

EUROPÄISCHES PARLAMENT

GENERALDIREKTION WISSENSCHAFT

ARBEITSDOKUMENT

Arbeitnehmerbeteiligung an Gewinn und Kapital: Überblick über Fragen und Befunde

Serie Soziale Angelegenheiten

SOCI 109 DE

Diese Studie wurde vom Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments im Rahmen des Jahresprogrammes für Forschung angefordert.

Diese Veröffentlichung erscheint in folgenden Sprachen:

DE, EN (Originalsprache), FR

Verfasser/in: Virginie PÉROTIN, Professor of Economics,
Leeds University Business School
Dr. Andrew ROBINSON, Lecturer in Accounting and Finance,
Leeds University Business School

Zuständiger Beamter: Lothar BAUER
Abteilung für Soziale und Rechtliche Angelegenheiten
Tel.: (352) 4300 22688
Fax: (352) 4300 27720
E-mail: DG4-Sociale@europarl.eu.int

Manuskript abgeschlossen im Dezember 2002.

Gedruckte Exemplare
sind erhältlich über: Referat Veröffentlichungen
Tel.: (352) 43 00-24053/20347
Fax: (352) 43 00-27722
E-mail: dg4-Publications@europarl.eu.int

Weitere Informationen über die Veröffentlichungen der DGIV
sind erhältlich über: www.europarl.eu.int/studies

Europäisches Parlament, Luxemburg, 2003
ISBN: 92-823-1718-8

Bei den dargelegten Ansichten handelt es sich um die des Verfassers, die nicht unbedingt der Position des Europäischen Parlaments entsprechen.

Nachdruck und Übersetzung - ausser zu kommerziellen Zwecken - mit Quellenangabe gestattet, sofern der Herausgeber vorab unterrichtet und ihm ein Exemplar übermittelt wird.

© Europäische Gemeinschaften, 2003

Printed in Luxembourg

EUROPÄISCHES PARLAMENT

GENERALDIREKTION WISSENSCHAFT

ARBEITSDOKUMENT

Arbeitnehmerbeteiligung an Gewinn und Kapital: Überblick über Fragen und Befunde

Serie Soziale Angelegenheiten

SOCI 109 DE

02 - 2003

Kommentierte Zusammenfassung

1. Einleitung

Gewinnbeteiligung und Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien sind in der Europäischen Union weit verbreitet. In den vier größten Ländern werden mindestens 17 Millionen Beschäftigte bzw. 19 % der Belegschaft in der Privatwirtschaft von derartigen Regelungen erfasst.

Die finanzielle Beteiligung liegt im Interesse der Politik des Staates, weil sie sich positiv auf die Produktivität und die Beschäftigung auswirken und andere Ziele der Politik des Staates, wie etwa die Umverteilung des Reichtums und die Wirtschaftsdemokratie, fördern kann.

Bei der Gestaltung der Politik spielen die Wahl der wirksamsten Form der Intervention (z.B. Steuererleichterungen oder Unterrichtung und Bildung) sowie die Entscheidung darüber, welche Arten der finanziellen Beteiligung gefördert werden sollen, eine Rolle. Möglicherweise haben nur bestimmte Regelungen Auswirkungen, wie die Erhöhung der Produktivität oder der Nachfrage nach Arbeitskräften, die für die Politik des Staates von Interesse sind. Die Art der Beteiligung kann ebenfalls auf Angelegenheiten der Politik des Staates ausstrahlen, wie etwa die von den Beschäftigten zu tragenden Risiken und das Ausmaß der Arbeitnehmerbeteiligung an der Unternehmensführung.

Mit dem Ziel, eine Informationshilfe für Diskussionen über diese Fragen zu geben, werden in diesem Arbeitsdokument eine wirtschaftliche Analyse der finanziellen Beteiligung vorgenommen und internationale empirische Befunde erläutert. Die Befunde liegen in einer Fülle von Studien aus über 20 Ländern auf der Grundlage von Informationen aus einer großen Zahl ausgewählter Unternehmen mit und ohne finanzielle Beteiligung vor, die unter Zuhilfenahme moderner statistischer Verfahren gewonnen wurden, um die Folgen der Regelungen zu untersuchen, dabei aber auch die übrigen Merkmale der betreffenden Firmen zu berücksichtigen.

2. Arten der finanziellen Beteiligung

Unter finanzieller Beteiligung versteht man zum einen die Gewinnbeteiligung, bei der den Mitarbeitern zusätzlich zu ihrem Lohn oder Gehalt ein Anteil am Gewinn ausgeschüttet wird, zum anderen die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien, bei der die Mitarbeiter Anteile an der Gesellschaft halten, in der sie beschäftigt sind. Häufig werden beide Arten im selben Unternehmen miteinander kombiniert.

Wie andere Arten der Arbeitnehmerbeteiligung auch ist die finanzielle Beteiligung durch die Teilhabe der Arbeitnehmer an den Eigentumsrechten gekennzeichnet. Sie gibt ihnen einen residualen Anspruch auf den Gewinn der Firma. Sowohl die Gewinnbeteiligung als auch die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien können eine Reihe unterschiedlicher Merkmale (wer gehört zum Kreis der Berechtigten, wer bekommt wie viel usw.) aufweisen, die ihre Auswirkungen auf Leistung oder Beschäftigung beeinflussen. Keine dieser Arten muss in unbedingtem Zusammenhang mit der Arbeitnehmerbeteiligung an der Unternehmensführung stehen.

Die Bedingungen für den Verkauf ihrer Aktien durch die Arbeitnehmer entscheiden über die Liquidität der Anteile und die Stabilität des Arbeitnehmereigentums. Leicht handelbare Aktien haben eine höhere Liquidität, doch die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien könnte sich infolge dessen als weniger stabil erweisen. Es wurden gegensätzliche Erfahrungen mit der Arbeitnehmerbeteiligung gemacht, mit instabilen Modellen in den USA, in einigen privatisierten Firmen in der EU und in zahlreichen Übergangsländern, sowie mit Modellen einer stabilen Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer in den USA und mit Arbeitnehmergenossenschaften in der EU. Diese Erfahrungen legen nahe, die Arbeitnehmerbeteiligung so zu gestalten, dass dabei Liquidität und Stabilität miteinander in Einklang gebracht werden. Zu diesem Zweck wurden Lösungen wie Belegschaftsaktienfonds in herkömmlichen Unternehmen mit einer irgendwie gearteten Form der Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer sowie Reserven in Gemeinschaftsbesitz kombiniert mit individuellen Kapitalkonten in Genossenschaften entwickelt.

Die Inhaber von Belegschaftsaktien tragen ein Risiko sowohl hinsichtlich ihres Vermögens als auch hinsichtlich ihres Arbeitsplatzes und sollten das mit ihren Aktien verbundene gewöhnliche Stimmrecht ausüben können. Die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien ist kein geeignetes Instrument für die Altersvorsorge.

3. In welchen Unternehmen gibt es eine finanzielle Beteiligung?

Aus den auf internationaler Basis gewonnenen Erkenntnissen geht hervor, dass Steuererleichterungen in vielen Ländern die weitere Verbreitung der finanziellen Beteiligung gefördert haben, dass sie aber in anderen nicht notwendig waren. Andere Faktoren sind beispielsweise Verhandlungen auf nationaler Ebene über die Förderung der finanziellen Beteiligung.

Zuverlässige Befunde darüber, was bestimmte Unternehmen veranlasst, eine finanzielle Beteiligung einzuführen, sind nur schwer zu gewinnen. Man nimmt an, dass die Unternehmen Anreize für ihre Arbeitnehmer schaffen möchten, damit sie besser arbeiten und (im Falle von Aktienplänen) länger in der Firma bleiben. Die Größe der Unternehmen, die die finanzielle Beteiligung einführen, ist nach den vorliegenden Befunden von Land zu Land verschieden. Die Befunde legen den Schluss nahe, dass Firmen, die die finanzielle Beteiligung einführen, nicht produktiver sind, bevor sie die Regelung einführen. In einigen Ländern sind die Regelungen offensichtlich Bestandteil eines "Pakets" von Beteiligungsmaßnahmen. Der Einfluss der Gewerkschaften wurde sowohl als förderlich wie auch als nachteilig für die Chancen bewertet, dass in einem Unternehmen die finanzielle Beteiligung eingeführt wird. Die Gewerkschaften haben von Land zu Land im Laufe der Zeit eine sehr unterschiedliche Haltung eingenommen, und in einigen Ländern ist festzustellen, dass sie sich in zunehmendem Maße für Regelungen über eine finanzielle Beteiligung engagieren.

4. Auswirkungen auf die Produktivität

Untersuchungen aus über 20 Ländern weisen eine bemerkenswerte Übereinstimmung dahingehend auf, dass sich die finanzielle Beteiligung positiv oder neutral auf die Produktivität

auswirkt. Dieses Untersuchungsergebnis steht auf sehr sicherer Grundlage, obwohl nach der Wirtschaftstheorie sowohl positive als auch negative Auswirkungen zu erwarten gewesen wären.

Man nimmt an, dass Regelungen über eine finanzielle Beteiligungen für die Arbeitnehmer einen Anreiz darstellen, mehr und bessere Arbeit zu leisten, Informationen an die Firmenleitung und die Kollegen weiterzugeben und untereinander zusammenzuarbeiten. Eine unzureichende Unterrichtung und Teilhabe an der Unternehmensführung könnten die Arbeitnehmer anfällig für moralische Gefährdungen werden lassen und Konflikte mit der Firmenleitung heraufbeschwören.

Den internationalen Befunden zufolge hat die Gewinnbeteiligung möglicherweise eine etwas stärkere Wirkung auf die gesamte Faktorproduktivität als die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien, obwohl sich der Grad der Wirkung nur schwer vergleichen lässt.

Regelungen, die eine stärkere finanzielle Komponente vorsehen, führen zu einer höheren Produktivität. Bei einer Gewinnbeteiligung mit Barausschüttung ist die Wirkung eher kurzfristig, während beim Erwerb von Anteilen, der auf lange Laufzeiten ausgerichtet ist, eher eine dauerhaftere Wirkung zu verzeichnen ist.

Die Befunde mehren sich, denen zufolge beide Hauptformen der finanziellen Beteiligung eine stärkere Wirkung auf die Produktivität haben, wenn die Arbeitnehmer über die Geschäfte des Unternehmens gut unterrichtet sind, die Kommunikation mit der Unternehmensführung funktioniert und die Arbeitnehmer an der Unternehmensführung und an Entscheidungen beteiligt werden. Dieser Zusammenhang ist von besonderer Bedeutung für die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien und könnte eine Erklärung liefern für die Unterschiede, die international bei den beobachteten Auswirkungen auf die Produktivität festgestellt wurden. International liegen nur wenige Befunde und widersprüchliche Feststellungen darüber vor, ob der Einfluss der Gewerkschaften die Auswirkungen der finanziellen Beteiligung auf die Produktivität verstärkt, sie geringer ausfallen lässt oder gänzlich folgenlos bleibt. Insgesamt zeigt sich, dass die Auswirkungen auf die Produktivität in Unternehmen in Arbeitnehmerhand stärker als in herkömmlichen Firmen mit Beteiligungsregelungen sowohl für Gewinnbeteiligung als auch für die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien sind.

Andere Aspekte der Entscheidung von Unternehmen für eine bestimmte Technologie und bestimmte Verfahren kommen in einer Weise zur Geltung, die nicht immer völlig verstanden wird. Bemüht sich ein Unternehmen mit entsprechenden Maßnahmen, die Diskriminierung aufgrund der Rasse oder des Geschlechts zu bekämpfen und die Chancengleichheit zu fördern, wodurch einige größere Zahl von Beschäftigten in Beteiligungspläne einbezogen wird, kann dies die Auswirkung von Teilhaberegeln auf die Produktivität verstärken.

5. Auswirkungen auf die Beschäftigung

Die Gewinnbeteiligung kann ebenso wie die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien bei den durch die Steigerung der Produktivität betroffenen Firmen zu einer stärkeren Nachfrage nach Arbeitskräften führen. In Unternehmen, die die Gewinnbeteiligung eingeführt haben, kann ebenfalls eine gesteigerte Nachfrage nach Arbeitskräften auftreten, da durch die Gewinnbeteiligung die Grenzkosten der Arbeit (jedoch nicht die Höhe des Lohns der Beschäftigten) sinken. Alle diese Auswirkungen betreffen Einzelunternehmen und bedeuten nicht, dass die Beschäftigung insgesamt steigt.

Zusätzlich zu den oben erläuterten Befunden über die Produktivität liegen Befunde speziell über durch die Produktivität ausgelöste Beschäftigungseffekte vor. Darüber hinaus geht aus einer kleineren Anzahl von Befunden hervor, dass es in Firmen mit Gewinnbeteiligung eine stärkere Nachfrage nach Arbeitskräften geben kann, weil die Grenzkosten der Arbeit, wie sie von ihnen verstanden werden, niedriger sind. Dies stimmt mit einer kleinen Zahl von Untersuchungen überein, die besagen, dass bei einer Gewinnbeteiligung der Lohn nach einigen Jahren wahrscheinlich höher, dass aber die Höhe des Festgehalts wahrscheinlich niedriger ist, als es sonst der Fall wäre.

Es gibt nur wenige theoretische oder empirische Rechtfertigungsgründe für die Erwartung, dass die Beschäftigung in Unternehmen mit Gewinnbeteiligung stabiler ist. Einiges spricht allerdings dafür, dass Unternehmen mit Gewinnbeteiligung in geringerem Maße auf ein starkes Nachlassen und eher auf einen starken Anstieg der Nachfrage reagieren.

In den Ländern, in denen im Rahmen der finanziellen Beteiligung Steuererleichterungen für die Lohnkosten gewährt werden, kann es dazu kommen, dass Unternehmen mit Gewinnbeteiligung bei gleichem Produktionsniveau mehr Arbeitskräfte beschäftigen, doch ist dies eher auf die Subventionierung der Lohnkosten als auf die finanzielle Beteiligung zurückzuführen.

6. Schlussfolgerungen und Konsequenzen für die Politik

Es liegen gesicherte internationale Erkenntnisse vor, denen zufolge die finanzielle Beteiligung positive oder neutrale Auswirkungen auf die Produktivität hat. Mit Fug und Recht ist ferner davon auszugehen, dass die finanzielle Beteiligung bei den betroffenen Unternehmen zu einer verstärkten Nachfrage nach Arbeitskräften führt.

Die Staat kann deshalb mit den Mitteln seiner Politik die finanzielle Beteiligung aus gutem Grund fördern. Durch Steuervergünstigungen kann die Verbreitung entsprechender Regelungen zwar unterstützt werden, doch sind sie nicht unbedingt notwendig. Es kommen auch andere Möglichkeiten in Frage, wie etwa auf die Sozialpartner gerichtete Unterrichts- und Bildungsstrategien.

Bei den Erwägungen über die Möglichkeiten der Politik, hier steuernd einzugreifen, sind mehrere Faktoren zu bedenken. Die Auswirkungen auf die Produktivität decken möglicherweise nicht die gesamten Kosten einer Beteiligungsregelung ab. Sowohl die Kosten als auch der Produktivitätsvorteil hängen von den Merkmalen der Regelung ab. Die finanzielle Beteiligung kann auch mit dem Ziel gefördert werden, der Wirtschaftsdemokratie oder der Umverteilung des

Reichtums zu Fortschritten zu verhelfen. Selbst wenn im Normalfall keine Steuervorteile gewährt werden, gibt es möglicherweise doch Gründe für die Subventionierung bestimmter Arten der finanziellen Beteiligung, wie etwa der Arbeitnehmergenossenschaften, die aus einem Teil des Gewinns eine Rücklage für den Aufbau von Unternehmen in Arbeitnehmerhand zum Nutzen künftiger Generationen bilden.

Regelungen über eine finanzielle Beteiligung müssen Bestimmungen enthalten, die eine ausreichende Unterrichtung und Kommunikation vorsehen, und können sich als wirkungsvoller erweisen sowie den Schutz der finanziellen Interessen der Arbeitnehmer gewährleisten, wenn sie mit der Teilhabe an der Unternehmensführung auf verschiedenen Ebenen einhergehen. Insbesondere sollte die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien im Regelfall mit der Ausübung des normalen Aktionärsstimmrechts verbunden sein, entweder für jeden Einzelnen oder aber durch von den Belegschaftsaktionären demokratisch verwaltete Strukturen.

Bestimmungen über die Dauerhaftigkeit der Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien unter gleichzeitiger Sicherung einer ausreichenden Liquidität dürften für Beteiligungsregelungen wünschenswert sein. Die Unternehmen sollten ermutigt werden, ergänzend zu den Regelungen über die finanzielle Beteiligung Verfahrensweisen zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund von Rasse und Geschlecht sowie zur Förderung der Chancengleichheit einzurichten, um sicherzustellen, dass alle Beschäftigten gleichermaßen beteiligt werden.

Einige Fragen im Zusammenhang mit der finanziellen Beteiligung bedürfen weiterhin gründlicher Erforschung, um der Politik zuverlässige detaillierte Informationen zur Verfügung stellen zu können. Als vorrangig ist die Erhebung von vergleichbaren und zuverlässigen Daten über Regelungen auf dem Gebiet der finanziellen Beteiligung für die ganze Union anzusehen, um die Durchführung von soliden wissenschaftlichen und statistischen Analysen zu ermöglichen, deren Ergebnisse dann laufend der Politik zur Verfügung gestellt werden können.

