

Seit Anfang der neunziger Jahre setzt sich die Europäische Kommission für die Förderung von finanziellen Mitarbeiterbeteiligungen in den Mitgliedsländern der Europäischen Union ein. Die Resonanz auf die ausgesprochenen Empfehlungen und die Intensität, mit der sie umgesetzt wurden, waren in den einzelnen Mitgliedsländern unterschiedlich. Diese verschiedenen Entwicklungen lassen sich durch institutionelle Unterschiede in den Mitgliedsländern sowie durch unterschiedliche politische Ansätze, die bei der Umsetzung der Empfehlungen der Kommission gewählt wurden, erklären. Die Unterstützung für finanzielle Mitarbeiterbeteiligungen wird durch die Annahme getragen, dass sie positiv auf Produktivität und Beschäftigung wirken. Es ist jedoch bisher noch nicht gelungen, dafür eindeutige empirische Belege zu finden. So beschränkt sich dieser Bericht weitgehend auf die Analyse der Einflussfaktoren, die die Verbreitung von finanziellen Mitarbeiterbeteiligungen in Europa erklären helfen, und beantwortet die Frage nach ökonomischen Auswirkungen. Als empirische Belege werden einige Studien aus den USA, Japan und Deutschland angeführt.

Verbreitung von finanziellen Mitarbeiterbeteiligungen

Die Beteiligung von Arbeitnehmern am Kapital des beschäftigenden Unternehmens lässt sich in Form von Belegschaftsaktien, GmbH-Anteilen, Genossenschaftsanteilen, Stillen Beteiligungen, Mitarbeiterdarlehen oder Genussscheine/-rechte realisieren. Auch bei Gewinnbeteiligungen mit einer Sperrfrist von mehreren Jahren kann es sich um eine Form der Kapitalbeteiligungen handeln, wenn dem Unternehmen für die entsprechende Zeit diese Finanzmittel als Eigen- oder Fremdkapital zur Verfügung stehen. Internationale Vergleiche, welche die ganze Breite der Beteiligungsformen berücksichtigen, sind aufgrund unterschiedlicher Formen und fehlender statistischer Informationen nicht möglich. Bei der EPOC und Carnet Studie, die hier verwendet werden, wurden die Verbreitung der Gewinn- und Kapitalbeteiligung in den Ländern der Europäischen Union erhoben. Die Kapitalbeteiligung wurde dabei jedoch auf die Form der Aktienbeteiligung beschränkt, da diese Form der Kapitalbeteiligung international vergleichbar ist. Bei Aktien handelt es sich um die häufigste Form der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. In Deutschland wird diese Form von ca. 80% der Arbeitnehmer gewählt. Soweit Kapitalbeteiligungen durch Gewinnbeteiligungen finanziert werden (z.B. durch in Aktien ausgezahlte Gewinnbeteiligungen), sind die beiden finanziellen

Beteiligungsarten in den aufgeführten Statistiken nicht eindeutig auseinander zu halten. Weil ein (unbekannter) Teil der Gewinnbeteiligungen in Aktien ausgezahlt werden, dürfte die wahre Verbreitung der Aktienbeteiligung von Mitarbeitern etwas höher sein, als sie in Tabelle 1 ausgewiesen wird.

In Tabelle 1 sind die Ergebnisse der EPOC Studie von 1996 und der Carnet Studie von 1999/2000 zusammengefasst. In Frankreich, Großbritannien und – nach der Carnet Studie – auch in den Niederlanden, Finnland und Irland ist die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung am weitesten verbreitet. Deutschland befindet sich mit Schweden, Österreich, Dänemark und Belgien im Mittelfeld. In den südeuropäischen Ländern Spanien, Portugal, Griechenland und Italien ist die Tradition einer finanziellen Mitarbeiterbeteiligung am geringsten ausgeprägt.

Wegen eines recht unterschiedlichen Designs sind die beiden Erhebungen nicht direkt miteinander vergleichbar. Die Stichprobe der Carnet Studie von 1999/2000 wurde auf Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern beschränkt. Außerdem wurden hier nur solche Firmen aufgeführt, in denen die finanzielle Beteiligung mindestens 50% der Belegschaft umfasst. Die Ergebnisse der EPOC-Erhebung von 1996 geben keinen Aufschluss über die Verbreitung der finanziellen Beteiligung innerhalb der Belegschaft. Diese Studie

