

Aus betriebs- und volkswirtschaftlicher Sicht weist die Beteiligung von Arbeitnehmern am Kapital des beschäftigenden Unternehmens eine Reihe interessanter Aspekte auf. In den letzten Jahren wurden vermehrt Anstrengungen unternommen, die effektive Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in Deutschland durch umfassende und systematische Erhebungen festzustellen. Unter anderem führte das ifo Institut in diesem Jahr eine Umfrage auf Betriebsebene durch. Die Ergebnisse dieser Erhebung werden im Folgenden präsentiert.

Vorteile der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Aus betriebs- und volkswirtschaftlicher Sicht weist die Beteiligung von Arbeitnehmern am Kapital des beschäftigenden Unternehmens eine Reihe interessanter Aspekte auf. Sie kann dazu beitragen, finanzwirtschaftliche Ziele des Unternehmens – durch verbesserte Liquidität und eine günstigere Kapitalstruktur mit höherem Eigenkapital – zu erreichen (vgl. Gaugler 1993). Bereits lange vor der Diskussion über anreizkompatible Entlohnungsformen wurde sie zudem als Instrument zur stärkeren Motivation von Mitarbeitern und zur leichteren Koordination der Interessen von Kapitalgebern, Management und Mitarbeitern eines Unternehmens angesehen.¹ Ins Gespräch gebracht wurden Kapitalbeteiligungen für Mitarbeiter außerdem als Instrument zur Überwindung von »Insider-Outsider-Konflikten« im Kontext mit Lohnverhandlungen und ihren Beschäftigungswirkungen, weil sie einen Weg zur Kompensation von Insidern (Beschäftigten) eröffnen, Lohnzugeständnisse zu machen, um die Beschäftigungschancen von Outsidern (Erwerbslosen) zu erhöhen.²

Die nachhaltige Vermögensbildung in breiten Schichten der Bevölkerung – hierzu gehört auch eine Beteiligung von Arbeitnehmern am Produktivvermögen allgemein sowie speziell am arbeitgebenden Unternehmen – ist einer der wenigen Wege, um die personelle Einkommensverteilung tendenziell gleichmäßiger zu gestalten, wenn die funktionelle Einkommensverteilung auf die Produktionsfakto-

ren Arbeit und Kapital weitgehend durch die relative Faktorausstattung einer Volkswirtschaft und durch davon geleitete Entscheidungen über die Produktionstechnologie bestimmt ist und sich auf der Ebene der Lohnpolitik nicht nachhaltig beeinflussen lässt (vgl. dazu bereits Schreiber 1968). Unter den Bedingungen der zunehmenden Globalisierung, mit einer erweiterten internationalen Mobilität von Gütern und Produktionsfaktoren, gibt es einen fundamentalen Trend, durch den Arbeitnehmerentgelte in Hochlohnländern – insbesondere von Beschäftigten mit eher geringen Qualifikationen – sinken müssen, will man ihre Arbeitsplätze erhalten. Unabhängig davon, ob die Anpassungen an neue, nun europa- und weltweit definierte Knappheitsverhältnisse über vermehrten Handel, steigende Direktinvestitionen und/oder Arbeitskräftemigration laufen, lassen sich die nach Branchen, Berufsgruppen und Qualifikationsstufen unterschiedlich ausgeprägten Verteilungseffekte wiederum durch Kapitalbeteiligungen von Arbeitnehmern – nicht zuletzt im eigenen Unternehmen – abmildern.

Mitarbeiterkapitalbeteiligung als Instrument der Vermögensbildung

Der Staat fördert die Vermögensbildung durch die Gewährung der so genannten Arbeitnehmersparzulage bei bestimmten Sparverträgen. Darunter fallen auch Anlagen in Produktivkapital – Aktienfonds bzw. Aktiendachfonds –, für welche die gesetzlichen Rahmenbedingungen in den vergangenen Jahrzehnten kontinuierlich weiterentwickelt wurden. Im Vermögensbildungsgesetz ist für Kapitalbeteiligungen von Mitarbeitern am arbeitgebenden Unternehmen und für andere Beteiligungen am Produktivkapital, die mit vermögenswirksamen Leistungen erworben werden, eine

¹ Direkte Kapitalbeteiligungen in Form von Belegschaftsaktien lassen sich in Deutschland bereits für die Zeit der Reichsgründung um 1870 nachweisen.