Inhaltsverzeichnis

Kommentierte Zusammenfassung.....	iii
1. Einleitung	1
1.1. Warum sollte sich die europäische Politik mit dem Thema der finanziellen Beteiligung beschäftigen?	2
1.2. Worauf kommt es bei der Gestaltung der Politik an?.....	2
1.3. Übersicht.....	3
2. Formen der finanziellen Beteiligung.....	5
2.1. Arbeitnehmerbeteiligung an Erträgen und Kontrolle.....	5
2.2. Gewinnbeteiligungssysteme	6
2.3. Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenskapital.....	7
2.4. Die Frage des Risikos	10
2.5. Der Sonderfall der voll in Arbeitnehmerhand befindlichen Unternehmen.....	11
3. In welchen Unternehmen wird die finanzielle Beteiligung praktiziert?.....	15
3.1. Methodische Fragen	15
3.2. Die Beweggründe der Unternehmen	16
3.3. Die Arbeitnehmerseite	19
4. Auswirkungen auf die Produktivität.....	21
4.1. Warum sollte sich die finanzielle Beteiligung auf die Produktivität auswirken? Wirtschaftstheorie.....	21
4.2. Methodische Fragen	23
4.3. Die Befunde	25
5. Auswirkungen auf die Beschäftigung.....	31
5.1. Theorie	31
5.2. Methodische Überlegungen	32
5.3. Die Befunde	33
6. Schlussfolgerungen und Konsequenzen für die Politik.....	37
Literaturverzeichnis.....	39

1. Einleitung

Gewinnbeteiligung und Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien können in einigen der größten Länder der Europäischen Union auf eine lange Tradition zurückblicken und existieren zumindest bereits ein Jahrhundert lang. In den vier größten Staaten der EU wurden Ende der 90er-Jahre mindestens 17 Millionen Arbeitnehmer, die rund 19 % der Beschäftigten in der Privatwirtschaft ausmachten, von entsprechenden Regelungen erfasst¹. Die betreffenden Arbeitnehmer in diesen Ländern machten allein schon über 13 % der Beschäftigten im Privatsektor der gesamten Union aus, sodass die EU insgesamt bei der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer wahrscheinlich vor den USA liegt². Darüber hinaus erfuhr die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien als unerwartete Folge der Privatisierungsprogramme in den Übergangsländern Mittel- und Osteuropas (MOE), darunter mehrere Beitrittskandidaten, eine beispiellose Zunahme³.

Die finanzielle Beteiligung stieß während des letzten Jahrzehnts bei den Europäischen Gemeinschaften auf nachhaltiges Interesse. Der erste Pepper-Bericht⁴ von M. Uvalic aus dem Jahre 1991 machte deutlich, in welchem Umfang die finanzielle Beteiligung innerhalb der Union bereits besteht und wie ungleichmäßig sie in den Mitgliederstaaten verbreitet ist, aber auch, wie spärlich die Informationen über das Thema in vielen Ländern waren. In dem Bericht wurden die potenziellen Vorteile der finanziellen Beteiligung ausführlich dargestellt, die durch umfangreiche empirische Forschungsarbeiten in den USA und einigen europäischen Staaten belegt wurden. In der anschließenden Empfehlung des Rates⁵ wurden alle Mitgliedstaaten aufgerufen, die finanzielle Beteiligung zu fördern, und es wurden regelmäßige Berichte über die Lage vorgeschrieben, und das Europäische Parlament hat sich bereits mit dem Thema befasst⁶. Im Anschluss an die Veröffentlichung des dritten derartigen Berichts (Poutsma 2001) werden in diesem Arbeitsdokument die wichtigsten politischen Fragen im Zusammenhang mit den Regelungen über eine finanzielle Beteiligung und die Befunde aus empirischen wirtschaftlichen Forschungsarbeiten

¹ Ermittelt anhand unserer Berechnungen auf der Grundlage der Angaben von Inland Revenue (2002), Fakhfakh und Pérotin (2000), Möller (2000), Cardinaleschi (1999) sowie der OECD (2002).

² Unter Zugrundelegung von Häufigkeitswerten nach Kruse (1999) und Beschäftigungsraten laut der OECD (2002) kommen wir zu dem Ergebnis, dass die Arbeitnehmer, für die eine Regelung über eine finanzielle Beteiligung bestand, in diesen Jahren 13 % der Beschäftigten in der Privatwirtschaft der USA ausmachten. Bei unseren Zahlen für das Vereinigte Königreich, Frankreich und möglicherweise auch Italien ist die Häufigkeit der Regelungen zu niedrig angesetzt (weil im Vereinigten Königreich und in Frankreich keine zuverlässigen Angaben über die Nettoanzahl der betreffenden Arbeitnehmer erhältlich sind und die Arbeitnehmer häufig unter mehrere Regelungen gleichzeitig fallen, haben wir die Häufigkeit der Regelung gewählt, unter die die meisten Beschäftigten fallen, und nur in geringem Maße die Arbeitnehmer in die Rechnung einbezogen, die unter nur eine der übrigen Regelungen fallen). Überdies gibt es die finanzielle Beteiligung auch in anderen EU-Staaten, sodass der gesamte Anteil der Beschäftigten im Privatsektor in der EU mit Sicherheit höher als 13 % liegt.

³ S. Earle und Estrin (1998), Uvalic und Vaughan-Whitehead (1997).

⁴ Das Akronym Pepper steht für *Promotion of Employee Participation in Profit and Enterprise Results* - Förderung der Beteiligung der Arbeitnehmer an den Betriebserträgen.

⁵ Empfehlung des Rates vom 27. Juli 1992 zur Förderung der Beteiligung der Arbeitnehmer an den Betriebserträgen (einschließlich Kapitalbeteiligung) in den Mitgliedstaaten, ABl L 245, 26.8.1992, S. 53.

⁶ Bericht Hermange über den Bericht der Kommission über die Förderung der Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung (einschließlich Kapitalbeteiligung) der Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten - PEPPER II - 1996, Doc. A4-0292/1997, angenommen am 15.1.1998.

in der EU, den USA, Japan und den MOE-Ländern erörtert, um dem Europäischen Parlament eine Entscheidungshilfe für die erneut bevorstehenden Beratungen über dieses Thema an die Hand zu geben.

1.1. Warum sollte sich die europäische Politik mit dem Thema der finanziellen Beteiligung beschäftigen?

Zu den Gründen, aus denen die finanzielle Beteiligung ein Thema für die Politik sein sollte, zählen u. a.:

- Finanzielle Beteiligungssysteme können in den betreffenden Unternehmen zu verbesserter Produktivität und höherer Beschäftigung führen, wodurch die Bedeutung für die Allgemeinheit gesteigert wird und somit Aktionen im öffentlichen Bereich zur Förderung der Systeme gerechtfertigt erscheinen.
- Die finanzielle Beteiligung kann auch als mit der Förderung anderer Ziele vereinbar gelten, die von Bedeutung für die Allgemeinheit sind, wie etwa der Umverteilung von Einkommen und Reichtum, da die Systeme bedingen, dass die Unternehmen ihren Gewinn und (im Falle von Kapitalbeteiligungen) ihr mit Hilfe ihrer Beschäftigten erworbenes Vermögen teilen, sowie der Förderung der Wirtschaftsdemokratie, da die finanzielle Beteiligung auf ein Teileigentum der Arbeitnehmer hinauslaufen kann.

1.2. Worauf kommt es bei der Gestaltung der Politik an?

- Die Politik des Staates kann auf verschiedene Weise eingreifen, um finanzielle Beteiligungssysteme zu fördern. So gewähren einige Mitgliedstaaten beispielsweise Steuererleichterungen für die Unternehmen und/oder Arbeitnehmer, die an den Systemen beteiligt sind, während dies in anderen nicht der Fall ist. Zu anderen Formen der Förderung gehören die Information, die Ausbildung und eine entsprechende Gesetzgebung. Die Auswahl der Förderinstrumente hängt von ihrer verhältnismäßigen Wirksamkeit bei der Ausweitung der Verbreitung der finanziellen Beteiligung ab. Vor allem dann, wenn die finanzielle Beteiligung für die teilnehmenden Unternehmen und Arbeitnehmer ausreichende Vorteile mit sich bringt, sodass es zu einer weiten Verbreitung der Systeme kommt, können Steuervorteile eine weniger wirkungsvolle Verwendung öffentlicher Mittel darstellen als andere Formen der Förderung, oder sie können dann am besten zugunsten bestimmter Arten von Systemen eingesetzt werden, die am ehesten mit den Zielen von allgemeinem Interesse vereinbar sind.
- Nicht alle Arten der finanziellen Beteiligung können sich aus der Sicht der Politik des Staates gleichermaßen für eine Förderung eignen. Sowohl die Gewinnbeteiligung als auch die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien können in der Praxis in unterschiedlichen Formen auftreten. Ob die finanziellen Beteiligungssysteme die Effekte bewirken, die für die Politik des Staates von Bedeutung sind, hängt bis zu einem gewissen Grad von ihren Merkmalen und von anderen Verfahrensweisen ab, die von den Unternehmen zusammen mit der finanziellen Beteiligung betrieben werden.
- Bestimmte Formen der finanziellen Beteiligung werfen potenziell andere Fragen auf, die für die Politik des Staates und für die Sozialpartner von Belang sind. So wurden z.B. durch die jüngste Finanzkrise in Asien und die gegenwärtige Krise des Vertrauens in vorhandene Systeme der Unternehmensführung die potenziellen Probleme in den Mittelpunkt gerückt, die unter gewissen Umständen durch das mit der Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien

verbundene Risiko und die Bedeutung einer transparenten Unternehmensführung verursacht werden. Die Bedingungen, unter denen die Arbeitnehmer bei finanziellen Beteiligungssystemen ein finanzielles Risiko tragen, können die Häufigkeit und die Wirkung der von den Systemen ausgehenden Anreize beeinflussen. Eine Schlüsselfrage in diesem Zusammenhang ist die Einbindung der Belegschaftsaktionäre in die Unternehmensführung. Das Problem des Risikos berührt auch Anliegen der Gewerkschaften und wirkt sich auf den Zusammenhang aus, der gelegentlich mit der Rentendiskussion hergestellt wird.

In diesem Arbeitsdokument geben wir einen Überblick über die Befunde, die sich als Ergebnis wirtschaftswissenschaftlicher Forschung auf diesem Gebiet ergeben haben, insbesondere über die umfangreiche empirische Literatur, in der die Auswirkungen der finanziellen Beteiligungssysteme auf die Produktivität und Beschäftigung in den Unternehmen untersucht werden. Wir untersuchen die Erkenntnisse aus diesen Studien und ihre Konsequenzen für die Politik.

1.3. Übersicht

Die finanzielle Beteiligung, ihre unterschiedlichen Formen und die Zusammenhänge mit der Arbeitnehmerbeteiligung im Allgemeinen werden im folgenden Kapitel erläutert. In Kapitel 3 wird ein Überblick über die Gründe gegeben, die Unternehmen dazu veranlassen, finanzielle Beteiligungssysteme einzurichten, und die ihre Verbreitung erklären. In den Kapiteln 4 und 5 untersuchen wir die Auswirkungen der finanziellen Beteiligung auf die Produktivität und Beschäftigung in den Unternehmen und nehmen eine Bestandsaufnahme der zahlreichen internationalen Befunde vor, die sich aus ökonometrischen Studien zu beiden Fragen ergeben haben. Die Schlussfolgerungen und Konsequenzen der vorliegenden Forschungsergebnisse für die europäische Politik werden im letzten Kapitel dargelegt.

2. Formen der finanziellen Beteiligung

Die beiden Hauptformen der finanziellen Beteiligung sind die Gewinn- und die Kapitalbeteiligung. Bei der Gewinnbeteiligung wird an die Arbeitnehmer zusätzlich zu ihrem Lohn bzw. Gehalt ein Teil des Gewinns ausgeschüttet, und bei der Kapitalbeteiligung halten die Arbeitnehmer Anteile an dem Unternehmen, in dem sie tätig sind.

Sowohl die Gewinnbeteiligung als auch die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien sind in den europäischen Ländern weit verbreitet, wenn auch beispielsweise Kapitalbeteiligungssysteme im Vereinigten Königreich, in Irland und Deutschland häufiger vertreten sind, wohingegen die Gewinnbeteiligung in Frankreich und Italien vorherrschend ist. Sowohl im Vereinigten Königreich als auch in Frankreich werden oder wurden Firmen wie Arbeitnehmern erhebliche Steuervorteile dafür gewährt, dass sie Kapitalbeteiligungs- (wie im Vereinigten Königreich) bzw. vorrangig Gewinnbeteiligungssysteme (wie in Frankreich) unterhalten. Ein Gewinnbeteiligungssystem ist in Frankreich für alle Betriebe mit 50 Beschäftigten oder darüber sogar verbindlich vorgeschrieben. In anderen Ländern, wie etwa Deutschland oder Italien, gibt es jedoch nur sehr geringe oder gar keine Steuervergünstigungen (IPSE 1997).

Häufig werden die beiden Systeme miteinander kombiniert, und in der Praxis können sie eine Reihe unterschiedlicher Formen annehmen, die sich danach richten, wie der auf die Arbeitnehmer entfallende Anteil des Gewinns berechnet wird, wie er unter den Beschäftigten aufgeteilt wird, wie diese Anteile erworben werden können, wer Anspruch auf die Teilnahme an dem System hat, über wie viele Informationen und über wie viel Einfluss auf Entscheidungen die Arbeitnehmer verfügen usw. Die konkrete Ausgestaltung einzelner Systeme kann sich auf die Anreizigenschaften der Systeme, auf ihre Attraktivität für die Arbeitnehmer und auf die Nachhaltigkeit wie möglicherweise auch auf die Beschäftigung auswirken. Wir beginnen deshalb mit einer eingehenden Untersuchung des Begriffs der finanziellen Beteiligung und einer Betrachtung der Konsequenzen spezifischer Merkmale von finanziellen Beteiligungssystemen.

2.1. Arbeitnehmerbeteiligung an Erträgen und Kontrolle

Die Arbeitnehmerbeteiligung umfasst im Allgemeinen die Teilhabe der Mitarbeiter des Unternehmens an einem oder mehreren Aspekten der Eigentumsrechte an dem Unternehmen. Die beiden wichtigsten Dimensionen der Eigentumsrechte, bei denen eine Teilhabe üblich ist, sind die *Kontrolle* – wenn die Arbeitnehmer auf jeder Ebene des Unternehmens an Entscheidungen mitwirken können – und die *Erträge* bzw. Überschüsse des Unternehmens, an denen im Rahmen der finanziellen Beteiligung ein Anteil ausgeschüttet wird (Ben-Ner und Jones 1995).

Durch die finanzielle Beteiligung erhalten die Arbeitnehmer ein “residuales Recht” auf einen Anteil an dem vom Unternehmen erwirtschafteten Überschuss. Bei der Gewinnbeteiligung gilt dies für den Überschuss des laufenden Jahres, während das residuale Recht bei der Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien auch auf künftige Erträge, die in den Aktienpreisen kapitalisiert sind, ausgedehnt wird. Die Kapitalbeteiligung beinhaltet auch das Recht, die Anteile zu veräußern, und umfasst eine gewisse Beteiligung an der Kontrolle (wenn die Arbeitnehmer in Verbindung mit ihren Anteilen ein Stimmrecht ausüben können).

Die Kapitalbeteiligung macht den eigentlichen Unterschied zu anderen Formen der Beteiligung und von Vergünstigungs- und Zuwendungssystemen für Arbeitnehmer aus. Daher bedeutet das residuale Recht auf den Überschuss des Unternehmens, dass die Einkünfte und das Vermögen, die als Ergebnis der finanziellen Beteiligungssysteme anfallen, entsprechend dem Gewinn des Unternehmens schwanken, in dem die Arbeitnehmer tätig sind; und der Arbeitnehmer hat einen verbrieften Anspruch darauf. Variable Zuwendungssysteme wie Akkordsätze oder Bonuszahlungen für die Leistung einer Gruppe hingegen, bei denen die Zahlung an die Leistung eines Einzelnen oder einer kleinen Gruppe und nicht an die Gesamtleistung des Unternehmens gebunden ist, stellen keine finanzielle Beteiligung dar. Auf Zusatzzahlungen in fester Höhe (z.B. das so genannte dreizehnte Monatsgehalt) oder Zahlungen, die auf freiwilliger Grundlage geleistet werden (z.B. wenn die Geschäfte gut gehen oder zu Weihnachten), hat der Arbeitnehmer keinen verbrieften Anspruch; sie fallen deshalb auch nicht unter den Geltungsbereich der finanziellen Beteiligung. Ebenso fallen Regelungen, in deren Rahmen eine Gesellschaft die Ersparnisse von Arbeitnehmern bezuschusst, nicht unter die Definition einer finanziellen Beteiligung, weil sie keinen residualen Anspruch auf die Erträge des Unternehmens begründen, obwohl sich derartige Regelungen ohne Weiteres mit einer finanziellen Beteiligung kombinieren lassen (z.B. werden Bonuszahlungen im Rahmen einer Gewinnbeteiligung häufig in einen Unternehmenssparplan investiert) und häufig mit ihr zusammengefasst werden. Schließlich gelten auch Systeme, bei denen Arbeitnehmer Anteile an anderen Unternehmen besitzen als dem, in dem sie tätig sind, eindeutig nicht als finanzielle Beteiligung⁷.