Tab. 1
Betriebe^{a)} mit einer finanziellen Mitarbeiterbeteiligung

	EPOC ¹ (1996)			Carnet Studie ² (1999/2000)		
	Gewinnbetei- ligung	Aktienbeteili- gung	Total	Gewinnbetei- ligung	Aktienbeteili- gung	Total
	Anteile in %					
Frankreich	57	7	58	82	20	84
Niederlande	13	3	16	56	22	60
Großbritannien	40	23	51	30	30	48
Finnland	-	-	-	28	15	38
Irland	8	4	11	23	15	36
Schweden	20	2	21	19	13	28
Österreich	-	-	-	28	3	28
Deutschland	13	4	16	19	10	25
Dänemark	10	6	15	8	15	21
Belgien	-	-	-	10	11	20
Spanien	8	10	16	13	6	18
Portugal	6	3	9	17	2	18
Griechenland	-	-	-	7	7	14
Italien	4	3	6	7	2	9

a) EPOC: Betriebe ≥ 20 Mitarbeitern (≥ 50 in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien und Spanien).
 Carnet Studie: Betriebe ≥ 200 Mitarbeitern, Nur Betriebe, in denen mindestens 50% der Belegschaft beteiligt sind.
 Die Definition eines Betriebes wurde im Carnet Survey den Befragten überlassen.

Quelle: 1) EPOC Research Group (1997).
 2) Pendleton et al. (2001).

legt mit einer Stichprobe, die aus der Gesamtheit der Betriebe mit mehr als 20 Mitarbeitern (50 in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien und Spanien) gezogen wurde, einen größeren Wert auf die gesamtwirtschaftliche Repräsentativität.

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung hat mit dem Betriebspanel für das Jahr 2000 erstmals repräsentative Ergebnisse zur Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland erhoben. Vergleicht man die Resultate des Betriebspanels mit der Carnet Studie, dann ergeben sich leichte Unterschiede. Nach dem Betriebspanel gibt es in ca. 9,5% der Betriebe mit mindestens 200 Beschäftigten eine Kapitalbeteiligung am eigenen Unternehmen. Nach der Carnet Studie sind es ca. 10%, obgleich hier – anders als im Betriebspanel – nur Aktienbeteiligungen in Betrieben in denen mindestens 50% der Beschäftigten beteiligt berücksichtigt werden (vgl. Tab. 1). Nach der EPOC-Erhebung gab es in 4% der Betriebe in Deutschland mit mindestens 20 Mitarbeitern eine Aktienbeteiligung. Der Wert des Betriebspanels für diese Betriebe liegt bei ca. 6%, wobei ein Grund für die höhere Quote sein dürfte, dass das Panel auch andere Beteiligungsformen berücksichtigt. Die in Tabelle 1 aufgeführten Studien sind nicht gesamtwirtschaftlich

repräsentativ, da sie nicht alle Betriebsgrößenklassen umfassen. Da kleinere Betriebe seltener Mitarbeiter am Kapital beteiligen, überschätzen diese Studien die Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Das Betriebspanel demonstriert dies für Deutschland: Nach seinen Ergebnissen beteiligen insgesamt nur 1,5% aller Betriebe ihre Mitarbeiter am Unternehmenskapital.

Gründe für die unterschiedliche Verbreitung

Die entscheidenden Faktoren, die zu den Unterschieden bei der Verbreitung von finanziellen Mitarbeiterbeteiligungen in den Ländern führen, sind im Allgemeinen die landestypische Kapitalmarktstruktur, die Größenstruktur der Unternehmen, die Einstellung und der Einfluss der Sozialpartner sowie im Besonderen die Großzügigkeit staatlicher Förderung (Brewster et al. 2001; Festing et al. 1999; Poutsma 2001).

Kapitalbeteiligungen sind prinzipiell bei jeder Unternehmensform möglich. Es bestehen jedoch sowohl von Unternehmer- als auch von Arbeitnehmerseite Vorbehalte gegenüber bestimmten Formen von Kapitalbeteiligungen. Unter-

nehmer haben oftmals die Befürchtung, sensible Informationen mit Arbeitnehmern teilen zu müssen, während Arbeitnehmer nicht ohne Rechte und sehr langfristig gebunden eine Beteiligung halten wollen. Die einfache Veräußerbarkeit von Aktien und die eindeutige Kompetenzverteilung zwischen Management und Aktionären favorisiert Aktien gegenüber anderen Beteiligungsformen. Deshalb gibt es einen positiven Zusammenhang zwischen börsennotierten Aktiengesellschaften und der Existenz einer finanziellen Mitarbeiterbeteiligung (Festing et al. 1999). Des Weiteren schafft die ständige Bewertung der Aktien ein größeres Bewusstsein für den Wert der finanziellen Beteiligung. Diese firmenspezifischen Vorteile einer AG kumulieren sich zu einer größeren Quote von Aktienbeteiligungen der Mitarbeiter in Ländern wie Großbritannien und den USA, in denen sich traditionell mehr Firmen über den Aktienmarkt finanzieren.

