafür ursächlich sind, lässt sich ad hoc nicht beurteilen. Tiefergehende ökonometrische Analysen könnten diese Frage beantworten. Dennoch lassen sich aufgrund der bis an den aktuellen Rand aktualisierten Daten mögliche Wirkungen unterschiedlicher Förderinstrumente zumindest grob abschätzen.

#### Title: *Employee Capital Participation: Trends and Recent Developments*

**Abstract:** *Even though the topic of employee capital participation recently gained attention in the political debate again, quite little is known about the scope and depth of capital participation by employees in Germany. Using the IAB Establishment panel with data from 16,000 businesses between 2001-2015, we analyse how the operations offering programs and employees participating in such programs has evolved over time. Our results show a significant decrease in participation rates until 2009; however, for more recent years this rate is rather constant.*

**JEL Classification:** J32, J38