2.2. Gewinnbeteiligungssysteme

Die Gewinnbeteiligung umfasst eine ganze Systemfamilie, so etwa das französische *intéressement*, das britische *Performance-Related Pay* und verschiedene Formen der *Gewinn- oder Erfolgsbeteiligung*, wie sie in Deutschland üblich ist und bei der die Arbeitnehmer zusätzlich zu ihrem (Fest-)Gehalt einen von der Gesamtleistung des Unternehmens abhängigen Betrag erhalten. Das System kann einfach die Festlegung eines bestimmten Prozentsatzes vom Gewinn vorsehen, der jährlich an die Arbeitnehmer ausgeschüttet wird, eventuell an die Bedingung geknüpft, dass der Gewinn eine bestimmte Mindesthöhe erreicht. In anderen Fällen wird der Gewinnanteil der Arbeitnehmer nach einer komplizierteren Formel berechnet, bei der andere Messgrößen für die Leistung, wie die Produktionssteigerung oder Qualitätsindikatoren, einbezogen werden. In Frankreich, dem Vereinigten Königreich und Japan wird bei Gewinnbeteiligungssystemen als Messgröße für die Leistung am häufigsten der buchmäßige Gewinn zu Grunde gelegt, jedoch ist in Deutschland und Italien die Verwendung einer Vielzahl anderer Kriterien wie Produktivität und Qualitätsindikatoren weit verbreitet⁸. Auf jeden Fall ist

⁷ Auf dem Gebiet der Beteiligung an der *Kontrolle* zählen Qualitätszirkel, Betriebsräte oder eine Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat, die allesamt den Arbeitnehmern das Recht verschaffen, auf verschiedenen Ebenen – von der einfachen Darlegung ihrer Vorstellungen zu eng begrenzten Themen bis hin zur Mitwirkung an strategischen Entscheidungen – Einfluss auf Entscheidungen zu nehmen, sämtlich zu den Formen der Beteiligung an der Kontrolle. Hingegen stellen Belegschaftsversammlungen oder Rundschreiben, die keine wechselseitige Kommunikation zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmern zulassen, bzw. die gelegentliche Rücksprache mit der Belegschaft, die nicht rechtlich vorgeschrieben ist, sondern völlig von der Initiative der Unternehmensführung abhängt, Formen der Einbindung der Arbeitnehmer dar, die nach unserer Auffassung nicht einer Beteiligung entsprechen.

⁸ Quellen: *Ministère de l'Emploi et de la Solidarité*, Paris (1999), Möller (2000), Kato (2002). Im Falle Japans werden nur Gewinnbeteiligungssysteme berücksichtigt, die ausdrücklich als solche gelten (Kato 2002).

die Berechnungsgrundlage des Arbeitnehmeranteils am Gewinn in der Regel schon vor den Ergebniszahlen bekannt⁹. Die entsprechenden Beträge können den Arbeitnehmern in bar ausgezahlt oder erst nach einem Zeitraum von mehreren Jahren (Systeme mit Bindungsfrist) freigegeben werden, um die Arbeitnehmer zum Sparen und zu längerer Zugehörigkeit zum Unternehmen zu bewegen¹⁰.

Während sich einige Pläne auf bestimmte Gruppen von Mitarbeitern wie etwa Führungskräfte beschränken können, konzentrieren wir uns hier auf die Systeme, die der Mehrheit der Beschäftigten des Unternehmens zugänglich sind (und die häufig als Systeme mit Breitenwirkung bezeichnet werden)¹¹. Allerdings sind von zahlreichen Gewinnbeteiligungssystemen mit Breitenwirkung nach wie vor befristet eingestellte und Teilzeitarbeitskräfte ausgenommen. In manchen Ländern kann der Ausschluss von Teilzeitarbeitnehmern zur Folge haben, dass Frauen nicht in demselben Maße wie Männer Anspruch auf die Teilnahme an einem System haben, falls ein großer Teil der weiblichen Arbeitskräfte auf Teilzeitbasis außer Haus tätig ist. Die individuellen Zuwendungen aus der Gewinnbeteiligung fallen für die Mitarbeiter gewöhnlich ebenfalls unterschiedlich aus und richten sich nach der Höhe des Gehalts, der Dauer der Zugehörigkeit, den Fehlzeiten usw. In einigen wenigen Fällen erhalten die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer alle einen gleichen Anteil an der Gesamtsumme.

Grundsätzlich braucht keine Verbindung zwischen der Gewinnbeteiligung und einer irgendwie gearteten Einflussnahme der Arbeitnehmer auf Unternehmensentscheidungen auf irgendeiner Ebene zu bestehen. Allerdings schreiben einigen Systeme (z.B. die geregelten Systeme *intéressement* und *participation* in Frankreich) ausdrücklich vor, dass die Arbeitnehmer regelmäßig über den geschäftlichen Erfolg des Unternehmens und die Gründe dafür unterrichtet werden. In einigen Ländern, etwa in Deutschland, Japan und dem Vereinigten Königreich, wird die Gewinnbeteiligung von den Unternehmen häufig als Teil eines Pakets von Beteiligungsmaßnahmen eingeführt, zu dem verschiedene Formen der Arbeitnehmerbeteiligung an der Kontrolle (Carstensen et al. 1997, Pérotin und Robinson 1998, Kato 2000) gehören. Auch andere wichtige Aspekte des Personaleinsatzes und der Arbeitsbedingungen in Firmen mit Gewinnbeteiligung, wie etwa die Sicherheit des Arbeitsplatzes oder die Praktiken hinsichtlich der Chancengleichheit, sind von einem Unternehmen zum anderen unterschiedlich¹².

2.3. Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenskapital

Eine Vielzahl von Mechanismen ist eingesetzt worden, um Arbeitnehmer zum Erwerb von Anteilen an dem Unternehmen zu bewegen, in dem sie tätig sind. Zahlreiche Firmen bieten ihren

⁹ Dieses Merkmal ist mit der Teilhabe am Eigentum und mit der in der theoretischen Wirtschaftsliteratur gebräuchlichen Definition der Gewinnbeteiligung vereinbar. Es ist für einige der Beschäftigungseffekte erforderlich, die erzielt werden sollen (s. unten), und ist geeignet, eine Steigerung der Anreizeigenschaften der Gewinnbeteiligung zu bewirken. Bei den japanischen und europäischen Systemen ist eine festgelegte Formel die Regel, bei vielen Gewinnbeteiligungssystemen in den USA wird jedoch die Höhe der an die Arbeitnehmer auszuschüttenden Summe in das Belieben des Unternehmens gestellt (s. Kruse 1993).

¹⁰ Bei vielen Regelungen in den USA wird die Auszahlung bis zum Ausscheiden aus dem Berufsleben aufgeschoben, und die Gewinnbeteiligungspläne werden für die Altersvorsorge genutzt.

¹¹ Systeme, die sich auf Führungskräfte beschränken, werden in diesem Überblick nicht berücksichtigt, weil Führungskräfte einen Einfluss auf grundlegende Unternehmensentscheidungen haben und auf eine Weise Zugang zu vertraulichen Informationen haben, die nicht mit den Bedingungen für die anderen Arbeitnehmer vergleichbar sind, sodass ihr Verhältnis zum Unternehmen anders analysiert werden sollte.

¹² S. Kapitel 3 unten. S. auch Pérotin et al. (1998).

Mitarbeitern entweder gelegentlich oder aber im Rahmen einer dauerhaften Regelung, beispielsweise durch die Ausschüttung eines Bonus als Gewinnbeteiligung in Form von Aktien der Gesellschaft, kostenlose Aktien an¹³. Häufiger ist der Fall, dass die Unternehmen den Aktienerwerb ihrer Arbeitnehmer auf die eine oder andere Weise subventionieren, indem sie ihnen Sonderrabatte, günstige Bezugsrechte usw. anbieten. Kostenlose Aktien, Aktien zu einem Vorzugspreis oder beides konnten von Arbeitnehmern bei einem Großteil der zahlreichen Privatisierungen erworben werden, die in den letzten beiden Jahrzehnten sowohl in West- als auch in Osteuropa stattfanden (s. z.B. Vickers und Yarrow 1988, Earle und Estrin 1998). In einigen Fällen wurde den Arbeitnehmern ein Vorzugsrecht zum Erwerb ihres Unternehmens eingeräumt, wenn dieses privatisiert wurde, und es wurde eine Leitungsstruktur auf der Grundlage eines Treuhandverhältnisses oder einer Arbeitnehmervereinigung errichtet (z.B. in Ungarn und Rumänien¹⁴). In anderen Fällen wiederum waren die Arbeitnehmer in der besten Position bzw. die einzigen Investoren, die bereit waren, Anteile an ihrem Unternehmen bei dessen Privatisierung zu erwerben. Im Vergleich zu einer einmaligen Zuteilung von Aktien an die Arbeitnehmer – ob sie anlässlich einer Privatisierung oder aus anderen Gründen erfolgt – bietet ein dauerhaftes System der Kapitalbeteiligung neu eingestellten Mitarbeitern sowie den bereits im Unternehmen tätigen Beschäftigten die Möglichkeit, Aktien zu erwerben. Die Regeln für die Anspruchsberechtigung und die Zuteilung machen häufig Unterschiede zwischen den Arbeitnehmern deutlich, die auf der Höhe ihres Gehalts, der Dauer ihrer Firmenzugehörigkeit usw. beruhen, wie dies auch bei Gewinnbeteiligungssystemen der Fall ist.

Belegschaftsaktien können von ihren jeweiligen Inhabern persönlich gehalten werden, denen das Recht zusteht oder aber verwehrt ist, sie an Nichtarbeitnehmer außerhalb des Unternehmens zu verkaufen, oder sie können von den Arbeitnehmern kollektiv treuhänderisch oder in einem Sammelfonds verwaltet werden. So nimmt z.B. beim ESOP-System¹⁵ in den USA, das in abgewandelter Form vom Vereinigten Königreich und einigen europäischen Übergangsländern übernommen wurde, das Unternehmen ein Darlehen auf, mit dem es eine Anzahl von Aktien im Namen seiner Arbeitnehmer kauft; das Darlehen wird dann im Laufe mehrerer Jahre aus den Unternehmensgewinnen zurückgezahlt (hier haben wir es mit einer Form der Gewinnbeteiligung und zugleich einer Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien zu tun). Parallel zur Rückzahlung des Darlehens werden die Aktien den einzelnen Arbeitnehmern ausgehändigt, aber bis zur Freigabe werden die Aktien treuhänderisch verwaltet und können von den Arbeitnehmern, denen sie gehören, nicht veräußert werden. In anderen Fällen werden die Belegschaftsaktien für Stimmzwecke auf Dauer treuhänderisch verwaltet, jedoch wird die Dividende den einzelnen Belegschaftsaktionären ausgezahlt, oder ein Teil der Belegschaftsaktien verbleibt in ständiger treuhänderischer Verwaltung, während der Rest individuell gehalten wird und Arbeitnehmer, die Anteile veräußern möchten, sie an die Treuhandeinrichtung verkaufen müssen.

Die Frage, ob es den Arbeitnehmern gestattet sein soll, alle ihre Aktien oder einen Teil davon an Investoren zu veräußern, die keine Mitarbeiter sind, dreht sich um die beiden Punkte der

¹³ So wird häufig bei Arbeitnehmergenossenschaften und anderen Unternehmen in Arbeitnehmerhand verfahren. Es gibt auch berühmte Beispiele für Unternehmen, die von ihren Eigentümern auf die Belegschaft übertragen wurden, wie etwa die Chemiefirma Scott Bader im Vereinigten Königreich (s. Estrin und Pérotin 1987).

¹⁴ S. Earle und Estrin (1998). Dabei ist festzuhalten, dass die Existenz einer solchen Struktur keine Gewähr für die Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Leitung bietet, sofern die Leitung des Treuhandverhältnisses selbst nicht demokratisch ist.

¹⁵ ESOP ist die Abkürzung für *Employee Stock Ownership Plan*; in den USA wird darunter aber ein spezieller, von der Regierung subventionierter Plan verstanden, der den Aktienerwerb durch Arbeitnehmer erleichtert.

Aktienliquidität und der Stabilität des Systems. Wird es den Arbeitnehmern gestattet, ihre Aktien zu veräußern, bedeutet dies, dass die Arbeitnehmer ihr Vermögen realisieren können, vor allem dann, wenn es einen gut funktionierenden Kapitalmarkt gibt und das Unternehmen börsennotiert ist oder regelmäßig bewertet wird, z.B. von unabhängigen Wirtschaftsprüfern. Die Arbeitnehmer dürften auch die Möglichkeit zu schätzen wissen, ihre Aktien in dem Bemühen verkaufen zu können, ihre Ersparnisse im Fall einer anhaltenden Aktienbaisse zu schützen. Andererseits dürften die Aktien, wenn es keinen gut funktionierenden Kapitalmarkt und/oder keine vernünftige Bewertung gibt, nicht wirklich liquide sein, sodass die veräußerungswilligen Arbeitnehmer in eine Notlage geraten könnten. In den Übergangsländern wird dieses Problem ebenso wie in einer Reihe privatisierter Unternehmen in Entwicklungsländern noch durch den mangelhaften Informationsstand zahlreicher Mitarbeiter über die Beteiligung am Unternehmenskapital und durch dringend benötigte zusätzliche Mittel verschärft. Vielfach verkauften Arbeitnehmer ihre Aktien an die Unternehmensführung, häufig nachdem sie zunächst unter Druck gesetzt worden waren, Aktien zu erwerben (s. z.B. Estrin 2002, Jones 1999 sowie Kalmi 2000, Jones und Klinedinst 2002). Vereinzelt wird darüber berichtet, dass Firmen mit einer hohen Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien von Investoren aufgekauft wurden, die dann wiederum nach der Übernahme Teilbereiche oder Vermögensgegenstände verkauften (*“asset stripping”*)¹⁶. Im Gegensatz dazu wurden Kapitalbeteiligungen durch Belegschaftsaktien nach dem ESOP-Modell (das eine treuhänderische Verwaltung vorsieht) in den USA als Abwehr gegen feindliche Übernahmen genutzt (s. Kruse und Blasi 1997).

Neben der Frage der Bewertung und Liquidität der Aktien bedeutet die Möglichkeit, Belegschaftsaktien an Außenstehende zu veräußern, dass die Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenskapital nicht stabil sein könnte. Ganz eindeutig ist nichts dagegen zu sagen, wenn Arbeitnehmer ihre Aktien auf einem effizienten Kapitalmarkt frei verkaufen, wenn das Ziel des Angebots günstiger Bedingungen für den Erwerb von Belegschaftsaktien in der Umverteilung des Reichtums oder in der Schaffung eines Marktes für Aktien bestand, wie es bei verschiedenen Massenprivatisierungsvorgängen der Fall war¹⁷. Wenn allerdings eine Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien zumindest teilweise darauf angelegt ist, die Mitarbeit der Beschäftigten im Unternehmen langfristig sicherzustellen - als Mittel zur Förderung der Wirtschaftsdemokratie oder als langfristiges Anreizsystem -, kann die Möglichkeit, dass die Arbeitnehmer ihre sämtlichen Aktien rasch veräußern, Anlass zu Besorgnis geben; in diesem Fall ist einer Struktur, die ein dauerhaftes Niveau der Beteiligung am Unternehmenskapital bewirkt (z.B. durch eine treuhänderische Verwaltung), der Vorzug zu geben.

Im Allgemeinen verschafft die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien unabhängig davon, ob die Aktien individuell gehalten oder treuhänderisch verwaltet werden, den Arbeitnehmern in der Praxis nicht unbedingt einen Anspruch darauf, als Aktionäre über die Führung der Gesellschaft mitbestimmen zu können. An die Arbeitnehmer können nicht stimmberechtigte Aktien oder auch solche mit Stimmrecht ausgegeben werden, doch haben sie nur wenig oder gar keine Kontrolle über die Handhabung der treuhänderisch verwalteten Aktien. So können beispielsweise die Treuhänder von der Unternehmensführung ernannt werden, anstatt sie von den an dem System

¹⁶ Grundsätzlich können die Schließung eines unrentablen Betriebs und die Veräußerung der Anlagen allokativ effizient sein, vorausgesetzt, dass die Interessen der Belegschaft und der Gemeinschaft berücksichtigt wurden. Dies ist nicht der Fall, wenn schlecht informierte und schlecht bezahlte Arbeitnehmer ihre Aktien an skrupellose Investoren veräußern, ohne sich der Tragweite dieses Verkaufs voll bewusst zu sein.

¹⁷ Ein weiterer Grund für die intensive Nutzung der Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien war das Fehlen einer Privatkapitalbasis in den früheren Planwirtschaften (Estrin 2002).

beteiligten Arbeitnehmern wählen zu lassen. In der Praxis sind die Belegschaftsaktionäre nicht automatisch im Aufsichtsrat vertreten, selbst wenn sie das größte Aktienpaket besitzen. Insgesamt ist die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien in den meisten Fällen in den USA, in Frankreich (mit Ausnahme der Arbeitnehmergenossenschaften) sowie in einer Reihe von Übergangsländern mit einem nur geringen oder gar keinem Einfluss der Arbeitnehmer auf Entscheidungen verbunden (s. Earle und Estrin 1998, Jones 1999). Dort, wo die Arbeitnehmer darüber mitbestimmen können, wie ihre Aktien bei Abstimmungen eingesetzt werden, z.B. wenn die Belegschaftsaktien von gewählten Vertretern verwaltet werden, kann ihnen die kollektive Vertretung zu einer stärkeren Stimme verhelfen, vor allem dann, wenn sich die Aktien des Unternehmens in Streubesitz befinden.