Durch den leichteren Zugang großer Firmen zum Aktienmarkt kann auch eine zu beobachtende Korrelation zwischen der Größe eines Betriebes und der Existenz einer Aktienbeteiligung erklärt werden. Im Gegensatz zu Ländern mit einer hohen Quote von Großbetrieben hat die große Anzahl von kleinen Betrieben in Portugal und Italien, in denen 78% der Betriebe nicht mehr als zehn Mitarbeiter (Ramos, 1998) bzw. 58% nicht mehr als 20 Mitarbeiter haben (Del Boca et al. 1999), einen negativen Einfluss auf die Quote von Firmen mit Aktienbeteiligungen.

Die meisten europäischen Gewerkschaften stehen den Gewinnbeteiligungen als Form der tariflichen Entlohnung skeptisch gegenüber, da die jährlichen Ausschüttungen von Gewinnbeteiligungen auf Unternehmensebene bestimmt werden und nicht auf nationaler oder Branchenebene verhandelbar sind (Uvalic 1995). Diese Skepsis gilt auch für Kapitalbeteiligungen. Denn Gewerkschaften betrachten es als ihre Aufgabe, Arbeitnehmer vor dem Risiko eines Vermögensverlustes zu schützen. Kapitalbeteiligungen am arbeitgebenden Unternehmen sind aus der Sicht der jeweiligen Arbeitnehmer unter dem Aspekt einer angemessenen Risikostreuung ungünstig. Da sowohl ihre Beschäftigung als auch ein Teil ihres sonstigen Vermögens letztlich von der Solvenz desselben Unternehmens abhängen, ergibt sich eine problematische Risikostruktur ihres gesamten Vermögensportfolios.

Die institutionelle Ausgestaltung der Tariffindung hat wesentliche Auswirkungen auf die Einstellung der Tarifpartner gegenüber der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung. Vor allem in Ländern mit Flächentarifen ist die Einstellung der Gewerkschaften gegenüber einer breiten Mitarbeiterbeteiligung eher negativ (Del Boca et al. 1999). Dies ist vor allem in Deutschland, Italien und Spanien zu beobachten. Auch die Politik hält sich in diesen Ländern zurück und überlässt es den Sozialpartnern, die Rahmenbedingungen für Mitarbei-

terbeteiligungen auszuhandeln, soweit nicht staatliche Fördermittel für die Beteiligungen eingesetzt werden. Auf Firmenebene hingegen können Gewerkschaften gestalterisch tätig werden.

Auch in Frankreich und Großbritannien stehen die Gewerkschaften auf nationaler Ebene einer Gewinnbeteiligung ablehnend gegenüber. Aufgrund des geringen Organisationsgrades in Frankreich und durch die Entmachtung der Gewerkschaften in Großbritannien wurden aber Lohnverhandlungen vermehrt auf Firmenebene geführt (Del Boca et al. 1999). Entsprechend blieb auf nationaler Ebene der negative Einfluss der Gewerkschaften gegenüber Gewinnbeteiligung weitgehend wirkungslos, und es ist zu beobachten, dass Gewerkschaften auf Firmenebene bei der Umsetzung von Mitarbeiterbeteiligungen häufiger mitwirken (Uvalic 1995; Del Boca et al. 1999). Dazu kommt, dass die Gewerkschaften in Frankreich, Großbritannien und Italien bei Privatisierungen, deren Zahl in den neunziger Jahren stark angestiegen ist, eine aktive Rolle in der Ausgestaltung von Belegschaftsaktien übernommen und durch diese Erfahrungen eine positivere Einstellung gegenüber der finanziellen Beteiligung von Mitarbeitern entwickelt haben (Del Boca et al. 1999; Poutsma und Huijgen 1999). Außerdem setzen sich die Regierungen von Frankreich und Großbritannien aktiv für eine finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter ein.