² Vgl. Sinn und Sinn (1991, Kap. V); ähnlich Sinn (1994) sowie Kühlewind (2000).

staatliche Spargulage von 20% bis zu einem jährlichen Anlagebetrag von 408 € vorgesehen, wenn bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschritten werden. Ergänzt werden die Bestimmungen durch § 19a des Einkommensteuergesetz, der für die Verbilligung überlassener Vermögensbeteiligungen am Arbeitnehmer – bis zu einer jährlichen Obergrenze von 154 € – Steuer- und Sozialabgabenfreiheit vorsieht.

Vertrauensbildung und Sicherung erworbenen Beteiligungsvermögens

Aus Arbeitnehmersicht und unter dem Aspekt einer angemessenen Risikostreuung sind Kapitalbeteiligungen am arbeitgebenden Unternehmen allerdings nicht unproblematisch. Wenn sowohl das Arbeitseinkommen als auch ein Teil des Geldvermögens letztlich von der Solvenz desselben Unternehmens abhängen, ergibt sich insgesamt eine problematische Risikostruktur. Denn im Rahmen eines weit gefassten Vermögensbegriffs wird das gesamte Vermögensportfolio von Arbeitnehmern in der Regel ohnedies vom unsicheren »Asset« Humankapital dominiert, welches besser durch Vermögenspositionen mit ganz anderen, im Idealfall negativ korrelierten Risikoeigenschaften kombiniert würde. Eine Lösung dieses Problems legt Vorkehrungen nahe, durch die kapitalbeteiligte Arbeitnehmer im Insolvenzfall deutlich besser gestellt werden als externe Kapitaleigner.

Mit besonderen Insolvenzschutzbestimmungen und einer Ausweitung der Pflicht zur Absicherung von innerbetrieblichen Beteiligungen, deren Erwerb staatlich geregelt und teilweise gefördert wird, auf alle einschlägigen Beteiligungsformen für die Dauer der gesetzlichen Sperrfrist, wie sie im Fünften Vermögensbildungsgesetz zum 1. Januar 1999 verankert wurde, ist ein Schritt in diese Richtung getan.

Der § 2 Absatz 5a des Fünften Vermögensbildungsgesetz verpflichtete das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung den gesetzgebenden Körperschaften bis zum 30. Juni 2002 über die getroffenen Vorkehrungen zur Insolvenzversicherung der vermögenswirksamen Leistungen, die zum Erwerb von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen eingesetzt wurden, zu berichten. Mit der empirischen Ermittlung der praktisch genutzten Möglichkeiten des Insolvenzschutzes dieser Leistungen im Rahmen der Verbreitung von vermögenswirksamen Leistungen beim Erwerb von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen beauftragte das Bundesministerium das ifo Institut. Dabei sollten diese Informationen vor dem Hintergrund der generellen Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen erhoben werden. Die Erhebungsergebnisse sind in den als Drucksache (617/02) nach § 2 Abs. 5a Vermögensbildungsgesetz veröffentlichten Bericht eingegangen. Der Inhalt der Drucksache sowie der gesamten Studie wird vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung im Internet unter der Adresse »www.bma.bund.de/publikationen

(Thema »Vermögensbildung«) kostenlos zur Verfügung gestellt.

Die Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Weil gesicherte Kenntnisse nicht vorlagen, hat man in den letzten Jahren Anstrengungen unternommen, die effektive Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in Deutschland durch umfassende und systematische Erhebungen festzustellen. Die bis dahin üblicherweise verwendeten Schätzwerte deuteten auf ein kontinuierliches Wachstum der Zahl der Unternehmen, die solche Beteiligungen gewähren, und der Mitarbeiter, die sie halten, hin: Für 1986 wurde die Zahl der betroffenen Unternehmen mit knapp 1 400, die der Beschäftigten mit 1,1 Millionen angegeben (Guski und Schneider 1987). 1993 veranschlagt Gaugler (1993) die entsprechenden Zahlen auf 1800 Unternehmen und 1,5 bis 1,8 Mill. Beschäftigte. Erst mit dem IAB-Betriebspanel³ 2000 und 2001 und der ifo Erhebung gibt es repräsentative Ergebnisse zur Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland. Diese Erhebungen wurden auf der Betriebs- und nicht auf der Unternehmensebene durchgeführt und machen somit nur Aussagen über die Verbreitung in den Betrieben möglich.