2.4. Die Frage des Risikos

Sowohl bei Gewinnbeteiligungs- als auch bei Kapitalbeteiligungssystemen entsteht eine teilweise Abhängigkeit des Einkommens der Arbeitnehmer von der Gesamtleistung des Unternehmens. Der Gewinn wird grundsätzlich jedoch nicht nur durch die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer, sondern auch durch Managemententscheidungen und heftige Auf- und Abbewegungen der Nachfrage, auf die die Arbeitnehmer keinen Einfluss haben. Wenn die Arbeitnehmer nicht in Entscheidungen einbezogen werden, sind sie damit der "moralischen Gefährdung" aufseiten der Unternehmensleitung ausgesetzt, die Entscheidungen treffen können, die sich nachteilig auf das Gehalt und/oder das Vermögen auswirken¹⁸. Das Problem wiegt potenziell bei der Beteiligung am Unternehmenskapital noch schwerer als bei der bloßen Gewinnbeteiligung, da im Fall der Kapitalbeteiligung ein schlechtes Ergebnis des Unternehmens Verluste für die Arbeitnehmer zur Folge haben kann, wenn die Aktienpreise fallen (oder, was noch schlimmer wäre, wenn das Unternehmen schließen muss). Wegen dieses Vermögensrisikos werden die Managemententscheidungen von den Aktionären - zusätzlich zu der Möglichkeit, "mit den Füßen abzustimmen", indem sie ihre Aktien verkaufen - gewöhnlich durch den Aufsichtsrat und die Abstimmungen auf der Jahreshauptversammlung kontrolliert. Man sollte es für logisch halten, dass den Belegschaftsaktionären, die auch ein Beschäftigungsrisiko tragen, zumindest dieselben Vertretungs- und Kontrollrechte in Bezug auf Entscheidungen eingeräumt werden wie den übrigen Aktionären. Dies bedingt, dass Belegschaftsaktionären Stimmrechtsaktien zugeteilt werden und dass sie im Aufsichtsrat vertreten sind, sofern sie einen wesentlichen Anteil am Kapital halten, und dass die Arbeitnehmer die Möglichkeit zur demokratischen Kontrolle ihrer Vertreter haben müssen, wenn ihre Aktien kollektiv von einer Vereinigung oder treuhänderisch verwaltet werden. Diese Mitwirkung an der Unternehmensführung erscheint im Lichte der jüngsten Schwierigkeiten, die mit den derzeit bestehenden Unternehmensverfassungen aufgetreten sind, noch an Bedeutung zu gewinnen.

Wie für den Unternehmer, der auch Eigentümer ist, stehen für die Arbeitnehmer ihre Ersparnisse und ihr Arbeitsplatz in demselben Unternehmen auf dem Spiel. Ein Teil dieses Risikos hängt nicht unmittelbar mit den Managemententscheidungen zusammen, sondern mit den Marktbedingungen insgesamt und den Bewegungen auf den Aktienmärkten. Diese Risikoelemente können ein beträchtliches Ausmaß annehmen, wie beispielsweise Belegschaftsaktionäre in Japan und Korea erfahren mussten – Kato (2002) zeigt, dass der Aktienkurs und der Marktwert der noch nicht übertragenen Geschäftsanteile im Besitz von ESOPs Ende der 80er und Anfang der 90er Jahre

¹⁸ Diese Verwundbarkeit kann sich nachteilig auf die Anreizeigenschaften der finanziellen Beteiligung auswirken (s. Kapitel 4 unten).

pro Unternehmensbeteiligten um nahezu die Hälfte fielen¹⁹. Die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien dürfte deshalb ein ungeeignetes Instrument für ein Altersversicherungssystem sein, bei dem größere Umsicht und Risikostreuung erforderlich sind, und die Frage der Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenskapital sollte losgelöst von Angelegenheiten der Altersvorsorge betrachtet werden.

2.5. Der Sonderfall der voll in Arbeitnehmerhand befindlichen Unternehmen

In Europa und in den USA befinden sich einige Tausend Unternehmen vollständig oder mehrheitlich im Besitz ihrer Belegschaft und wird von dieser kontrolliert²⁰. Auf beiden Kontinenten reicht diese Tradition in das 19. Jahrhundert zurück. In der Regel wurden Firmen, die im Besitz der Belegschaft sind, von Anfang an als Unternehmen in Arbeitnehmerhand gegründet (dies ist überwiegend der Fall in der EU) oder wurden von den Arbeitnehmern im Zuge der Privatisierung erworben (dies ist überwiegend der Fall in den Übergangsländern)²¹. In Unternehmen, die im Besitz der Belegschaft sind, teilen die Arbeitnehmergenossenschaften den Aktionären Stimmrechte nach der Regel "ein Mann, eine Stimme" zu und nicht entsprechend dem jeweiligen Anteil am Kapital. Zwar ist hier nicht der Ort, um ausführlich auf die spezifischen Fragen im Zusammenhang mit den Unternehmen in Arbeitnehmerhand (z.B. hinsichtlich des Unternehmertums) oder auf die gesonderte Diskussion über das Europäische Genossenschaftsstatut einzugehen, aber es lohnt sich durchaus, sich mit den voll im Besitz der Belegschaft befindlichen Unternehmen hinsichtlich einiger Fragen zu beschäftigen, die von weiter reichender Bedeutung sind²². Unternehmen in Arbeitnehmerhand stellen in vielerlei Hinsicht eine Sonderform der Arbeitnehmerbeteiligung dar, die ein Schlaglicht auf die oben erwähnte Frage der Stabilität und auf die möglichen Auswirkungen der Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien auf Produktivität und Beschäftigung wirft. Diese Punkte sind besonders im Zusammenhang mit den Beitrittsländern wichtig, die sich derzeit im Übergang zur Marktwirtschaft befinden, betreffen aber gleichermaßen die Diskussionen über die finanzielle Beteiligung ganz allgemein.

Unternehmen in Arbeitnehmerhand können als Aktiengesellschaften herkömmlicher Art gegründet werden, bei denen die Arbeitnehmer die Aktien besitzen (auch wenn nicht unbedingt alle Mitarbeiter selbst Anteile halten müssen) und diese nach Außen veräußern können²³. Dies ist beispielsweise der Regelfall in den USA und den meisten Unternehmen in Arbeitnehmerhand, die durch die Privatisierung in West- und Osteuropa entstanden. Eine derartige Struktur ermöglicht es den Arbeitnehmern, ein gewisses Vermögen anzusammeln, das durch den Wert der Aktien

¹⁹ Für die Pläne zur Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien in Korea s. Cin und Smith (2000).

²⁰ Es gibt beispielsweise mehrere Tausend Arbeitnehmergenossenschaften in Italien und in Spanien, jeweils etwa 1200-1500 in den USA, dem Vereinigten Königreich und Frankreich sowie mehrere Hundert in Finnland.

²¹ Eine geringe Anzahl von Fällen geht auf die Rettung im Wege des Belegschafts-Buy-out von privaten Firmen, die von der Schließung bedroht waren, oder der Umwandlung gesunder Privatunternehmen in Firmen im Belegschaftsbesitz zurück.

²² Ein ausführlicher Überblick über empirische und theoretische Untersuchungen von Unternehmen in Arbeitnehmerhand findet sich bei Bonin et al. (1993) sowie für die Übergangsländer bei Earle und Estrin (1998). Eine Frage, die sich für die Politik des Staates in dieser Hinsicht stellt, ist die Unterstützung des genossenschaftlichen Unternehmertums, um die aus dem Genossenschaftsstatus sich ergebenden Hemmnisse für die Gründung zu überwinden.

²³ Gleichzeitig kann in der Gesellschaft auch die "Ein Mann, eine Stimme"-Regelung gelten.

wiedergespiegelt wird, und die Aktien liquide macht. Sie bedingt aber auch, dass die Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenskapital potenziell instabil ist. Wenn die Aktien stark steigen, kann es für neue Mitarbeiter schwierig werden, als Miteigentümer in das Unternehmen einzutreten. Wiederholt hat sich gezeigt, dass sich derartig strukturierte Unternehmen in Arbeitnehmerhand zu herkömmlichen Unternehmen wandelten, wenn im Laufe der Zeit der Anteil der Eigentümer unter den Arbeitnehmern sank und/oder die Arbeitnehmereigner die Firma an einen Eigentümer herkömmlicher Art veräußerten²⁴. Dies ist zwar nicht unbedingt problematisch, wenn der Erwerb des Unternehmens durch die Belegschaft sozusagen zufällig erfolgte oder als Ergebnis eines Systems mit vorrangig auf Verteilung angelegten Zielen stattfand, doch stellt es ein potenziell schwerwiegendes Risiko dar, wenn das Ziel in der Beteiligung der Arbeitnehmerschaft oder der Demokratie in der Industrie an sich bestand.

Arbeitnehmergenossenschaften, deren erklärtes Ziel darin besteht, demokratische, für alle Arbeitnehmer, die beitreten wollen, offene Unternehmen zu schaffen und zu betreiben²⁵, haben verschiedene Systeme entworfen, die Sicherungen gegen die Rückentwicklung und die Umwandlung in herkömmliche Unternehmen bieten. Bei diesen Systemen, die beispielsweise von italienischen, französischen, spanischen und Genossenschaften im Vereinigten Königreich verwendet werden, pflegen die Kapitalreserven im kollektiven Besitz, die nicht unter den Belegschaftsaktionären aufgeteilt werden können, bis zu einem gewissen Grad in Kombination mit Aktien, deren Wert nicht steigt, sondern die zum Nennwert zurückgezahlt und nicht außerhalb des Unternehmens veräußert werden können, angesammelt zu werden (s. Pérotin 1999). Dies lässt sich als Alternative zur treuhänderischen Verwaltung betrachten und wird beispielsweise in bestimmten ESOPs angewendet, die 100 % des Unternehmenskapitals halten. Das System der kollektiven Reserven hat sich bei der Verhinderung von Rückentwicklung und Schließung als sehr wirksam erwiesen²⁶. So stammen zum Beispiel die ältesten noch aktiven Arbeitnehmergenossenschaften in Frankreich aus der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Systembedingt verbleibt das gesamte angesammelte Vermögen jedoch im Unternehmen und kann zu ineffizienten Investitionen verleiten, da die Arbeitnehmer keinen Anspruch auf künftige Gewinne haben, wie es beim Aktienpreis der Fall wäre, wenn die Aktien handelbar wären (s. Uvalic 1992). Ein mittleres System wird in dem berühmten Genossenschaftskomplex Mondragón im spanischen Baskenland angewendet, wo das Unternehmen zusätzlich zu nicht handelbaren Aktien und Reserven im Kollektivbesitz Kapital auf Einzelkonten ansammelt, das die Arbeitnehmer abheben können, wenn sie in Rente gehen (s. Thomas und Logan 1982, Whyte 1995). Daneben gibt es Vorschläge für andere Systeme, wie etwa die Arbeitnehmeraktien von Meade (s. Meade 1986). Die Arbeitnehmergenossenschaften in Frankreich, Italien und Spanien untersuchen und experimentieren mit Systemen, die den Genossenschaftsmitgliedern die Möglichkeit geben, auf individueller Grundlage ohne übermäßiges Risiko und ohne Gefahr für die demokratische Leitung des Unternehmens Vermögen zusätzlich zu den Reserven im Kollektivbesitz anzusammeln.

²⁴ Berühmte Beispiele sind die Sperrholzgenossenschaften im Nordwesten der USA an der Pazifikküste (s. Berman 1982) und die Busunternehmen im Vereinigten Königreich, die während der Privatisierungswelle in den 90er-Jahren von den Arbeitnehmern mit Unterstützung der Gewerkschaften erworben wurden (s. Pendleton et al. 1995). Für die Erfahrungen in den USA siehe auch Jones (1982a).

²⁵ S. die Erklärung der internationalen Genossenschaftsprinzipien durch die *International Cooperative Alliance* (2002), zu denen die kostenlose und offene Mitgliedschaft gehört.

²⁶ Das System ist wirksam, wenn die kollektiven Reserven selbst bei einem Konkurs des Unternehmens nicht aufgeteilt werden dürfen. Die alten britischen Genossenschaften, die über nicht verteilbare Reserven verfügten, bei denen jedoch im Gegensatz zu beispielsweise dem französischen Recht eine Verteilung im Falle einer Schließung zulässig war, sind allesamt verschwunden (siehe Jones 1982b).

3. In welchen Unternehmen wird die finanzielle Beteiligung praktiziert?

Die späten 80er- und die 90er-Jahre waren durch eine beträchtliche Ausweitung der finanziellen Beteiligung in zahlreichen Industriestaaten gekennzeichnet (s. Estrin et al. 1997). In einigen Ländern wie dem Vereinigten Königreich, Frankreich und den USA kam diese Zunahme zweifellos dank Steuervergünstigungen und/oder vorteilhafter Änderungen der entsprechenden Gesetzgebung zustande. In ähnlicher Weise ging mit einer Beschneidung der Steuervergünstigungen für Kapitalbeteiligungen durch Belegschaftsaktien in Korea ein Rückgang bei der Einführung der Systeme einher (Cin und Smith 2000). Die finanzielle Beteiligung ist jedoch auch in Japan und Deutschland weit verbreitet, wo nur sehr begrenzte Steuervorteile gewährt werden, und eine Zunahme war in Kanada sogar im Fall von Systemen, bei denen die Steuervergünstigungen erheblich gekürzt worden waren, sowie in Italien festzustellen, wo für die finanzielle Beteiligung keinerlei Steuervergünstigung gewährt wird und die Gesetzgebung nicht sonderlich günstig ist²⁷. Die Haltung der Gewerkschaften und Verhandlungen für das ganze Land scheinen in Italien, wo die Verbreitung von Gewinnbeteiligungssystemen Teil einer Bewegung zur Dezentralisierung der Lohnfestsetzung waren (Damiani 2000), den Ausschlag gegeben zu haben. In Korea hatte die Zunahme der Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenskapital unter der Finanzkrise zu leiden, und dort könnten die allgemeinen Marktbedingungen, die die Aktienpreise beeinflussen, eine Rolle gespielt haben (Cin und Smith 2000). Die Konstruktion der japanischen Systeme, die es Arbeitnehmern schwer macht, im Rahmen des ESOP gehaltene Aktien in geringer Anzahl zu verkaufen, könnte dieselbe Bewegung teilweise verhindert haben, obwohl die dem ESOP in Japan angehörenden Mitglieder vielleicht ganz einfach nur vernünftig gehandelt haben, indem sie ihre Aktien nicht zum niedrigsten Preis verkauft haben (Kato 2000). Ganz eindeutig müssen wir uns auf die Unternehmensebene begeben, um zu verstehen, was Einzelunternehmen dazu veranlasst, die finanzielle Beteiligung einzuführen.

3.1. Methodische Fragen

Die Gründe zu ermitteln, aus denen Unternehmen finanzielle Beteiligungssysteme praktizieren, dient dem Verständnis dafür, wie Unternehmen auf die Politik des Staates in diesem Bereich reagieren werden²⁸. Leider wissen wir aber nur sehr wenig darüber, was ein Unternehmen dazu veranlassen könnte, eine finanzielle Beteiligung einzuführen. Dafür gibt es mehrere Gründe. Zum einen gibt es nur wenige schlüssige theoretische Annahmen, die als Leitfaden für empirische Studien dienen könnten, sodass sich die untersuchten Faktoren von einer Studie zur anderen erheblich unterscheiden, nicht immer miteinander vergleichbar sind und häufig keine sehr aussagekräftigen Ergebnisse liefern. Zum anderen sind die Gründe, aus denen sich Unternehmen für die Einführung einer finanziellen Beteiligung entscheiden, schwer zu durchschauen. Drittens werden Unternehmen nur in sehr wenigen Studien bereits vor der Einführung eines finanziellen

²⁷ S. OECD (1995), Kato (2002), IPSE (1997), Pérotin und Pendleton (erscheint demnächst).

²⁸ Ein weiterer Grund zur Untersuchung der Umstände, unter denen Unternehmen finanzielle Beteiligungssysteme einführen, könnte sein, herauszufinden, ob die Unternehmen, in denen solche Systeme bestehen, besondere Merkmale aufweisen, die eine Verallgemeinerung ihrer Erfahrungen und damit die Übertragung auf andere Firmen schwierig machen würden. Dieses Problem lässt sich auch durch die Anwendung ökonomischer Techniken angehen, bei denen in die Bewertung der Auswirkungen der Systemen die Merkmale der Firmen eingehen, die sich für die finanzielle Beteiligung entscheiden (s. unten).

Beteiligungssysteme beobachtet, sodass in zahlreichen Studien lediglich Vergleiche zwischen Unternehmen, die über bestimmte Systeme verfügen, mit solchen Unternehmen angestellt werden, in denen dies nicht der Fall ist, und die dadurch Gefahr laufen, ein Merkmal, das eine Auswirkung der finanziellen Beteiligung darstellt, als Beweggrund für deren Einführung misszuverstehen. Wenn beispielsweise durch die finanzielle Beteiligung die Produktivität steigt, kann der Anschein entstehen, als seien die Unternehmen mit finanzieller Beteiligung produktiver, aber dies bedeutet nicht, dass sich produktivere Unternehmen für die finanzielle Beteiligung entscheiden. Schließlich haben empirische Untersuchungen Systeme mit einer Vielzahl konkreter Merkmale zum Gegenstand, und bis vor kurzem wurde bei den Informationen, auf die sich die Forscher stützen konnten, häufig nicht einmal zwischen reinen Gewinnbeteiligungssystemen und der Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien unterschieden. Wir werden deshalb nicht im Detail auf die häufig widersprüchlichen Erkenntnisse in der empirischen Literatur über dieses Thema eingehen, sondern die Hauptpunkte abhandeln, die um den Nutzen kreisen, den Unternehmen wie Arbeitnehmer oder deren Gewerkschaften aus der finanziellen Beteiligung erwarten können.