In Finnland und Irland stehen die Gewerkschaften einer Gewinnbeteiligung zustimmend gegenüber, was sich positiv auf die Gesetzgebung und deren Umsetzung in den Firmen auswirkt (Poutsma 2001). Auch in den Niederlanden konnte ein Anstieg von finanziellen Mitarbeiterbeteiligungen beobachtet werden, nachdem die Gewerkschaften ihre Position änderten, um den großzügigen Gewinnbeteiligungen im Topmanagement einen Riegel vorzuschieben.

In den einzelnen Ländern existieren die unterschiedlichsten Gesetzesgrundlagen und Förderprogramme. Dies kann als eine Hauptursache für die unterschiedliche Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungen gesehen werden. Seit 1967/93 ist in Frankreich die Einführung einer Mitarbeitergewinnbeteiligung für Betriebe mit mehr als 100/50 Mitarbeitern obligatorisch. Diese wird aber den Firmen und Mitarbeitern durch steuerliche Begünstigungen versüßt. Die meisten anderen Länder vertrauen auf steuerliche Anreizsysteme. Diese sind weitgehend – mit Ausnahme von Großbritannien und den Niederlanden – auf Gewinnbeteiligungen und Aktienbeteiligungen mit einer mehrjährigen Sperrfrist beschränkt. Diese Beschränkungen sollen einen Mitnahmeeffekt der Firmen, wie in Großbritannien beobachtet, verhindern. Dort hatten viele Firmen einen Teil des festen Lohnes durch eine Gewinnprämie ersetzt, um steuerliche Vergünstigungen zu nutzen (Poutsma 2001). Großteils blieben die Nettogehälter der Arbeitnehmer unverändert, da die Firmen die Steuer- und Abgabennachlässe nicht weiterga-

Tab. 2
Steuerliche Vergünstigungen im internationalen Vergleich

Land	Finanzielle Beteiligung ^a	Gesetzesänderungen	Steuerliche Vergünstigungen
	%	Jahr	
Frankreich ¹	84	1959/67/93	Nach 5(3)-jähriger Sperrfrist sind Gewinn- und Aktienbeteiligungen von der Einkommensteuer (zu 50%) und z.T. von Sozialabgaben befreit.
Niederlande ¹	60	1994/96	Gewinn- und Aktienbeteiligungen (letztere mit 4-jähriger Sperrfrist und nur bis zu einem Höchstbetrag) werden mit geringerem Einkommensteuersatz belastet.
Großbritannien ¹	48	1978-96	Alle finanziellen Beteiligungen unterliegen der Kapital- bzw. Einkommensteuer, es gelten aber relativ hohe Freibeträge.
Finnland ¹	38	1990	Steuerliche Vorteile für Gewinnbeteiligungen mit einer Sperrfrist.
Irland ¹	36	1982 - 95	Aktienbasierende Gewinnbeteiligungen sind nach 5-jähriger Sperrfrist bis zu einem relativ hohem Freibetrag einkommensteuerfrei.
Schweden ¹	28	-	Geringe steuerliche Vorteile für Gewinnbeteiligungen mit einer Sperrfrist.
Österreich ³	28	1974/94	Keine Vorteile für Gewinnbeteiligungen. Abschläge bei Aktienbeteiligungen sind bis zu einem Höchstbetrag einkommensteuerfrei.
Deutschland ¹	25	1961/84	Keine Vorteile für Gewinnbeteiligungen. Staatliche Förderung der Vermögensbildung. Kapitalbeteiligungen mit 6-jähriger Sperrfrist sind begrenzt einkommensteuer- und sozialabgabenfrei.
Dänemark ³	21	1958	Kapitalbeteiligungen mit Ausnahme von Schuldverschreibungen sind nicht steuerlich begünstigt, Gewinnbeteiligungen begrenzt.
Belgien ²	20	1997/99	Abschläge bei Aktienbeteiligungen sind bei 5-jähriger Sperrfrist einkommensteuer- und sozialabgabenfrei.
Spanien ¹	18	1994-96	Keine Vorteile für Gewinnbeteiligungen. Aktienbeteiligungen mit 3-jähriger Sperrfrist sind bis zu einem Höchstbetrag einkommensteuerfrei.
Portugal ¹	18	1989	Aktien- und Gewinnbeteiligungen sind von Sozialabgaben befreit.
Griechenland ^{1,2}	14	1987/94	Substantielle steuerliche Vorteile.
Italien ³	9	1991	Abschläge bei Aktienbeteiligungen sind kapitalsteuerepflichtig (12,5%), welche unterhalb der Einkommensteuer liegt. Sonst keine Vorteile.
USA ¹	-	1984	Keine Vorteile für Gewinnbeteiligungen. Kleine Firmen sind von der Kapitalertragsteuer befreit, größere Firmen steuerlich begünstigt, wenn 30% des Eigenkapital von der Belegschaft gehalten wird.
Kanada ³	-	1990	Arbeitgeberbeiträge zu Beteiligungsfonds sind in begrenzter Höhe abzugsfähig. Sonst keine Vorteile.
Japan ⁴	-	-	Keine Vorteile für Aktienbeteiligungen. Gewinnbeteiligungen (nicht variabel) sind steuerlich begünstigt.