Bei der ifo Umfrage 2002 »Mitarbeiterkapitalbeteiligung« haben im Jahr 2001 3,1% aller Betriebe in Deutschland angegeben, ihre Mitarbeiter am Unternehmenskapital zu beteiligen (vgl. Tabelle). Das bedeutet auf die Gesamtheit hochgerechnet, dass in rund 66 000 Betrieben die Kapitalbeteiligung als Instrument der Mitarbeiterbeteiligung angewendet wird. Erwartungsgemäß nimmt der Anteil mit steigender Betriebsgröße zu, d.h. der Anteil von Großbetrieben mit Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist höher als der entsprechende Wert unter den Klein- und mittelständischen Betrieben. Überproportional verbreitet ist die Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Kredit- und Versicherungsgewerbe (rund 16%) und im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung (rund 6%). Das Produzierende Gewerbe liegt mit knapp 2% unter dem Durchschnitt. Von den ca. 34,8 Mill. abhängig Beschäftigten in Deutschland sind ca. 6,1% am Kapital ihres Unternehmens beteiligt (Stand 31. Dezember 2001). Das sind umgerechnet ca. 2,1 Mill. Personen. Auch der Beteiligungsanteil der Beschäftigten ist von der Größe des Betriebes abhängig. Während der Beteiligungsanteil bei den sehr kleinen Betrieben unter 2% liegt, erreichen die Großbetriebe einen Anteilswert von 14%. Die innerbetriebliche Einbindung in die Beteiligungsmodelle, d.h. der Anteil der Mitarbeiter, die an den Beteiligungsmodellen im einzelnen Betrieb partizipieren, liegt bei 60,5%. Der Beteiligungsanteil schwankt zwischen den Größenklassen nur geringfügig. Le-

³ Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine jährliche Wiederholungsbefragung, die seit 1993 für die alten und seit 1996 für die neuen Bundesländer erhoben wird. Grundlage der Stichprobenziehung ist die über die Betriebsnummer zum 30. Juni eines Jahres aggregierte Beschäftigtenstatistik. Grundgesamtheit sind somit alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

**Anteile von Betrieben und Beschäftigten mit
Mitarbeiterkapitalbeteiligung**

Bestand in Deutschland am Jahresende 2001

Beschäftigten- größenklassen der Betriebe	Anteile von Betrieben mit MKB an allen Betrieben ^{a)}	Anteile abhängig Beschäftigter mit MKB ^{b)}	
		an den abhängig Beschäftigten insgesamt	an den abhängig Beschäftigten in Betrieben mit MKB
		in% (Std. Err.)	
1 bis 9	2,0 (0,42)	1,3 (0,34)	61,7 (3,03)
10 bis 49	4,4 (0,98)	2,2 (0,30)	45,4 (2,09)
50 bis 199	10,8 (2,34)	5,0 (0,53)	59,0 (1,53)
200 bis 499	12,4 (1,96)	8,1 (0,94)	62,6 (1,56)
500 und mehr	15,2 (2,80)	14,2 (1,57)	63,8 (1,93)
Insgesamt	3,1 (0,40)	6,1 (0,41)	60,5 (1,11)

^{a)} Mit dem Betriebsgewicht korrigierte Angabe. – ^{b)} Mit dem Beschäftigtengewicht korrigierte Angaben.

Quelle: ifo Umfrage 2002 »Mitarbeiterkapitalbeteiligungen«.

diglich Betriebe in der Größenklasse von 10 bis 49 Beschäftigten weichen mit einem geringeren Wert etwas stärker vom Durchschnitt ab (vgl. Tabelle).