3.2. Die Beweggründe der Unternehmen

Einige Unternehmen dürften die finanzielle Beteiligung zwar allein aus dem Grunde einführen, dass ihre Eigentümer oder Manager die Wirtschaftsdemokratie schätzen (wie z.B. bei Arbeitnehmergenossenschaften), doch in den meisten Fällen sollte man erwarten, dass die Firmen Systeme schaffen, um sich zusätzliche Vorteile zu verschaffen²⁹. Lange nahm man an, dass es für die Angestellten einen Anreiz darstellen würde, mehr und besser zu arbeiten, wenn man ihnen einen Anteil am Gewinn gewähren würde. Unter gewissen Umständen ist die Annahme gerechtfertigt, dass finanzielle Beteiligungssysteme wirkungsvoller sind als andere Formen von Anreizen wie etwa Akkordsätze, leistungsbezogene Bezahlung oder Aufstiegschancen³⁰. Wenn die Arbeitnehmer bei ihrer Tätigkeit einen gewissen Ermessensspielraum haben und die Überwachung ihrer Leistung kostspielig ist, liegt es für ein Unternehmen nahe, die Mitarbeiter lieber entsprechend ihrem Beitrag zur Produktivität als nur aufgrund der Zeit zu entlohnen, die sie am Arbeitsplatz verbringen. Wenn aber der Beitrag Einzelner schwer zu messen ist, beispielsweise weil ein Großteil der Arbeit in einer Gruppe geleistet wird oder wegen der Art der Fähigkeiten der betroffenen Arbeitnehmer, kann kein Entlohnungssystem verwendet werden, das auf Einzelleistungen beruht, wie etwa Akkordsätze. Die Entlohnung an die kollektive Gesamtleistung zu binden, wie dies bei einem Gewinnbeteiligungssystem geschieht, kann als kollektiver Anreiz betrachtet werden, der auch die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmern und eher immaterielle Formen des Engagements wie den "Unternehmensgeist" fördert. Diese Überlegung läuft darauf hinaus, dass bei ansonsten gleichen Gegebenheiten größere Unternehmen und Unternehmen, die bestimmte Produktionsprozesse und Fähigkeiten einsetzen, bei denen die Autonomie der Arbeitnehmer und die Zusammenarbeit eine Rolle spielen, mit größerer

²⁹ Nach der Theorie von Martin Weitzman (s. z.B. Weitzman 1984) wird ein Einzelunternehmen, das die Gewinnbeteiligung einführt, mehr Mitarbeiter beschäftigen, aber weniger Gewinn erzielen als die Unternehmen, die in derselben Wirtschaft das Festgehalt beibehalten, sodass eigentlich nicht zu erwarten wäre, dass ein Unternehmen die Gewinnbeteiligung einführt, es sei denn, es erhalte staatliche Beihilfen dafür. Allerdings können sowohl die Gewinnbeteiligung als auch die Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenskapital einer Firma zusätzliche Vorteile einbringen, wenn sie als Anreizsysteme eingesetzt werden, ein Faktor, der in dieser Theorie ursprünglich unberücksichtigt blieb.

³⁰ Zu diesen und anderen Anreizarten s. z.B. Fama (1990), Lazear (1995). Zur Gewinnbeteiligung s. Jirjahn (2000).

Wahrscheinlichkeit ein finanzielles Beteiligungssystem praktizieren³¹. Größere Unternehmen werden auch häufiger an der Börse gehandelt, und deshalb sollte bei ihnen die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien eher vorkommen. Es wurde auch erwähnt, dass die Unternehmen ihren Arbeitnehmern die Beteiligung am Unternehmenskapital möglicherweise mit dem Ziel anbieten, Mitarbeiter mit bestimmten Fähigkeiten an das Unternehmen zu binden und die Investitionen des Unternehmens in firmenspezifische Fortbildung zu schützen. Vereinzelt bestätigen diese Annahme für Irland, wo ein enger Arbeitsmarkt eine wachsende Anzahl von Unternehmen veranlasst zu haben scheint, eine Kapitalbeteiligung anzubieten. Eine ähnliche Hypothese lässt sich aus der Theorie von Margaret Blair ableiten, dass die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien die Investitionen der Arbeitnehmer in den Erwerb von Fähigkeiten schützt, die in anderen Unternehmen nicht genutzt werden können (s. z.B. Blair 1999), und wird durch versuchsweise gewonnene Erkenntnisse für das Vereinigte Königreich gestützt (Robinson et al. 2002).

Die vorliegenden Befunde über die Rolle der Unternehmensgröße sind nicht schlüssig. Für die USA, Kanada und Deutschland liegen Untersuchungen vor, die in jedem Land in etwa eine gleichmäßige Verteilung aufweisen zwischen denen, nach deren Auffassung ein positiver Zusammenhang mit der Größe besteht, und denen, die keine statistisch signifikante Beziehung zur Größe feststellen konnten. Sowohl positive als auch negative Zusammenhänge zwischen der Unternehmensgröße und dem Vorhandensein eines Gewinnbeteiligungssystems wurden im Vereinigten Königreich ermittelt³². Nur in Japan konnte zweifelsfrei der Nachweis erbracht werden, dass die Häufigkeit von Gewinnbeteiligungssystemen in kleineren Unternehmen größer ist (s. Kato 2002). Die mangelnde Beweiskraft der Befunde hinsichtlich der Größe ist möglicherweise zum Teil auf die häufige Verwendung von Querschnittsdaten (d. h., dem Vergleich von Unternehmen mit und ohne Gewinnbeteiligung zu einem gegebenen Zeitpunkt) zurückzuführen, die die Unternehmen mit Gewinnbeteiligung größer erscheinen lassen kann, wenn die Gewinnbeteiligung in Unternehmen, die vor der Einführung des Systems die gleiche durchschnittliche Größe wie Unternehmen ohne Gewinnbeteiligung hatten, zu einem Anstieg der Beschäftigung führt. Die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien kommt eindeutig eher in größeren Unternehmen vor, doch liegt dazu nur eine Hand voll Untersuchungen über die USA und Kanada vor³³.

Ob die Unternehmen, die finanzielle Beteiligungssysteme einführen, eine bessere oder schlechtere Leistung als zuvor im Durchschnitt erbrachten, ist hauptsächlich wegen derselben methodischen Schwierigkeiten, wie sie sich bei der Unternehmensgröße ergeben, ebenfalls umstritten. Nur zwei Untersuchungen, über Frankreich und Italien, enthalten Informationen über Unternehmen, die vor der Einführung der Systeme beobachtet wurden, und sie kommen zu dem Schluss, dass in beiden Ländern Unternehmen mit Gewinnbeteiligung produktiver arbeiten als Unternehmen ohne Gewinnbeteiligung, sobald das entsprechende System eingeführt ist, jedoch nicht vor der Verwirklichung der Gewinnbeteiligung (Estrin et al. 1999, Biagioli und Curatolo 1999).

³¹ Die Überwachung der Arbeitnehmerleistung ist in größeren Unternehmen zwar möglicherweise kostspieliger, aber zugleich kann davon ausgegangen werden, dass in größeren Unternehmen die firmenweiten Anreize weiter vom einzelnen Arbeitnehmer entfernt und deshalb wegen des Trittbrettfahrer-Effekts weniger effektiv sind (s. das Kapitel über die Produktivität weiter unten).

³² Überblicke über diese Erkenntnisse außerhalb Japans sind zu finden bei Long (2002), Jirjahn (2002), Blasi und Kruse (1997) und der OECD (1995).

³³ Ein Überblick findet sich bei Blasi und Kruse (1997). Fast alle börsennotierten Unternehmen in Japan praktizieren die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien (Kato 2002).

Die Befunde über Arbeitsprozesse und Fähigkeiten sind immer noch lückenhaft, enthalten jedoch viele Anregungen. Aus einer deutschen Studie (Heywood und Jirjahn 2002) geht hervor, dass Gewinnbeteiligung eher bei Fabrikarbeitern praktiziert wird, während im Vereinigten Königreich Systeme mit Kapitalbeteiligung in größeren Firmen mit einem höheren Anteil an Bürotätigkeiten zu finden sind (Robinson und Wilson 2001). Beide Studien kommen zu dem Schluss, dass Unternehmen, in denen auf Teamarbeitsbasis produziert wird, eher mit gruppenorientierten Anreizen wie Gewinnbeteiligung arbeiten. Diese Erkenntnis wird auch von Untersuchungen in Kanada (s. Long 2002) und den USA (s. Osterman 1994) bestätigt, die darauf hinweisen, dass durch Gewinnbeteiligung die für diese Art der Arbeitsorganisation erforderliche kooperative Einstellung gefördert wird.

In Unternehmen, die die finanzielle Beteiligung praktizieren, kann auch eine Reihe von Formen der Beteiligung an der Kontrolle eingerichtet werden, die von der einfachen Mitunterrichtung bis hin zur Mitwirkung an Entscheidungen reichen, entweder um die Anreize für die Arbeitnehmer zu stärken oder aber aus einer Vorliebe für die Wirtschaftsdemokratie heraus. Die Bilanz der für die USA, Kanada, das Vereinigte Königreich, Deutschland, Japan und Australien vorliegenden Befunde legt den Schluss nahe, dass die Unternehmen, die finanzielle Beteiligungssysteme einführen, diese Systeme eher als Bestandteil eines Pakets von Beteiligungsmaßnahmen betrachten³⁴. Allerdings ist es schwierig, aufgrund der vorliegenden Untersuchungen genau zu bestimmen, welche Pakete von Beteiligungspraktiken am häufigsten mit der Gewinnbeteiligung oder der Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien einhergehen. Überdies kann es dabei über Ländergrenzen hinweg zu Unterschieden kommen. Aus vereinzelt Befunden geht beispielsweise hervor, dass die Gewinnbeteiligung in Italien und Frankreich üblicherweise nicht mit einer Beteiligung an der Kontrolle verbunden ist; allerdings liegt dazu keine systematische Untersuchung vor.

Für Unternehmen mit hohen, starren Arbeitskosten und/oder ungewissen Nachfrageperspektiven hinsichtlich ihres Produkts kann die Gewinnbeteiligung ein Weg sein, zusätzliche Zahlungen an die Leistung zu knüpfen, anstatt feste Lohn- und Gehaltserhöhungen anzubieten, und dadurch das Risiko für den Unternehmensgewinn zu begrenzen. Mit anderen Worten, die Gewinnbeteiligung könnte dazu dienen, die Arbeitnehmer an einem Teil des Risikos zu beteiligen (Estrin et al. 1999). Von dieser Art der Risikobeteiligung ließe sich u. a. erwarten, dass die voraussichtliche finanzielle Gesundheit des Unternehmens verbessert und die Kosten und das Ausmaß der Außenfinanzierung gesenkt werden (Ichino 1994, Junkes 2001). Für das Vereinigte Königreich (Robinson 1998, Estrin und Wilson 1986) und Australien (Drago und Heywood 1995) liegen einige Befunde vor, denen zufolge Unternehmen mit Gewinnbeteiligung auf instabileren oder stärker dem Wettbewerb ausgesetzten Märkten anzutreffen sind; die Erkenntnisse im Fall Deutschlands und Frankreichs sind allerdings uneinheitlich (Möller 2001, Junkes 2001, Jirjahn 2002, Estrin et al. 1999). Hingegen zeigte sich im Vereinigten Königreich und in Deutschland, dass Unternehmen mit Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien, bei der keine Verlagerung des Risikos vom Gewinn auf den Lohn stattfindet, auf stabileren Märkten tätig sind (Robinson 1998, Carstensen, Gerlach und Hübler 1995). Schließlich wurde die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien in den USA und in Europa nicht nur als Abwehr gegen feindliche Übernahmen eingesetzt; ausscheidende Eigentümer kleiner Unternehmen

³⁴ S. Kruse und Blasi (1997), Long (2002), Robinson und Wilson (2001) und Pendleton (1997), Jirjahn (2002), Kato (2002) und Shields (2002) für die Diskussionen in den USA, Kanada, dem Vereinigten Königreich, Deutschland, Japan und Australien.

nutzten diese Möglichkeit auch, um die Nachfolgefrage durch den Verkauf an die Belegschaft zu lösen.

3.3. Die Arbeitnehmerseite

Da Arbeitnehmer in der Regel als risikoscheu gelten, sollte bei der Gewinnbeteiligung ein Ausgleich für die mit der finanziellen Beteiligung verbundene Risikoübernahme durch ein höheres Durchschnittsgehalt als im anderen Falle gewährt werden. Die wenigen vorliegenden Befunde für die USA und für Frankreich bestätigen dies (s. Black und Lynch 2000, Mabile 1998)³⁵.

Ganz allgemein können die Aussichten der Arbeitnehmer im Rahmen der finanziellen Beteiligung davon abhängen, dass die Produktivität gesteigert wird und eine Gewerkschaftsvertretung vorhanden ist. Nach der Theorie von Weitzman würden die Arbeitnehmer nicht wollen, dass ihr Unternehmen eine Gewinnbeteiligung einführt, weil ein Einzelunternehmen, das zu einer Gewinnbeteiligung übergeht, beim Ausbleiben von Produktivitätseffekten zwar die Beschäftigung erhöhen wird, jedoch müsste für einen Teil dieser Erhöhung mit der Abnahme des Durchschnittslohns der Arbeitnehmer bezahlt werden (s. z.B. Weitzman 1984)³⁶. Falls die Produktivität mit der Einführung des Systems in ausreichendem Maße steigt, sind sowohl eine Zunahme der Beschäftigung als auch eine Erhöhung des Gesamtlohns möglich. Allerdings ist das Ausmaß eventueller Produktivitätssteigerungen vor der Einführung des Systems unbekannt. Für die Arbeitnehmer besteht das Risiko darin, dass die Produktivität nicht genügend steigt, um sowohl für zusätzliche Arbeitsplätze als auch für zusätzlichen Lohn zu sorgen. Wenn dies der Fall ist, könnten sie verlieren, falls das Unternehmen sich für mehr Arbeitsplätze entscheidet und den Gesamtlohn unverändert (aber mit einem Risiko behaftet) lässt oder ihn im Vergleich zu vorher sogar verringert. Ist eine Gewerkschaft vorhanden, so ermöglicht dies die Durchsetzung einer Vereinbarung, mit der eventuelle Produktivitätssteigerungen so aufgeteilt werden, dass die Höhe des Gehalts der vorhandenen Arbeitnehmer erhalten bleibt (Freeman und Lazear 1995).

In Europa wie auch in den USA und Japan ist die Haltung der Gewerkschaften zur Gewinnbeteiligung und zur Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien höchst unterschiedlich und reicht von stärksten Vorbehalten bis zur aktiven Teilnahme an den Verhandlungen über entsprechende Systeme und an deren Einführung, wie etwa in Irland, wo es landesweit eine dreiseitige ("tripartite") nationale Verpflichtung zu einer Kultur der Beteiligung gibt, oder in den USA und im Vereinigten Königreich, wo die Gewerkschaften an der Gründung erfolgreicher ESOPs beteiligt waren³⁷. Die Haltung der Gewerkschaften zur Frage der Gewinnbeteiligung hat sich eindeutig weiter entwickelt. Kruse (1996) weist nach, dass im Fall der USA die negative Korrelation zwischen dem Vorhandensein einer Gewerkschaft und der Gewinnbeteiligung im

³⁵ Für das Vereinigte Königreich geben Addison et al. (2000) zu bedenken, dass die Entlohnung bei der Gewinnbeteiligung möglicherweise nur dann höher ist, wenn eine Gewerkschaft vorhanden ist, aber wegen der Beschränkungen bei den Daten war das Spezifizierungs- und Bewertungsverfahren für diesen Teil der Untersuchung nur sehr begrenzt einsetzbar.

³⁶ S. Kapitel 4 weiter unten.

³⁷ Siehe O'Donnell und Thomas (2002) für eine Analyse der nationalen Sozialpartnerschaft in Irland. Die Haltung bestimmter Gewerkschaften ist aus dem geschichtlichen Kontext zu erklären, in dem die Beteiligung von Unternehmen oft mit dem Ziel eingesetzt wurde, die Gewerkschaften draußen zu halten. Gemäß den Bestimmungen der geltenden Regelungen über die ESOPs in den USA ist es nach wie vor möglich, Gewerkschaftsmitglieder von einem System auszuschließen (s. z. B. Blasi und Kruse 1997, Pérotin 1993).

Laufe der Zeit verschwindet, was er auf Änderungen in der Haltung der Gewerkschaften zurückführt. In Deutschland wird ein positiver Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein einer Gewinnbeteiligung und dem Bestehen eines Betriebsrats in dem Unternehmen hergestellt (wegen der Unterstützung der Belegschaft), der sich ins Negative verkehrt, wenn die Firma einem Tarifvertrag unterliegt, aufgrund dessen die Gewerkschaften auf der Ebene der Industrie beteiligt sind (Hübler und Jirjahn 1998); dies liegt wahrscheinlich an der Skepsis der Gewerkschaften gegenüber der finanziellen Beteiligung (Jirjahn 2002). Im Vereinigten Königreich wird ein positiver Zusammenhang zwischen der finanziellen Beteiligung und dem Vorhandensein einer Gewerkschaft hergestellt (Pendleton 1997). In Kanada sind in Unternehmen, in denen die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien praktiziert wird, die Gewerkschaften stärker vertreten (Long 2002). In Japan hingegen ist festzustellen, dass sich die Arbeitnehmer in geringerem Maße an der ESOP ihres Unternehmens beteiligen, wenn der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an der Belegschaft höher ist (Jones und Kato 1993), und dass die Gewinnbeteiligung in Firmen ohne Gewerkschaftsvertretung häufiger anzutreffen ist (Kato 2002).