Carnet Studie: % der Betriebe, wobei nur Betriebe mit ≥ 200 Mitarbeitern und in denen mindestens 50% der Belegschaft beteiligt sind. Die Definition eines Betriebes wurde im Carnet Survey den Befragten überlassen.

Quelle: 1) EPOC Research Group (1997).
 2) Pendleton et al. (2001).
 3) Thode et al. (2001).
 4) Jones und Takao (1995); OECD (1995).

ben. Da dies dem verteilungspolitischen Gedanken einer Mitarbeiterbeteiligung widerspricht, wurde in Großbritannien die staatliche Förderung von Prämien ohne Sperrfrist stufenweise zurückgeführt.

Aufgrund der Anstrengungen der europäischen Kommission ist die Zahl der staatlichen Förderungsprogramme in den neunziger Jahren stark angestiegen. In Finnland, Irland und den Niederlanden ist deshalb in den neunziger Jahren

der Anteil der Firmen mit einer finanziellen Mitarbeiterbeteiligung stark gestiegen (Brewster et al. 2001). In Belgien, Griechenland und Österreich wird ein Anstieg aufgrund der neuen steuerlichen Vergünstigungen erwartet (Poutsma 2001).

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die steuerlichen Vergünstigungen. Daneben wird nochmals die Quote der Firmen mit einer finanziellen Mitarbeiterbeteiligung gestellt, um deutlich zu machen, wie stark der Einfluss der steuerlichen Vergünstigungen ist.

Motive und Ziele einer finanziellen Mitarbeiterbeteiligung

Die Europäische Kommission ließ 1991 einen Bericht über die Ausgestaltung der Förderung von Arbeiter- und Angestelltenbeteiligungen am Gewinn- und Unternehmensergebnis in den einzelnen Ländern erstellen. In diesem ersten PEPPER-Bericht begründete die Kommission ihre Unterstützung für Gewinn- und Aktienbeteiligungen der Mitarbeiter mit folgenden Motiven:

- Steigerung der Motivation und der Produktivität,
- Erhöhung der Konkurrenzfähigkeit durch flexiblere Löhne,
- gleichmäßigere Verteilung des von Unternehmer und Mitarbeiter geschaffenen Unternehmenswertes,
- größere Einbeziehung von Mitarbeitern in Entscheidungsprozesse,
- Stabilisierung der Beschäftigung.

Die Steigerung der Motivation und Produktivität sowie die Stärkung der Konkurrenzfähigkeit sollten genügend Anreiz bieten, um das Management unabhängig von staatlicher Förderung zur Einführung einer Gewinn- oder Kapitalbeteiligung zu bewegen. So lassen sich staatliche Eingriffe nur durch verteilungspolitische Gründe oder durch ein eventuelles Marktversagen rechtfertigen.

Verteilungspolitischer Handlungsbedarf kann zur Abmilderung der Folgen der Globalisierung gerechtfertigt sein. So hat die Globalisierung dazu geführt, dass die frühere Knappheit an Arbeitskräften in Deutschland, die zu hohen Löhnen geführt hat, nicht mehr gegeben ist. Folglich werden die Löhne in Deutschland vor allem für geringer qualifizierte Personen weniger stark steigen, während das jetzt relativ knappere Kapital bessere Zinsen abwerfen wird. Dieser Effekt dürfte durch die bevorstehende EU-Osterweiterung noch verstärkt werden (Sinn 1997). Deshalb kann eine finanzielle Beteiligung von Mitarbeitern dazu genutzt werden, zukünftig geringere Lohnsteigerungen durch höhere Zinsen oder Dividenden auszugleichen.

Eine staatliche Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen könnte auch durch Marktversagen gerechtfertigt sein. So sind vor allem kleinere Firmen oft nicht in der Lage, zu

den selben Konditionen am Kapitalmarkt Finanzmittel zu beziehen als große Firmen. Mitarbeiterbeteiligungen können daher dazu beitragen, finanzwirtschaftliche Ziele der Unternehmen – durch verbesserte Liquidität und eine günstigere Kapitalstruktur mit höherem Eigenkapitalanteil – zu erreichen (Gaugler 1993).