Zum Vergleich sollen hier auch Ergebnisse des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2001 angeführt werden. Mit dem Panel wurde ein Anteil von Betrieben, in denen eine Form der Mitarbeiterkapitalbeteiligung praktiziert wird, von 2,4% ermittelt.⁴ Hochgerechnet auf die Gesamtheit gibt es demnach in ca. 52 200 Betrieben eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung. In den alten Bundesländern arbeiten knapp 7% und in den neuen Bundesländern gut 3% aller Beschäftigten in Betrieben in denen es Kapitalbeteiligung gibt. Der Anteil der Mitarbeiter, die an den Beteiligungsmodellen innerhalb des einzelnen Betriebes partizipieren ist relativ hoch und liegt nach dem Betriebspanel in den alten Bundesländern mit 68% deutlich über dem Anteil von 55% in den neuen Bundesländern.

Erwerb von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen im Jahr 2001

Beim Umfang der Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann man zwischen dem Bestand, der aus dem Erwerb mehrerer Jahre resultiert, und dem Erwerb von Beteiligungen in einem

⁴ Die Unterschiede zwischen den Resultaten der IAB- und der ifo Erhebung relativieren sich, wenn man den Standardfehler berücksichtigt. In 3,1% aller Betriebe gibt es eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung (ifo). Der Standardfehler beträgt 0,40. Der »wahre« Wert des Anteils der Betriebe mit Mitarbeiterkapitalbeteiligung liegt mit einer Sicherheit von 95,5% in folgendem Bereich: 3,1 ± 20,40 = 2,3 bis 3,9.

Kalenderjahr unterscheiden. Insgesamt boten im Jahr 2001 die Hälfte der Betriebe, die bereits über Erfahrungen mit Mitarbeiterkapitalbeteiligungen verfügten, ihren Mitarbeitern erneut entsprechende Kapitalbeteiligungen an. Von den ca. 3 Mill. abhängig Beschäftigten, denen das Angebot gemacht wurde, haben knapp die Hälfte von der Beteiligungsmöglichkeit Gebrauch gemacht. Der Bestand an beteiligten Beschäftigten ist damit nur geringfügig erhöht worden, da unter den jährlichen Erwerbsfällen erfahrungsgemäß nur wenige Ersterwerber sind.

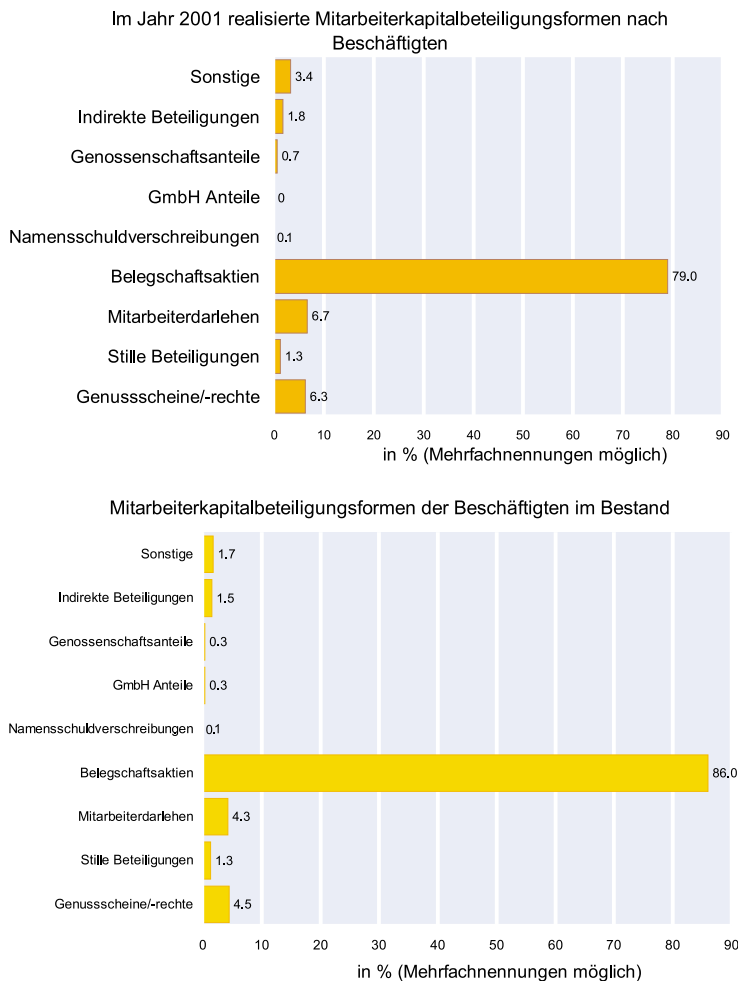
Die Aktie als beliebteste Kapitalbeteiligungsform