4. Auswirkungen auf die Produktivität

In einem umfangreichen Bestand empirischer Wirtschaftsstudien wurden die Auswirkungen von finanziellen Beteiligungssystemen auf die Unternehmensleistung und insbesondere auf die Produktivität untersucht. Mithilfe moderner statistischer Verfahren wurden diese ökonometrischen Studien in einer großen Zahl ausgewählter Unternehmen aus mindestens zwanzig Industriestaaten Westeuropas, Nordamerikas, Asiens sowie Ost- und Mitteleuropas durchgeführt³⁸. Allein in einer vor einigen Jahren veröffentlichten Studie (Doucouliagos 1995) sind die Ergebnisse von etwa zwanzig ökonometrischen Studien über die finanzielle Beteiligung in mehr als 30.000 Unternehmen zusammengefasst. Bei den Studien in der ganzen Welt ist eine bemerkenswerte Übereinstimmung festzustellen, die zeigt, dass die Auswirkungen der finanziellen Beteiligung auf die Unternehmensproduktivität positiv oder neutral sind, obwohl sie der Wirtschaftstheorie zufolge entweder negativ oder positiv sein könnten³⁹. In diesem Kapitel beschäftigen wir uns kurz mit den Mechanismen, durch die ein Zusammenhang zwischen der finanziellen Beteiligung und der Unternehmensleistung entstehen kann, und geben einen Überblick über die empirischen Befunde hinsichtlich der Bedingungen, unter denen finanzielle Beteiligungssysteme mit einer gesteigerten Produktivität in Verbindung gebracht werden.

4.1. Warum sollte sich die finanzielle Beteiligung auf die Produktivität auswirken? Wirtschaftstheorie

Sowohl bei der Gewinnbeteiligung als auch bei der Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenskapital wird davon ausgegangen, dass sie die Produktivität erhöhen, indem sie gewährleisten, dass die Interessen der Arbeitnehmer bis zu einem gewissen Grad mit den Unternehmenszielen übereinstimmen⁴⁰. Durch beide Systemarten erhalten die Arbeitnehmer Anreize, mehr und besser zu arbeiten und mit ihren Kollegen und der Unternehmensführung zusammenzuarbeiten, da ihr Einkommen steigt, wenn sich die Unternehmensleistung verbessert. Infolgedessen dürften nicht nur der Arbeitseinsatz, sondern auch die Qualität der Arbeit und die Informationsflüsse zunehmen, sodass sich die organisatorische Wirksamkeit verbessert. Die Arbeitnehmer sollten dadurch ihre Arbeit besser organisieren und eher bereit sein, der Unternehmensführung und ihren Kollegen Informationen mitzuteilen und jüngere Kollegen einzuarbeiten

³⁸ Zu den Ländern, über die ökonometrische Studien vorliegen, gehören Australien, Bulgarien, Kanada, Frankreich, Deutschland, Israel, Italien, Japan, Korea, die Niederlande, Polen, Rumänien, Russland, Slowenien, Schweden, Taiwan, die Ukraine, das Vereinigte Königreich und die USA sowie Albanien, Chile und Mexiko. Ein Überblick über diese Literatur findet sich bei Jones und Pliskin (1997), Kruse und Blasi (1997), Kruse (1999), Doucouliagos (1995), der OECD (1995) und Jones (2000) sowie Fakhfakh und Pérotin (2002).

³⁹ Es liegen nur wenige vereinzelte Erkenntnisse über negative Auswirkungen auf die Produktivität vor, allerdings zu wenige, um den Schluss zu erlauben, dass sie ein signifikantes Muster widerspiegeln (s. die Diskussionen bei Doucouliagos 1995 sowie Kruse und Blasi 1997).

⁴⁰ Die in diesem Kapitel zusammengefassten Argumente finden sich im Überblick bei Kruse und Blasi (1997), Jones und Pliskin (1997) und der OECD (1995) sowie bei Ben-Ner und Jones (1995) und Pérotin und Robinson (1998), wo ausführlichere Hinweise auf die theoretische Literatur gegeben werden.

Die Anreize wirken im Allgemeinen stärker, wenn ein größerer Anteil des Einkommens oder Vermögens der Arbeitnehmer betroffen ist; dies bedeutet allerdings, dass wegen des damit verbundenen höheren Risikos auch die durchschnittliche Höhe des Zugewinns höher sein müsste, um einen Ausgleich für risikoscheue Arbeitnehmer zu schaffen. In ähnlicher Weise könnten die Anreize im Rahmen der Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien stärker wirken als bei der Gewinnbeteiligung, weil die Verluste bei der Kapitalbeteiligung höher ausfallen könnten, da das Vermögen der Belegschaftsaktionäre sinken kann, wenn das Unternehmen eine schwache Leistung erbringt. Überdies können für die Arbeitnehmer im Rahmen der Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien und der zeitlich verzögerten Gewinnbeteiligung, die eher langfristig angelegt sind, Anreize entstehen, neue Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben und ihrem Unternehmen länger treu zu bleiben, wodurch die fluktuationsbedingten Kosten (wie etwa die Kosten für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter in firmenspezifische Abläufe) sinken würden.

Es wurde auch ins Feld geführt, dass die finanzielle Beteiligung stattdessen zu einem Produktivitätsrückgang führen könnte, weil sie einzelne Mitarbeiter dazu verleiten könnte, nicht hart zu arbeiten, sondern sich dank des kollektiven Charakters der Systeme als Trittbrettfahrer die Leistung anderer zunutze zu machen. Einzelne Arbeitnehmer könnten die Lust an der Arbeit verlieren, wenn sie erkennen, dass der Zugewinn, der durch ihren gesteigerten individuellen Arbeitseinsatz erzielt werden kann, im Rahmen des Systems mit allen anderen Beschäftigten geteilt werden muss. Anstatt härter zu arbeiten, würden sie möglicherweise weniger arbeiten und darauf zählen, dass sie einen Anteil an dem von ihren Kollegen erwirtschafteten Zugewinn erhalten. Dieses Problem ließe sich vermeiden, wenn sich die Arbeitnehmer gegenseitig überwachen und aufeinander Gruppenzwang ausüben, um dafür zu sorgen, dass es keine Trittbrettfahrer gibt, ein Prozess, der sich im Laufe der Zeit herausbilden kann. An Arbeitsstätten, wo ein enges Verhältnis zwischen den Arbeitnehmern besteht, bedarf es möglicherweise nicht einmal der gegenseitigen Überwachung, um das Trittbrettfahren zu verhindern, da sich das Gefühl der Solidarität und die Anreize zur gegenseitigen Zusammenarbeit als stärker erweisen dürften als die Versuchung zur Trittbrettfahrerei. Diese Formen kooperativen Verhaltens können auch durch andere Praktiken der Verwaltung von Humanressourcen und der Arbeitsorganisation, wie etwa Gruppenarbeit, Qualitätszirkel usw., gefördert werden.

Nach allgemeiner Einschätzung ist die Anreizwirkung der finanziellen Beteiligung umso stärker, je mehr Informationen den Arbeitnehmern über die Leistung gegeben werden und je mehr Einfluss diese ihrer eigenen Einschätzung zufolge auf den Leistungsindikator haben, der für ihr Einkommen entscheidend ist. Ohne angemessene Informationen trauen die Arbeitnehmer möglicherweise den Angaben über den Gewinn nicht. Es kann zu Konflikten kommen, wenn der Gewinn in einem Zeitraum niedrig ausfällt, in dem die Beschäftigten sehr hart gearbeitet haben. Die Arbeitnehmer könnten dann den Verdacht hegen, dass die Unternehmensführung schlechte Entscheidungen getroffen hat oder dass die Messgröße für die Unternehmensleistung, die der Berechnung des Anteils der Arbeitnehmer im Rahmen der Gewinnbeteiligung zugrunde gelegt wurde, ungenau ist, wodurch jegliche Anreizwirkung, die von dem System ausging, verloren gehen dürfte. Eine ausführliche, unabhängige und regelmäßige Unterrichtung über die Unternehmensleistung und deren Determinanten (sowie eine entsprechende Schulung) kann dazu beitragen, den Arbeitnehmern sämtliche Folgen des Systems verständlich zu machen und ihm zu vertrauen. Weil der Gewinn neben dem Arbeitseinsatz der Beschäftigten noch von vielen Faktoren abhängt, können die Mitarbeiter auch den Eindruck gewinnen, dass sie ein Risiko eingehen, dem sie hilflos ausgeliefert sind, und es ganz allgemein ablehnen, sich in hohem Maße zu engagieren, sofern sie nicht in Entscheidungen einbezogen werden, die eine maßgebliche

Auswirkung auf den Gewinn und den Aktienpreis haben, wie etwa Investitionen oder strategische Entscheidungen. Dies bringt es mit sich, dass die Beteiligung an der Kontrolle und die finanzielle Beteiligung einander ergänzen können und dass die finanzielle Beteiligung eine stärkere positive Wirkung auf die Produktivität hat, wenn sie mit der Beteiligung an der Kontrolle einhergeht. Insbesondere wäre zu erwarten, dass die Kapitalbeteiligungssysteme eine stärkere Wirkung auf die Leistung ausüben, wenn die Arbeitnehmer über ein mit ihren Belegschaftsaktien verbundenes Stimmrecht verfügen⁴¹. Des Weiteren ergibt sich daraus, dass die Anreizwirkung von Belegschaftsaktien davon abhängen kann, wie gut die Kapitalmärkte funktionieren und wie genau der Wert der Aktien die Unternehmensleistung widerspiegelt.

Schließlich sind andere Praktiken der Personalführung in den Unternehmen, die Arbeitnehmern eine größere Autonomie und mehr Einfluss auf die Qualität und das Tempo ihrer Arbeit geben, dazu geeignet, die vorhandenen Anzeizeffekte der finanziellen Beteiligung zu erweitern.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Prognosen der Wirtschaftstheorie insgesamt mehrdeutig sind und dass die Hypothesen, denen zufolge sich die finanzielle Beteiligung positiv auf die Produktivität auswirkt, den Schluss nahe legen, dass diese Auswirkungen vom Grad der Beteiligung und der Ausgestaltung des Systems (einschließlich insbesondere der Eindeutigkeit des Leistungsindikators und der Verwaltung der Kapitalbeteiligungssysteme) abhängen und durch die Unterrichtung und ergänzende Formen der Beteiligung an der Kontrolle sowie durch einen Umgang mit den Humanressourcen oder durch Arbeitsbedingungen verstärkt werden, durch die mehr Arbeitnehmer die Fähigkeit erhalten, das Tempo und die Qualität ihrer Arbeit zu beeinflussen. Die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien kann auch durch das Kapitalmarktumfeld beeinflusst werden.

4.2. Methodische Fragen

Die Untersuchungen, auf die hier eingegangen wird, beruhen allesamt auf ökonometrischen Analysen von Produktionsfunktionen oder verwandten Modellen, für die Daten aus meist großen Zufallstichproben von Firmen mit und ohne finanzielle Beteiligung verwandt wurden⁴². Sie enthalten in der Regel eine Bewertung, ob Unternehmen, die die finanzielle Beteiligung praktizieren, im Durchschnitt produktiver sind als Unternehmen, in denen dies nicht der Fall ist,

⁴¹ Es ist allerdings festzuhalten, dass gegen die Beteiligung an der Kontrolle häufig der Einwand erhoben wurde, diese wirke sich wegen möglicher Konflikte zwischen den Belegschaftsaktionären und der Unternehmensleitung und wegen einer Verwässerung der Anreize für die Unternehmensführung, die Leitungsaufgabe wahrzunehmen, nachteilig auf die Produktivität aus. Eine entsprechende Diskussion findet sich bei Ben-Ner und Jones (1995).

⁴² Eine Reihe von Untersuchungen beschäftigt sich auch mit dem Verhältnis zwischen der finanziellen Beteiligung und anderen Messgrößen für die Leistung, z. B. die Ertragskraft. Auf diese Untersuchungen gehen wir hier nicht ein (s. z. B. Jones und Pliskin 1997, Kruse und Blasi 1997, Jones 2000), weil die Hypothesen in Bezug auf den Arbeitseinsatz der Belegschaft und die organisatorische Wirksamkeit alle gerade mit der Produktivität und nicht mit dem Gewinn zusammenhängen. Der Gewinn unterliegt auch einem gewissen Grad von Beliebigkeit in Abhängigkeit von den Bestimmungen usw. und wird durch eine Vielzahl von außerhalb des Unternehmens liegenden Faktoren beeinflusst. Daher überrascht es nicht, dass die empirischen Befunde über die Ertragskraft weniger schlüssig sind als die Befunde über die Produktivität. Siehe beispielsweise die widersprüchlichen Erkenntnisse von im Vereinigten Königreich durchgeführten Untersuchungen von McNabb und Whitfield (1998) sowie Addison und Belfield (2001), die auf der "finanziellen Leistung" und nicht der Produktivität beruhen.

und zwar unter Berücksichtigung der Branche, der Größe und der Kapitalausstattung des Unternehmens sowie anderer Faktoren wie etwa des Stands der Fachkenntnisse, des Marktanteils usw. In einer begrenzten Zahl von Studien wird die Produktivität von Firmen vor nach der Einführung der finanziellen Beteiligung verglichen, wiederum unter Berücksichtigung anderer Faktoren, die Einfluss auf die Leistung haben. Einige Studien beschäftigen sich auch damit, ob sich das Vorhandensein von finanziellen Beteiligungssystemen auf die Form der Produktionsfunktion auswirkt, und daher damit, ob das Unternehmen bei einem gegebenen Produktionsniveau relativ mehr oder weniger Kapital bzw. Arbeitskräfte einsetzen wird. In den Studien werden häufig auch die Auswirkungen des Grades der Beteiligung (z.B. des Kapitalanteils, über den die Arbeitnehmer verfügen, oder der Höhe der ausgeschütteten Gewinnbeteiligungs-Zusatzvergütungen) auf die Produktivität und/oder das Ausmaß untersucht, in dem die Auswirkungen von Beteiligungssystemen durch das Bestehen anderer Verfahrensweisen in demselben Unternehmen verstärkt werden.

Wie gesichert ist die allgemeine Erkenntnis, dass die finanzielle Beteiligung keine oder aber eine positive Auswirkung auf die gesamte Faktorproduktivität hat? Es besteht u. a. die Besorgnis, dass Unternehmen mit einer finanziellen Beteiligung produktiver sein könnten als Unternehmen, die dieses System nicht praktizieren, weil sie besser geleitet werden – mit anderen Worten, möglicherweise sind es in erster Linie die produktiveren Unternehmen, die bereit sind, finanzielle Beteiligungssysteme einzuführen. Wurde diese Möglichkeit unberücksichtigt gelassen, so bewirkt die finanzielle Beteiligung allem Anschein nach eine Produktivitätssteigerung, obwohl es sich in Wirklichkeit genau umgekehrt verhielt, Unternehmen mit höherer Produktivität also mit größerer Wahrscheinlichkeit ein System einführen (Problem der umgekehrten Kausalität). Dieses Problem bildete häufig eine Schwachstelle früherer Untersuchungen. In den Untersuchungen jüngerer Datums werden jedoch in der Regel Instrumentenvariablen oder Paneldaten-Schätzverfahren angewendet, durch die gewährleistet ist, dass diese Möglichkeit berücksichtigt und bei den Schätzungen eine entsprechende Korrektur vorgenommen werden (s. für die USA Kruse 1992, 1993; für Frankreich Fakhfakh und Pérotin 2000; für Frankreich und das Vereinigte Königreich Estrin et al. 1999; für Japan Jones und Kato 1995)⁴³.

Es ließe sich auch argumentieren, dass, da die meisten der untersuchten Systeme von den Unternehmen freiwillig eingeführt wurden, keine nachteilige Auswirkung eintreten werde, weil die Unternehmen, die infolge der finanziellen Beteiligung Geld verloren haben, diese Systeme abgeschafft hätten und nur die Unternehmen, für die sich die Systeme als rentabel oder zumindest neutral erweisen, sie beibehalten und deshalb von Forschern beobachtet werden können. Bei den meisten Untersuchungen war nicht die Möglichkeit gegeben, Daten zu verwenden, in die Unternehmen Eingang fanden, die während des Untersuchungszeitraums ein System praktizierten und es noch in diesem Zeitraum abschafften, wodurch hätte sichergestellt werden können, dass die Unternehmen, in denen die Auswirkungen nicht positiv oder neutral waren, in die Analyse mit aufgenommen worden wären. In einer Reihe von Studien wurden jedoch Fälle untersucht, in denen die finanzielle Beteiligung entweder zwingend vorgeschrieben ist, wie bei dem französischen Gewinnbeteiligungssystem *participation*, oder aus Prinzip eingeführt wurde, wie bei den Arbeitnehmergenossenschaften (siehe Fakhfakh und Pérotin 2000, Estrin, Jones und Svejnar 1987). Beide Arten von Studien erlauben es daher, Unternehmen einzubeziehen, die die Systeme unter anderen Umständen wegen der negativen Auswirkungen abgeschafft hätten. In

⁴³ Wie sich im vorhergehenden Kapitel gezeigt hat, gibt es keine zuverlässigen Befunde dahin gehend, dass in erster Linie auf jeden Fall produktivere Unternehmen die finanzielle Beteiligung einführen.

beiden Arten von Studien werden die positiven bzw. neutralen Auswirkungen auf die Produktivität bestätigt, die in anderen Untersuchungen festgestellt wurden.