Auch zu geringe Investitionen können eine Folge von Marktversagen sein. Firmen investieren zu wenig, wenn sie bei ihrer Investition antizipieren, dass sie später einen Teil der Rendite im Rahmen von Lohnverhandlungen an die Belegschaft weitergeben müssen (Masters 1998; Acemoglu und Shimer 1999). Dieses Hold-up Problem kann durch staatlich geförderte Mitarbeiterkapitalbeteiligungen beseitigt werden. Ob diese Form des Marktversagens wirklich vorhanden ist, kommt auf die Form der Lohnfindung an. Ein solches Problem tritt nur auf, wenn der Lohn als ein festgesetzter Anteil am Grenzprodukt errechnet wird. Denn nur dann muss ein Teil des durch eine Kapitalinvestition erhöhten Grenzprodukts an den Mitarbeiter weitergegeben werden. Wird der Lohn hingegen von der Firma ohne Verhandlungen mit dem Arbeitnehmer festgesetzt, so dass dieser nur die Möglichkeit hat, diesen anzunehmen oder abzulehnen, dann gibt es diese Form des Marktversagens nicht. Dies gilt auch, wenn Löhne von den Tarifpartnern in Flächentarifverträgen unabhängig von der Produktivität einzelner Firmen ausgehandelt werden. So kann ein Teil der geringen Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Ländern mit Flächentarifen wie Deutschland, Italien und Spanien durch die Abwesenheit des Hold-up Problems erklärt werden. In Ländern wie Großbritannien und den USA, in denen Löhne auf Firmenebene verhandelt werden, kann eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung dagegen helfen, das Holdup Problem zu überwinden.

Auswirkungen auf Produktivität und Beschäftigung

Nach Ansätzen der Motivationstheorie wirken sich Gewinn- und Kapitalbeteiligungen positiv auf die Identifikation der Mitarbeiter mit der eigenen Firma aus und führen so zu Produktivitätssteigerungen (Wächter und Koch 1993; Rosen et al. 1986; Rosen und Quarrey 1987; Rosen und Klein, 1983), was im Falle von Gewinnbeteiligungen durch eine große Zahl an empirischen Studien aus den USA und Japan belegt wird (Jones und Kato 1995; Kumbhakar und Dunbar 1993; Blasi und Kruse 1995). In Deutschland finden Wolf und Zwick (2002) keine Produktivitätseffekte. Im Falle von Kapitalbeteiligungen sind die Erfahrungen noch weniger eindeutig. Poole und Jenkins finden positive Effekte (1990; 1991), Edwards (1987), Livingstone und Henry (1984) und Wolf und Zwick (2002) finden keinen Zusammenhang. Schon durch die Abgrenzung von Gewinn- und Kapitalbeteiligung sind die Unterschiede in der Motivationswirkung zu erken-

nen. Gewinnbeteiligungen definieren sich in Abgrenzung zu Mitarbeiterkapitalbeteiligungen durch die sofortige Verfügbarkeit der Mittel durch den Mitarbeiter. So kann er die Früchte seines Einsatzes sofort genießen. Kapitalbeteiligungen binden die Mittel im Unternehmen auf längere Zeit. Sperrfristen begrenzen die Verfügbarkeit, was die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass andere Faktoren außerhalb des Einflussbereiches der Mitarbeiter den Wert des eingebrachten Kapitals beeinflussen. Somit verringert sich die Motivation.

Die Motivation wird auch noch aus anderen Gründen eingeschränkt. Da individuelle Leistungsbeurteilungen häufig nicht möglich oder sehr teuer sind, sind die Erträge aus der Gewinnbeteiligung, aber auch aus der Kapitalbeteiligung, nicht an individuelle Leistungen, sondern an die Leistungen der ganzen Belegschaft gebunden. Somit verdient jeder Mitarbeiter an der Anstrengung seiner Kollegen, was zu einem Free-Rider-Problem führt. Dieser Anreiz, sich auf Kosten seiner Kollegen nicht anzustrengen, verstärkt sich, wenn ein Mitarbeiter nur einen sehr geringen Einfluss auf das Betriebsergebnis hat. Das ist ein Grund dafür, dass Unternehmen häufig nur ihrem Topmanagement Gewinnbeteiligungen anbieten. Einen weiteren Grund liefert die Vertragstheorie. Hier werden Gewinnbeteiligungen von den Kapitaleignern dazu benutzt, die Interessen des besser informierten Managements in Einklang mit den eigenen zu bringen. Wie weit es aus Sicht der Kapitaleigner notwendig ist auch die Interessen der Mitarbeiter an den eigenen auszurichten, d.h. finanzielle Mitarbeiterbeteiligungen einzuführen, hängt von den Kosten und der Effizienz (bzw. Ineffizienz durch Free-Rider-Problem) eines solchen Anreizsystems ab.