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann in Form der Eigenkapitalbeteiligung (z.B. GmbH Anteile oder Belegschaftsaktien), der Fremdkapitalbeteiligung (z.B. Mitarbeiterdarlehen) oder in einer Mischform (z.B. Genussrechte) erfolgen. Ganz überwiegend geben die Unternehmen und die beteiligten Arbeitnehmer der Belegschaftsaktie den Vorzug. Im Bestand sind 86% der Beschäftigten über diese Form am Unternehmen beteiligt, und ca. 80% der Neuerwerber nutzten sie im Jahr 2001 als Anlagemöglichkeit. Wie man der Abbildung entnehmen kann, spielen Beteiligungen in anderen Formen für die Beschäftigten nur eine untergeordnete Rolle, wobei Mitarbeiterdarlehen und Genussscheine/-rechte noch etwas häufiger vorkommen als Genossenschaftsanteile und stille Beteiligungen.

Staatlich geförderte Vermögensbildung und Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung spielt für die gesamte Anlage vermögenswirksamerer Leistungen im Rahmen des VermBG nur eine geringe Rolle. Von den rund 20 Mill. Beschäftigten, die vermögenswirksame Leistungen anlegen, nutzen nur ca. 140 000, also weniger als 1%, die Mitarbeiterkapitalbeteiligung als Anlageform, und von dem im Jahr 2001 durch Mitarbeiter erworbenen Beteiligungskapital von rund 1,5 Mrd. wurde nicht mehr als ca. 4% (rund 50 Mill. €) durch vermögenswirksame Leistungen finanziert. Erklärt werden kann die offensichtlich geringe Attraktivität dieser Vermögensbildungsform zum einen damit, dass der Einsatz vermögenswirksamer Leistungen nicht immer von den Unternehmen zum Erwerb der angebotenen Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zugelassen wird und zum anderen, dass diese Anlageform in Konkurrenz zu von den Beschäftigten bevorzugten außerbetrieblichen Anlageformen – z.B. Aktienfonds und Bausparen – steht (BMA 2002).

Kapitalbeteiligungsformen der Beschäftigten



Quelle: ifo Umfrage 2002 "Mitarbeiterkapitalbeteiligungen".

Stärker in Anspruch genommen wird die staatliche Förderung nach § 19a Einkommenssteuergesetz. Diese Förderung gewährt bis zu einer Obergrenze von 154 € Steuer- und Abgabefreiheit für verbilligt überlassene Vermögensbeteiligungen (Rabatte) an Arbeitnehmer. Rund 67% der Erwerber von Beteiligungen (ca. 1 Mill. abhängig Beschäftigte) haben im Jahr 2001 davon Gebrauch gemacht.

Insolvenzschutz der staatlich geförderten Mitarbeiterkapitalbeteiligungen

Arbeitnehmer, die am Kapital ihres Unternehmens beteiligt sind, tragen für den Konkursfall das doppelte Risiko sowohl ihren Arbeitsplatz als auch ihr Beteiligungskapital zu verlieren. Bei Mitarbeiterdarlehen und bei Namenschuldverschreibungen ist das Beteiligungskapital dann durch eine obligatorische Absicherung geschützt, wenn vermögenswirksame Leistungen verwendet wurden oder die staat-

liche Förderung nach § 19a Einkommenssteuergesetz in Anspruch genommen wurde. Dabei ist der Verlust durch Bankbürgschaften oder Versicherungen abzusichern. Die Kosten des Insolvenzschutzes trägt der Arbeitgeber.

Auch bei anderen Beteiligungsformen hat der Arbeitgeber seit 1999 in Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer Insolvenzschutzvorkehrungen zu treffen, soweit vermögenswirksame Leistungen im Unternehmen angelegt werden. Mit diesen Vorkehrungen sollen die angelegten vermögenswirksamen Leistungen vor den Folgen einer möglicherweise während der Dauer der Sperrfrist eintretenden Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers geschützt werden. Die obligatorische gesetzliche Regelung überlässt es den Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die angemessene Form des Insolvenzschutzes zu wählen. Für den Fall, dass keine Vorkehrungen zum Insolvenzschutz getroffen werden, sind Sanktionen nicht vorgesehen.