Abschließend stellt sich die Frage, ob es eine Verzerrung bei der Veröffentlichung gibt, mit dem Ergebnis, dass Erkenntnisse über negative Auswirkungen auf die Produktivität geringere Aussichten auf Veröffentlichung durch eine Zeitschrift hätten. Die Vorherrschaft positiver bzw. neutraler Auswirkungen bei den empirischen Befunden lässt sich dadurch aber kaum erklären. Die Frage der Auswirkungen der finanziellen Beteiligung auf die Unternehmensleistung ist heiß erörtert worden. Die am wenigsten günstigen Erkenntnisse gehen jedoch in die Richtung, dass die finanzielle Beteiligung schlicht und einfach keine Auswirkung auf die Produktivität hat⁴⁴.

Ausschlaggebend ist daher nicht so sehr die Frage, ob die finanzielle Beteiligung gut oder schlecht für die Produktivität ist, sondern eher die, unter welchen Umständen und aus welchen Gründen genau sie gut und eben nicht neutral sein könnte und ob einige der Auswirkungen durch die finanzielle Beteiligung auf andere Verfahrensweisen des Unternehmens zurückgeführt werden könnten, die gleichzeitig mit der finanziellen Beteiligung eingeführt zu werden pflegen.

4.3. Die Befunde

Zunächst müssen wir uns die Frage stellen, ob wir anhand der Befunde eine Aussage darüber machen können, welche der beiden System-Hauptformen – die Gewinnbeteiligung (ohne Anteilkomponente) oder die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien – im Allgemeinen eher mit einer Produktionssteigerung in Verbindung gebracht wird. Während in frühen Untersuchungen diese beiden Systemformen generell verwechselt wurden, liegen inzwischen zahlreiche Studien vor, in denen die untersuchte Systemform eindeutig definiert wird. Allerdings sind nur wenige Studien in der Lage, die Auswirkungen beider Systemformen getrennt und gleichzeitig zu untersuchen (s. jedoch Kruse 1993, Robinson und Wilson 2001). Wenn beide Formen in einem Unternehmen vorhanden sind, davon aber nur eine vom Forscher untersucht wird, oder wenn das vorherrschende System eine Kombination aus den beiden Formen darstellt (z.B. wenn Gewinnbeteiligungs-Zuwendungen für den Erwerb von Belegschaftsaktien verwendet werden), besteht die Gefahr, einer Systemform zuzuordnen, was in Wirklichkeit die Gesamtauswirkung sowohl des Gewinnbeteiligungs- als auch des Kapitalbeteiligungssystems ist. Dies vorausgeschickt, kommen zwei Metaanalysen jüngerer Datums (Doucouliagos, 1995, Kruse und Blasi 1997), in denen die statistische Methode auf eine große Zahl veröffentlichter Untersuchungen über eine Reihe westeuropäischer Länder, Australien, Kanada und Japan angewendet wird, zu dem Schluss, dass insgesamt und über Ländergrenzen hinweg festzustellen ist, dass die Gewinnbeteiligungssysteme eine kleine positive und statistisch signifikante Auswirkung auf die Produktivität haben, während die Kapitalbeteiligungssysteme keine oder nur eine schwach positive Auswirkung haben. Zwar liegt keine Metaanalyse für die jüngste Literatur über die finanzielle Beteiligung in den Übergangswirtschaften Mittel- und Osteuropas vor, doch legt der eingehende Überblick von Jones über diese empirischen Untersuchungen (Jones 2000) die Annahme nahe, dass ein ähnlicher Unterschied zwischen den beiden Hauptformen der finanziellen Beteiligung in dieser Region zu beobachten ist, allerdings wahrscheinlich im Zusammenhang mit einer geringeren Auswirkung der Systeme auf die Produktivität insgesamt.

⁴⁴ S. z.B. Blanchflower und Oswald (1988). Die veröffentlichten Befunde hinsichtlich der Auswirkungen der Beteiligung an der Kontrolle fallen hingegen erheblich gemischter aus (s. z.B. Jones und Pliskin 1991).

Außerhalb der metaanalytischen Methode lässt sich die Größenordnung der Auswirkungen, die in unterschiedlichen Untersuchungen festgestellt wurden, nur schwer vergleichen, weil Unterschiede bei den Maßen, Spezifikationen und Herangehensweisen quer durch die Untersuchungen allesamt einen Teil der Unterschiede des Ausmaßes der mitgeteilten Auswirkungen erklären können. So ergaben Untersuchungen über die Gewinnbeteiligung, die Ende der 80er-, Anfang der 90er-Jahre in den USA durchgeführt wurden, dass die Produktivität durch sie um 3 bis 32 % steigt, während in Untersuchungen aus dem Vereinigten Königreich in demselben Zeitraum der Produktivitätsvorteil auf 3 bis 8 % beziffert wurde⁴⁵. Schätzungen für Japan schwanken ebenfalls von etwa 3 bis 9 %⁴⁶. Andererseits geht den meisten Untersuchungen für Frankreich zufolge die Gewinnbeteiligung in diesem Zeitraum mit einem Produktivitätsvorteil von 7 bis 9 % einher, und zwar unabhängig von der Stichprobe, der Spezifikation und dem Schätzverfahren und auch unabhängig davon, ob das mögliche Vorhandensein einer Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien dabei berücksichtigt wurde. In den meisten französischen Untersuchungen wird jedoch dem Vorhandensein anderer Anreiz- oder Beteiligungsregelungen, die ebenfalls von Unternehmen mit Gewinnbeteiligung eingeführt worden sein und die Ursache einiger der positiven Auswirkungen auf die Produktivität bilden könnten, nicht ausreichend Rechnung getragen⁴⁷. Im Allgemeinen ist es daher ratsam, sich auf die relative Bedeutung der in den Untersuchungen mitgeteilten verschiedenen Faktoren zu konzentrieren und nicht so sehr auf die absoluten Werte der Produktivitätsabweichungen. In allen Untersuchungen besteht der wichtige Vergleichsfaktor darin, ob positive, negative oder neutrale Auswirkungen mitgeteilt werden, und nicht so sehr in der geschätzten Größenordnung dieser Auswirkungen.

Wie von der Theorie vorhergesagt, sind sowohl der Grad der finanziellen Beteiligung als auch die Ausgestaltung des Systems von Bedeutung. Wo die finanzielle Beteiligung zu einer Produktivitätssteigerung führt, haben höhere finanzielle Erträge aus Gewinnbeteiligungssystemen und ein größeres Maß der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer im Rahmen der Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien (Anteil der Belegschaftsaktionäre, durchschnittlicher Anlagebetrag je Arbeitnehmer, Anteil des von den Arbeitnehmern gehaltenen Kapitals usw.) eindeutig höhere Produktivitätseffekte zur Folge. Diese Beziehung wurde z.B. bei herkömmlichen Unternehmen und Arbeitnehmergenossenschaften in Deutschland (z.B. FitzRoy und Kraft 1986, 1987, Carstensen und Hübler 1997), den USA (Conte und Svenjar 1988)⁴⁸, Frankreich, Italien und dem Vereinigten Königreich (Estrin, Jones und Svejnar 1987, Estrin und Jones 1995, Cahuc und Dormont 1992) sowie Südkorea (Cin und Smith 2000) beobachtet.

Nur wenig ist gegenwärtig darüber bekannt, was im Laufe der Zeit mit den Auswirkungen auf die Produktivität geschieht, aber in geringem Umfang vorliegende Befunde lassen darauf schließen, dass sie erwartungsgemäß wahrscheinlich von der Art und der Ausgestaltung des Systems abhängen – der Nutzen von Barausschüttungssystemen ist kurzfristiger als im Falle von auf eine lange Laufzeit angelegten oder von Aktiensystemen. So stellen Jones und Kato (1995) fest, dass die positive Auswirkung im Zusammenhang mit der Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien

⁴⁵ S. Kruse (1992), Conte und Svejnar (1988), Wadhvani und Wall (1990) sowie Cable und Wilson (1989).

⁴⁶ Ein Überblick findet sich bei Kato (2002) sowie bei Ohkusa und Ohtake (1997).

⁴⁷ Eine Ausnahme bildet Pérotin und Fakhfakh (2002), doch sind in dieser Untersuchung nur Unternehmen mit traditionellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen erfasst, die daher wirksamere Gewinnbeteiligungssysteme haben könnten.

⁴⁸ Kruse und Blasi (1997) haben jedoch vor kurzem Untersuchungen in den USA überprüft, die davon ausgehen, dass die Kapitalbeteiligung an sich einen stärkeren Einfluss auf die Haltung der Arbeitnehmer hat als der von ihnen gehaltene Kapitalanteil.

in japanischen Großunternehmen mit Verzögerung eintritt, was den Beobachtungen von Fakhfakh (1998) in französischen Großunternehmen mit Gewinnbeteiligung entspricht, wo die Gewinnbeteiligung überwiegend mit einer langen Laufzeit verbunden ist oder aber in Arbeitnehmer-Sparplänen angelegt wird. Kruse (1993) ermittelt, dass in US-Unternehmen die Produktivität durch Gewinnbeteiligungspläne mit Barausschüttung nur kurzfristig steigt, während die Wirkung bei Systemen mit langer Laufzeit nachhaltiger ist.

Es gibt vereinzelte Befunde dafür, dass auch die informationellen Aspekte der Systemgestaltung die erwartete Rolle spielen. So stellen Kato und Morishima (2000) fest, dass Gewinnbeteiligungssysteme in Japan, bei denen der gesamte Gewinnanteil der Arbeitnehmer mittels einer ausdrücklichen, vorher bekannten Formel definiert wird (d. h. Systeme, die unserer Definition eines formellen Gewinnbeteiligungssystems entsprechen), stärkere Auswirkungen auf die Unternehmensproduktivität haben als Systeme, bei denen das Unternehmen einen nach Belieben festgesetzten Betrag an die Arbeitnehmer ausschüttet. Für Frankreich analysierte Fakhfakh (1997) Daten aus der landesweiten Übersicht über die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und ermittelte, dass in etwa einem Drittel der Einrichtungen, in denen sowohl die Unternehmensleitung als auch Arbeitnehmervertreter eine Frage nach freiwilligen Gewinnbeteiligungssystemen beantwortet hatten, die beiden Antworten unterschiedlich ausfielen. Positive Auswirkungen auf die Produktivität wurden nur bei Systemen beobachtet, von denen berichtet wurde, dass sie nur durch die Arbeitnehmervertreter bestanden, unabhängig vom Einverständnis der Unternehmensleitung, während Systeme, die den Aussagen zufolge nur durch die Unternehmensleitung bestanden, keine Auswirkung auf die Produktivität hatten⁴⁹.

In der oben erwähnten Untersuchung über Frankreich wurde aufgezeigt, dass Unternehmen, in denen die Einrichtung eines Systems zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmern einvernehmlich beschlossen worden war, auch mit größerer Wahrscheinlichkeit über Mechanismen zur Verbesserung der Kommunikation zwischen der Unternehmensleitung und der Belegschaft verfügten. Im Laufe der Jahre gab es einen kleinen, aber stetigen Fluss von Befunden, die die theoretische Annahme stützten, der zufolge die Beteiligung an der Kontrolle und die finanzielle Beteiligung in dem Sinne komplementär sind, dass die Auswirkungen der finanziellen Beteiligung auf die Produktivität verstärkt werden, wenn die Arbeitnehmer auch bei Entscheidungen auf verschiedenen Ebenen des Unternehmens Gehör finden. Während die Unterrichtung, wie wir gesehen haben, den Arbeitnehmern das Verständnis der Anreize und der Leistungskennziffern der treuhänderischen Verwaltung erleichtert, stellt eine irgendwie geartete Mitbestimmung das Gegengewicht zu dem mit der finanziellen Beteiligung verbundenen Risiko dar und kann zum Schutz der Arbeitnehmer vor moralischen Anfechtungen bei Entscheidungen beitragen, die ihr Einkommen und ihr Vermögen beeinflussen (s. das theoretische Kapitel oben). Dieser Bereich ist vor allem wegen der Schwierigkeiten bei der Messung und Gewinnung von Daten über die Beteiligung an der Kontrolle noch nicht gründlich erforscht. Die meisten Befunde betreffen die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien und vor allem ESOP-Pläne in den USA; es gibt jedoch auch in begrenztem Umfang Befunde, denen zufolge Gewinnbeteiligungssysteme in den USA und Japan stärkere Auswirkungen auf die Produktivität haben, wenn sie mit einer Beteiligung an der Kontrolle einhergehen. So fand Cooke (1994) heraus, dass eine Gewinnbeteiligung stärkere Auswirkungen hatte, wenn sie mit Vorkehrungen über eine unabhängige Teamarbeit einherging, und Kato und Morishima (2000) berichten über eine ähnliche Komplementarität zwischen Gewinnbeteiligung und der Beteiligung an

⁴⁹ Diese Erkenntnis wird bei Fakhfakh und Pérotin (2002) bestätigt, die auch einen Überblick über die empirische Literatur zur Gewinnbeteiligung in französischen Unternehmen geben.

Entscheidungen⁵⁰. Diese Erkenntnisse werden durch Untersuchungen jüngerer Datums über die Übergangsländer bekräftigt, mit denen sich Jones (2000) beschäftigt hat. Jüngere Forschungsarbeiten über Daten aus dem Vereinigten Königreich belegen, dass die Teilhabe an Informationen und eine Kommunikation, die den Arbeitnehmern eine Mitwirkung ermöglicht, bei finanziellen Beteiligungssystemen, insbesondere bei der Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien, notwendig sein dürfte, wenn sie überhaupt eine Auswirkung auf die Produktivität haben sollen (Robinson and Wilson 2001). Diese Erkenntnisse sind zwar noch vorläufig, doch legen sie den Schluss nahe, dass die empirische Forschung auf diesem Gebiet präzisere Hypothesen über die gegenseitige Wechselwirkung zwischen der Beteiligung an der Kontrolle und der finanziellen Beteiligung formulieren muss⁵¹.

Kato (2000) stellt fest, dass japanische Firmen finanzielle Beteiligungssysteme als Bestandteil eines Beteiligungs-“Pakets” einschließlich verschiedener Formen der Beteiligung an der Kontrolle zu betrachten pflegen, und Jones und Kato (1993) spekulieren, dass das Beteiligungsumfeld der Grund dafür sein könnte, warum Kapitalbeteiligungssysteme in Japan stärkere Auswirkungen auf die Unternehmensleistung haben als in den USA. Umgekehrt fällt auf, dass es in jüngeren Untersuchungen über die Übergangsländer sehr wenige Befunde dafür gibt, dass die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien außerhalb der baltischen Staaten überhaupt eine Auswirkung auf die Produktivität hat, und verschwindend gering sind die Befunde dafür, dass die Gewinnbeteiligung eine positive Wirkung hat⁵². In den Übergangsländern ist den Berichten zufolge die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien überwiegend mit nur geringer oder gar keiner Kontrolle der Arbeitnehmer verbunden, selbst wenn die Arbeitnehmer formal einen großen Kapitalanteil halten⁵³. Im Fall der westeuropäischen Länder wurden die Unterschiede in der Größenordnung der Produktivitätseffekte der Gewinnbeteiligung, die festgestellt wurden, wenn identische Spezifikationen anhand von Daten aus dem Vereinigten Königreich, Deutschland, Frankreich und Italien geschätzt wurden, auf Unterschiede in der Praxis der Beteiligungssysteme in den Unternehmen mit Gewinnbeteiligung zurückgeführt (Pérotin und Robinson 1998). Gewinnbeteiligungssysteme werden im Vereinigten Königreich und in Deutschland üblicherweise zusammen mit einer Palette von Formen der Arbeitnehmerkonsultation und der Beteiligung an der Kontrolle umgesetzt, wo die statistisch geschätzten Auswirkungen am stärksten waren, während sich die begleitenden Beteiligungspraktiken in Frankreich häufig auf die gesetzlich

⁵⁰ Überblicke über die Literatur über die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien in den USA finden sich bei Jones und Pliskin (1991) sowie Kruse und Blasi (1997). In einer Untersuchung über deutsche Unternehmen wird ebenfalls die Komplementarität mit der Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer in Deutschland belegt (Cable und FitzRoy 1987).

⁵¹ Ein weiterer Bereich, über den noch keine völlige Klarheit besteht, ist der Zusammenhang zwischen Änderungen in der Haltung der Arbeitnehmer in Verbindung mit der finanziellen Beteiligung und der Produktivität. Die vorliegenden Befunde zeigen, dass eine positiver Zusammenhang zwischen der Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer und der Motivation und Zufriedenheit der Arbeitnehmer sowie Indikatoren der Arbeitnehmereinstellung wie Anwesenheitszeiten hergestellt werden kann, sofern sie mit einer Beteiligung an der Kontrolle einhergeht (Kruse und Blasi 1997). Eingegrenztere Untersuchungen über Gewinnbeteiligung zeigen, dass die Systeme günstige Auswirkungen auf Umsatz und Fehlzeiten haben (siehe Kruse 1999, Brown et al. 1999).

⁵² S. den Überblick bei Jones (2000), der sich mit den empirischen Arbeiten der Art beschäftigt, wie wir sie aus Albanien, Bulgarien, Russland, Polen, Slowenien, Estland, Litauen und Lettland besprochen haben und wie sie in verwandter Form aus der Ukraine, Ungarn und der Tschechischen Republik vorliegen. Zur Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien und zur Beteiligung in neu privatisierten Unternehmen in den Übergangswirtschaften s. auch z. B. Earle und Estrin (1998) sowie Uvalic und Vaughan-Whitehead (1997).