Die finanzielle Entlohnung der Arbeit hat neben der Funktion Mitarbeiter zu motivieren, auch die Funktion Arbeitsangebot und -nachfrage auszugleichen. Da eine Gewinnbeteiligung eine flexible Anpassung der Lohnkosten an konjunkturelle Zyklen erlaubt, sollte sie stabilisierend auf die Beschäftigung wirken (Weitzman 1985). Die Dualitätsfunktion von Löhnen (Motivation und Gleichgewicht) führt aber auch zu unfreiwilliger Arbeitslosigkeit, weil Arbeitslose zwar willens sind, für einen niedrigeren Lohn zu arbeiten, aber nicht glaubhaft versichern können, dass sie bei geringerem Lohn genauso motiviert arbeiten werden wie ihre Kollegen. Deshalb werden sie von den Unternehmen abgewiesen (Shapiro und Stiglitz 1984). Die Versicherung eines Arbeitslosen dem Unternehmen gegenüber sich anzustrengen, ist aber um so glaubhafter, je mehr der Lohn von der eigenen Leistung abhängig gemacht wird. Dies kann durch eine Gewinnbeteiligung der Arbeiter erreicht werden. Somit sollte eine Gewinnbeteiligung positive Beschäftigungseffekte hervorrufen. Es fehlen bisher jedoch eindeutige empirische Belege. So finden Jones and Kato (1995) positive Beschäftigungseffekte, Wadhvani und Wall (1990) dagegen können sie nicht nachweisen.

Angesichts der mangelnden Belege für Produktivitäts- und Beschäftigungseffekte von finanziellen Mitarbeiterbeteiligungen stellt sich die Frage, ob die Beteiligung der Arbeitnehmer am Gewinn und/oder am Produktivkapital des arbeitgebenden Unternehmens propagiert oder stärker als bisher staatlich gefördert werden sollte. Für eine positive Antwort auf diese Frage sprechen weniger die Motivations- oder Produktivitätseffekte auf Unternehmensebene. Vielmehr können finanzielle Mitarbeiterbeteiligungen der Arbeitnehmer als ein Instrument zur Erhaltung von Arbeitsplätzen angesehen werden. Unter den Bedingungen der zunehmenden Globalisierung, mit einer erweiterten internationalen Mobilität von Gütern und Produktionsfaktoren geraten die Arbeitnehmerentgelte in Hochlohnländern – insbesondere von Beschäftigten mit eher geringer Qualifikation – unter Druck. Insbesondere Kapitalbeteiligungen können die ausgelösten Verteilungseffekte abmildern. Die finanziellen Beteiligungsformen bergen jedoch Risiken für den Arbeitnehmer, wenn nennenswerte Einkommensbestandteile von dem durch den Einzelnen nur schwer zu beeinflussenden Gewinn abhängen oder die Mitarbeiter bei Insolvenz nicht nur ihren Arbeitsplatz, sondern auch ihr eingebrachtes Kapital verlieren. Aus der Sicht einer optimalen Risikostreuung ist vielleicht ein System der Vermögensbildung vorzuziehen, das die Kapitalbildung in Arbeitnehmerhand nicht auf den eigenen Betrieb beschränkt.