Augrund der Ergebnisse der ifo Arbeitgeberbefragung zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung lässt sich feststellen, dass die gesetzlich vorgeschriebene Insolvenzversicherung nur sehr selten durchgeführt wird. Soweit die Anlage vermögenswirksamer Leistungen in Form von Mitarbeiterdarlehen und Namensschuldverschreibungen, bei der zwingende Vorschriften zur Insolvenzversicherung schon lange bestehen, erfolgte, werden die Maßnahmen für den Insolvenzfall ergriffen. Diese Beteiligungsformen sind jedoch wie die Abbildung zeigt, nicht sehr gebräuchlich. Für die übrigen Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, die für die Anlage vermögenswirksamer Leistungen zugelassen sind, werden die im VermBG vom Gesetz vorgesehenen, aber nicht sanktionierten Vorkehrungen nur selten getroffen. Nur rund 5% von diesen Leistungen werden tatsächlich durch Versicherungen, Bankbürgschaften u.ä. gegen eine Insolvenz während der sechsjährigen Sperrfrist gesichert.

Die rechtlich gesehen nicht unproblematische Zurückhaltung der Unternehmen bezüglich des Insolvenzschutzes lässt sich darauf zurückführen, dass nur ein begrenzter Betrag pro Beschäftigten – für bis zu 408 € jährlich kommt die Sparzulage in Betracht – auf dem Spiel steht. Für die Belegschaftsaktie, die der vorherrschende Anlagetyp ist, herrscht zudem die Auffassung vor, dass die Chancen des Aktienmarktes die Risiken langfristig übertreffen und die freiwillige Wahl dieser Anlageform auf rationalen Gewinner-

wartungen beruhen. Der Insolvenzschutz wird unter diesen Umständen als unnötig und obendrein als zu kostspielig angesehen.

Es ist dem (ehemaligen) Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung zuzustimmen, wenn es bei der offensichtlichen Abneigung der Betriebspartner, Vorkehrungen zum Insolvenzschutz von Belegschaftsaktien u.ä. zu treffen, eine Verschärfung der Vorschrift durch Vorgabe konkreter Sicherungsformen und durch Sanktionen bei Nichtbefolgung ablehnend gegenüber steht (BMA 2002). Denn dies könnte bewirken, dass vermögenswirksame Leistungen für den Erwerb von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen noch seltener eingesetzt würden und dem Anliegen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung damit ein, wenn auch geringer Schaden zugefügt würde.

Literatur

- BMA (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung) (2002), *Bericht des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung nach § 2 Absatz 5a des Fünften Vermögensbildungsgesetzes (VermBG) über die Vorkehrungen zur Insolvenzsicherung vermögenswirksamer Leistungen beim Erwerb von Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungen*, Bundesrat Drucksache 617/02.
- Gaugler, E. (1993), «Vermögensbildung, Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Unternehmensfinanzierung», in: *Beteiligung am Privateigentum*, hrsg. vom Kirchenrat der EKD und vom Sekretariat der Dt. Bischofskonferenz, Hannover und Bonn, 217–236.
- Kühlewind, G. (2000), »Vermögensbeteiligung: Drei auf einen Streich«, *IAB Kurzbericht* (8).
- Guski H.-G. und H.J. Schneider (1987), *Betriebliche Vermögensbildung: Bestandsaufnahme 1986*, Köln.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2002), *Die Verbreitung von Kapital- und Gewinnbeteiligungsmodellen*, Nürnberg.
- Schreiber, (1968), »Zwei aktuelle Fragen der Verteilungstheorie und -politik«, in: J. Broermann und Ph. Herder-Dorneich (Hrsg.), *Soziale Verantwortung*, Berlin.
- Sinn, H.-W. und G. Sinn (1991), *Kaltstart*, Tübingen.
- Sinn, H.-W. (1994), »Schlingerkurs: Lohnpolitik und Investitionsförderung in den neuen Bundesländern«, *CES Working Paper* No. 67.