Literatur

- Acemoglu, D. und R. Shimer (1999), »Holdups and efficiency with search frictions«, *International Economic Review* 40, 827–849.
- Blasi, J.R. und D.L. Kruse (1993) »Employee Ownership, Employee Attitudes and Firm Performance«, Cambridge, Massachusetts: NBER.
- Del Boca, A., D. Kruse und A. Pendleton (1999), »Decentralisation of bargaining systems and financial participation: A comparative analysis of Italy, UK, and the US«, *Lavoro e relazioni industriali* (1), 9–49.
- Edwards, P.K. (1987), *Managing the Factory*, Oxford: Basil Blackwell.
- 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 Communities, Luxembourg.
- Falk, A. und E. Fehr (1999), »Wage Rigidity in a Competitive Incomplete Contract Market«, *Journal of Political Economy* 107, 106–134.
- Festing, M., Y. Groening, R. Kabst und W. Weber (1999), »Financial Participation in Europe – Determinants and Outcomes«, *Economic and Industrial Democracy* 20 (2), 295–329.
- Gaugler, E. (1993), »Vermögensbildung, Mitarbeiterbeteiligung, und Unternehmensfinanzierung«, in: Kirchenamt der EKD und Sekretariat der Dt. Bischofskonferenz (Hrsg.), *Beteiligung am Produktiveigentum*, Hannover und Berlin, 217–236.
- Jones, D.C. und K. Takao (1995), »The Productivity Effects of Employee Stock Ownership Plans and Bonuses: Evidence from Japanese Panel Data«, *The American Economic Review*, (June), 391–414.
- Kumbhakar, S.C. und A.E. Dunbar (1993), »The Elusive ESOP-Productivity Link: Evidence from US firm-level data«, *Journal of Public Economics* 52, 273–283.
- Livingstone D. und J. Henry (1984), »The Effect of Employee Stockownership Plans on Corporate Profit«, *Journal of Risk and Assurance* 47, 491–505.
- Logue, J. und J.S. Yates (1999), »Worker Ownership American Style: Pluralism, Participation and Performance«, *Economic and Industrial Democracy* 20 (2), 225–252.
- Masters, A. (1998), »Efficiency of investment in human and physical capital in a model of bilateral search and bargaining«, *International Economic Review* 39, 479–496.
- OECD (1995), »Profit-sharing in OECD countries«, *Employment Outlook*, Paris: OECD.

- Pendleton, A., E. Poutsma, J. van Ommeren und C. Brewster (2001), *Employee share ownership and profit sharing in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- PEPPER Report (1991), *Promotion of employee participation in profits and enterprise results*, Social Europe, Supplement 3/91, Commission of the European Communities, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- PEPPER II Report (1996), *Promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Member States*, Report from The Commission, Commission of the European Communities, Brussels, 08.01.1997/COM(96)697 final, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Poole, M. und G. Jenkins (1991), »The impact of profit-sharing and employee shareholding schemes«, *Journal of General Management* 16 (3), 52–72.
- Poole, M. und G. Jenkins (1990), *The impact of economic democracy. Profit-sharing and employee-shareholding schemes*, London: Routledge.
- Poutsma, E. (2001), *Recent trends in employee financial participation in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Poutsma, E. und F. Huijgen, F. (1999), »European diversity in the use of participation schemes«, *Economic and Industrial Democracy* 20 (2), 197–224.
- Poutsma, E., W. de Nijs und H. Doorewaard (1999), »Promotion of employee ownership and profit-sharing in Europe«, *Economic and Industrial Democracy* 20 (2), 171–196.
- Ramos, L.M. (1998), »Essays on Employee's Financial Participation: Employee Ownership in the US and profit sharing in Portugal«, European University Institute Florence.
- Rosen, C., K.J. Klein und K.M. Young (1986), *Employee Ownership in America. The Equity Solution*, Lexington MA: D.C. Heath Books.
- Rosen, C. und M. Quarrey (1987), »How well is employee ownership working?«, *Harvard Business Review* 65, 126–130.
- Shapiro, C. und J.E. Stiglitz (1984), »Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device«, *American Economic Review* 74, 433–444.
- Sinn, H-W. (1997), »Kapitalbeteiligung und Lohndifferenzierung: ein Vorschlag zu Lösung der Beschäftigungskrise«, *Mitteilungen aus der Arbeitsmark- und Berufsforschung* 30, 822–827.
- Uvalic, M. (1995), »The Pepper-report: Profit-sharing and employee share ownership in the European Community«, *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms* 5, 77–104.
- Wächter, H. und T. Koch (1993), »Gewinnbedingungen für die Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern am Beispiel der Employee Stock Ownership Plans (ESOPs)«, in: W. Weber (Hrsg.), *Entgeltsysteme. Lohn, Mitarbeiterbeteiligung und Zusatzleistungen*, Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Weitzman, M.L. (1985), »The simple Macroeconomics of Profit Sharing«, *American Economic Review* 75, 937–953.
- Wadhvani, S. und M. Wall (1990), »The Effects of profit-sharing on employment, wages, stock returns and productivity: Evidence from micro-data«, *Economic Journal* 100 (399), 1–17.
- Wolf, E., und T. Zwick (2002), »Partizipation erhöht Produktivität«, *ZEW News*, März 1–2.