⁵³ Ein weiterer Grund wird selbstverständlich sein, dass der Wert der Aktien unabhängig vom Arbeitseinsatz der Arbeitnehmer als niedrig wahrgenommen wird.

vorgeschriebene Teilhabe an den Informationen beschränken; zum Zeitpunkt der Untersuchung wurde die Gewinnbeteiligung in Italien, wo die statistisch geschätzten Auswirkungen am schwächsten waren, hauptsächlich als variables Entlohnungssystem und nicht so sehr als Form der Beteiligung.

Dass im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit der Forscher diejenigen Regelungen standen, durch die der Einfluss der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz stärker werden soll, schlug sich nicht in einer entsprechenden Erforschung der Rolle nieder, die die "natürlichen" Arbeitnehmervertreter, also die Gewerkschaften, hinsichtlich der finanziellen Beteiligung spielen. Die in ganz geringer Zahl vorliegenden Befunde besagen, dass Gewinnbeteiligungssysteme in gewerkschaftlich organisierten Unternehmen in den USA nicht zu höherer Produktivität führen (Black und Lynch 2000) oder in nicht gewerkschaftlich organisierten Unternehmen sogar stärkere Auswirkungen haben können als in gewerkschaftlich organisierten (Cooke 1994). Eine ähnliche Erkenntnis wie die von Cooke wird für das Vereinigte Königreich berichtet (Addison et al. 2000), doch fallen die Erkenntnisse laut dieser Untersuchung entgegengesetzt aus, wenn statt der Produktivität andere Messgrößen für die Unternehmensleistung verwendet werden. Kruse (2002) weist darauf hin, dass in den USA die Einstellung der Arbeitnehmer gegenüber einer gewerkschaftlichen Organisation von der Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmen nicht berührt wird. Allgemein ist es wahrscheinlich, dass die Unterschiede in den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und beim Einfluss der Gewerkschaften auf die finanzielle Beteiligung in den einzelnen Ländern zu sehr unterschiedlichen Verhältnissen führen. Auf Unternehmensebene kann die gegenseitige Wechselwirkung zwischen dem Handeln der Gewerkschaft und der finanziellen Beteiligung davon abhängen, ob das System zunächst mit den Gewerkschaften ausgehandelt wurde, da historisch verschiedene Formen der Beteiligung bekannt sind, die von bestimmten Unternehmen zu Abwehr von Gewerkschaftseinfluss eingeführt wurden, wohingegen einige Systeme wie die Gewinnbeteiligungsregelungen in Frankreich oder Italien systematisch ausgehandelt werden. In Frankreich laufen die von Fakhfakh und Pérotin (2002) ermittelten Befunde darauf hinaus, dass beide Formen der finanziellen Beteiligung in Großunternehmen, in denen die Gewerkschaften fest etabliert und die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen sehr aktiv sind, starke Auswirkungen auf die Produktivität haben.

Eine Reihe anderer firmenspezifischer Faktoren wie die Wahl der Technologie (s. Cable und Charles 1990) und organisatorische Veränderungen beeinflusst wahrscheinlich den Beitrag der finanziellen Beteiligung zu einer verbesserten organisatorischen Leistung und Produktivität. Die Forschung auf diesem Gebiet steht erst am Anfang, wengleich Untersuchungen von Robinson und Wilson (2001) zeigen, dass die Kapitalbeteiligungssysteme weniger erfolgreich funktionieren, wenn sie mit Einzelaufträgen und einer Fertigung in geringen Serien und mit einem umfangreicheren Paket der Organisationsstruktur verbunden werden. Neben der Beteiligung an der Kontrolle an und für sich können auch Unterschiede bei der Auswahl der organisatorischen Struktur und der Technologie als Erklärung für die von Doucouliagos (1995) mitgeteilte Metaerkenntnis herhalten, wonach die empirischen Befunde besagen, dass die Auswirkungen der finanziellen Beteiligung auf die Produktivität insgesamt in Firmen in Arbeitnehmerhand stärker sind als in herkömmlichen Unternehmen mit Beteiligungssystem, und zwar sowohl im Fall der Gewinnbeteiligung als auch dem der Kapitalbeteiligung. Dies bedeutet, dass von den Unternehmen in Arbeitnehmerhand noch etwas zu lernen ist und dass der Unterstützung und Förderung dieses Sektors stärkeres Augenmerk gelten sollte.

Andere Elemente der Personalführung können die Folgen der finanziellen Beteiligung für die Produktivität bestimmen oder auf sie einwirken, z.B. durch die Beeinflussung der Wahrnehmung von Fairness am Arbeitsplatz, der Anteil der tatsächlich beteiligten Arbeitnehmer⁵⁴ und das Ausmaß, in dem den Arbeitnehmern Einfluss auf ihre Arbeit zugestanden wird. Auf der Grundlage von Daten des Jahres 1998 aus dem Vereinigten Königreich ermittelten Pérotin und Robinson (2000), dass es in Firmen, die zusammen mit der Beteiligung an der Kontrolle und der Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien Verfahren zur Verbesserung der Chancengleichheit und zur Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts und der Rasse durchführten, zu einem zusätzlichen Produktivitätsvorteil kam, der über die Einzelauswirkungen der jeweiligen Verfahren und Systeme hinausging. Die Wirksamkeit dieser Beteiligungssysteme scheint sich in dem Maße zu erhöhen, wie Frauen und Arbeitnehmer aus einer ethnischen Minderheit mehr Chancen und Anreize erhalten, ihren Beitrag zur Leistung zu erbringen⁵⁵. Auch auf diesem Gebiet befindet sich die Forschung erst in den Anfängen.

⁵⁴ Die Untersuchungen, die wir in diesen Überblick aufgenommen haben, betreffen Systeme, die allen oder einer Mehrheit der Arbeitnehmer offen stehen, und lassen die auf Führungskräfte beschränkten Systeme in der Regel unberücksichtigt. Wenn die Erfassungsbreite des Systems schwanken kann, zeigt sich häufig, dass die finanziellen Beteiligungssysteme, die einen größeren Teil der Belegschaft erfassen, stärkere Auswirkungen auf die Produktivität haben (s. z. B. Kruse 1992, Meihuisen 2000). Eine Untersuchung für Deutschland kommt zu dem Schluss, dass eine den Führungskräften vorbehaltene Gewinnbeteiligung stärkere Auswirkungen auf die Produktivität haben könnte als Systeme mit breiter Grundlage, jedoch weist die Methodologie, die bei dieser Untersuchung angewendet werden musste, erhebliche Einschränkungen auf, vor allem bei dem deutschen Fall (s. Addison et al. 2000). Interessant ist die Feststellung, dass Führungskräfte *keinen* Anspruch auf Beteiligung an japanischen und koreanischen ESOP-Systemen haben (Kato 2002, Cin und Smith 1999).

⁵⁵ Die Ergebnisse fallen bei den Gewinnbeteiligungssystemen weniger eindeutig aus, möglicherweise, weil durch die Ausweitung der Gewinnbeteiligung auf eine breitere Gruppe von Arbeitnehmern die Anreize für die ursprüngliche Gruppe verwässert werden können (Pérotin und Robinson 2000).

5. Auswirkungen auf die Beschäftigung

In seinem einflussreichen Werk *The Share Economy. Conquering Stagflation* aus dem Jahre 1984 vertritt Martin Weitzman die Auffassung, dass die Einführung der Gewinnbeteiligung in der gesamten Wirtschaft die Arbeitslosigkeit beseitigen könnte, ohne inflationsverursachend zu wirken. Die These gilt einer ganzen Wirtschaft, sodass sie schwer zu überprüfen ist⁵⁶, doch lenkte die Arbeit Weitzmans die Aufmerksamkeit der Forscher eine Zeit lang auf den möglichen Zusammenhang zwischen Gewinnbeteiligung und Beschäftigung. Die empirischen Arbeiten zu dieser Frage stützen sich auf eine These über das Verhalten auf Unternehmensebene, die den Kern des Modells von Weitzman bildet und bereits früher von Vanek (1965) vorgebracht worden war. In ihrer strengsten Form gilt die These nur für Gewinnbeteiligungssysteme, aber verwandte Thesen beziehen die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien mit ein, und wir werden hier auf beide eingehen.

5.1. Theorie

Durch die finanzielle Beteiligung kann die Nachfrage des Unternehmens nach Arbeitskräften und damit sein Beschäftigungsniveau steigen, und zwar auf zwei Hauptarten – durch die Erhöhung der Produktivität und durch die Beeinflussung der Grenzkosten der Arbeit.

Die erste These lautet folgendermaßen: Wenn, wie wir in Kapitel 3 gesehen haben, durch finanzielle Beteiligungssysteme die gesamte Faktorproduktivität steigt, sinken die Stückkosten, und wenn das Unternehmen auf einem Wettbewerbsmarkt mehr absetzen kann, wird es durch die Erhöhung der Produktion und der Beschäftigung mehr Gewinn machen⁵⁷. Diese These gilt sowohl für die Gewinnbeteiligung als auch für die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien. Die zweite Art, durch die sich als Folge der finanziellen Beteiligung die Nachfrage des Unternehmens nach Arbeitskräften erhöhen kann, gilt nur für die Gewinnbeteiligung und stellt die Version der Weitzman-Vanek-These auf Unternehmensebene dar. Im Rahmen der Gewinnbeteiligung bezahlt das Unternehmen ihre Arbeitnehmer zum Teil in Form eines Festgehalts und zum Teil in Form einer gewinnabhängigen Prämie. Der gesamte Gewinnanteil, der an die Arbeitnehmer in Form von Gewinnbeteiligungsprämien ausgeschüttet wird, ändert sich nicht mit dem Beschäftigungsgrad. Infolgedessen muss das Unternehmen nur für den Festanteil des Gehalts sorgen, wenn es einen zusätzlichen Arbeitnehmer einstellt (der restliche Teil des Gehalts hängt von der Höhe des Gewinns ab). Daraus ergibt sich, dass bei einem gegebenen Gehalt die Grenzkosten der Arbeit niedriger sind, als wenn das Gehalt zur Gänze fest vereinbart wäre, und dass die Nachfrage des Unternehmens nach Arbeitskräften höher sein müsste.

Bemerkenswert ist, dass nach der zweiten These die zusätzliche Beschäftigung teilweise durch eine Kürzung des Gewinnanteils von jedem Arbeitnehmer finanziert wird. Auf einem

⁵⁶ Freeman und Weitzman (1986) führten den wirtschaftlichen Erfolg Japans auf die Gewinnbeteiligung zurück, doch wandten Kritiker dieses Papiers ein, dass der Großteil der Prämienzahlungen, die in dem Papier als Gewinnbeteiligung gewertet wurden, in Wirklichkeit keine solche war (s. Estrin, Grout und Wadhvani 1987).

⁵⁷ Wenn auf dem Markt für das Produkt des Unternehmens nur ein unvollkommener Wettbewerb herrscht, kann das Unternehmen immer noch durch Expansion einen höheren Gewinn erzielen, falls der entsprechende Preisrückgang gering ist.

angespannten Arbeitsmarkt kann es geschehen, dass Unternehmen keine neuen Arbeitnehmer einstellen können, ohne ein festes Gehaltsniveau zu gewährleisten; in diesem Fall würde der Gesamtlohn die Grenzkosten der Arbeit darstellen. Wenn überdies die Arbeitnehmer bei Entscheidungen über die Höhe des Gehalts und/oder Einstellungen (z.B. durch Tarifverträge oder Beteiligung am Unternehmenskapital) mitreden können, könnten sie sich auch gegen eine Erhöhung der Beschäftigung wehren, durch die ihre jeweilige Prämie sinken würde, sofern im Rahmen des Systems kein ausreichender Produktivitätszuwachs eintritt, mit dem stabile oder steigende Prämien für alle finanziert werden können. Schließlich wird es nur dann eine höhere Beschäftigung geben, wenn der Festanteil des Gehalts in Unternehmen mit Gewinnbeteiligung niedriger ist, als dies bei (Fest-)Gehältern ohne Gewinnbeteiligung der Fall wäre⁵⁸. Die empirische Literatur hat sich mit beiden kritischen Bewertungen der These beschäftigt.

Zusätzlich zu den beiden oben erläuterten Hauptthesen wird die Auffassung vertreten, dass sich die finanzielle Beteiligung auf weitere zwei Arten auf die Beschäftigung auswirke. Erstens wird oft angenommen, dass Gewinnbeteiligungssysteme die Stabilität der Beschäftigung dadurch erhöhen, dass das Gehalt variabler wird. Obwohl dieser Gedanke auf Anhieb verlockend wirkt, haftet der These in dieser Form ein logischer Makel an. Wenn der Prozentsatz des Gewinns, der an die Arbeitnehmer ausgeschüttet wird, im Vorhinein festgelegt wird (das System damit also unserer Definition der Gewinnbeteiligung entspricht) und die oben erörterten Bedingungen bestehen, bildet der Festanteil des Gehalts, der definitionsgemäß festgelegt ist, das einzige Element des Gehalts, das die Nachfrage des Unternehmens nach Arbeitskräften bestimmt, und braucht nicht flexibler zu sein als die Festgehälter in Unternehmen ohne Gewinnbeteiligung (Nuti 1987). Die Beschäftigung könnte in diesem Sinne in Unternehmen mit Gewinnbeteiligung nur dann weniger variabel sein, wenn der an die Arbeitnehmer ausgeschüttete Gewinnanteil von der Unternehmensleitung jedes Jahr nach Belieben festgelegt wird, wie dies bei vielen Regelungen in den USA der Fall ist, anstatt dass er sich nach einer vordefinierten Formel richtet. Wenn stattdessen das System der von uns gebrauchten Definition entspricht (die auch in der theoretischen Literatur implizit gebraucht wird und erforderlich ist, damit die Gewinnbeteiligung die Nachfrage nach Arbeitskräften erhöht), kann sich das Beschäftigungsniveau nach unten stabilisieren, falls es zu dem gebotenen Gehalt eine überhöhte Nachfrage nach Arbeitskräften gibt, und kann sich sowohl nach unten als auch nach oben stabilisieren, wenn die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter in die Entscheidungen über die Beschäftigung einbezogen werden⁵⁹.

Die letzte Art, in der sich die finanzielle Beteiligung auf die Beschäftigung auswirken kann, betrifft sowohl die Gewinnbeteiligung als auch die Kapitalbeteiligung und macht sich durch die Folgen der Systeme für die Produktivität bemerkbar. Unabhängig von der erhöhten gesamten Faktorproduktivität kann die finanzielle Beteiligung die Form der Produktionsfunktion verändern, indem sie einen Wechsel der Art und Weise bewirkt, wie Kapital und Arbeit eingesetzt werden, sodass entweder mehr oder weniger des jeweiligen Faktors bei einem gegebenen Produktionsniveau verwendet wird (d.h. die Produktion wird auf jedem Produktionsniveau mehr oder weniger kapital- bzw. arbeitsintensiv).

5.2. Methodische Überlegungen

⁵⁸ Diese Fragen werden erörtert in Estrin, Jones und Svejnar (1987), Kruse (1993) und Estrin et al. (1999).

⁵⁹ Siehe auch Kruse (1991). Erörterungen der theoretischen Debatten über das Verhalten von Unternehmen in Arbeitnehmerhand hinsichtlich der Beschäftigung finden sich bei Bonin et al. (1993) sowie Earle und Estrin (1998).

Die allgemeine These, dass Unternehmen mit finanzieller Beteiligung einen größeren Arbeitskräftebedarf haben als andere Unternehmen, lässt sich überprüfen, indem man eine Arbeitskräftenachfragefunktion schätzt, bei der eine fiktive Variable (Dummy) eingefügt wird, die das Bestehen der finanziellen Beteiligung angibt. Auf diese Weise lässt sich berechnen, ob, wenn erst einmal die Determinanten der Nachfrage von Unternehmen nach Arbeitskräften, wie etwa das Gehalt, die Vermögenswerte oder die Produktion, berücksichtigt sind, Unternehmen mit finanzieller Beteiligung mehr Menschen beschäftigen. Dieses Verfahren lässt sich sowohl bei der Gewinn- als auch bei der Kapitalbeteiligung verwenden. Im Falle der Gewinnbeteiligungssystemen ist bei diesem Test jedoch keine Unterscheidung zwischen einem Anstieg der Beschäftigung infolge höherer Produktivität und einem Anstieg der Beschäftigung als Ergebnis einer Senkung der Grenzkosten der Arbeit gemäß der Beschreibung von Weitzman und Vanek möglich.

Zur Überprüfung der Weitzman-Vanek-These bedarf es wiederum eines anderen Tests. Wenn gesonderte Daten über das Festgehalt und Gewinnbeteiligungsprämien in Unternehmen mit Gewinnbeteiligung vorliegen, kann nur für diese Unternehmen eine Arbeitskräftenachfragefunktion geschätzt werden, bei der das Festgehalt und die Höhe der Gewinnbeteiligungsprämie getrennt berücksichtigt werden, um zu ermitteln, ob die Unternehmen mit Gewinnbeteiligung nur den Festanteil des Gehalts als Grenzkosten der Arbeit betrachten (Estrin und Wilson 1993). Ist dies der Fall, so wird sich herausstellen, dass das Festgehalt eine statistisch signifikante (negative) Auswirkung auf das Beschäftigungsniveau des Unternehmens hat, nicht jedoch die Prämie. Wenn sich herausstellt, dass sich beide in signifikanter Weise negativ auf die Beschäftigung auswirken, ergibt sich daraus, dass die Unternehmen ihrer Festlegung der Nachfrage nach Arbeitskräften das Gesamtgehalt zugrunde legen, und der Weitzman-Vanek-Effekt ist hier nicht gegeben. Wenn keine gesonderten Informationen über die Höhe der Festgehälter und der Gewinnbeteiligungsprämien vorhanden sind, wird ein etwas anderer Ansatz für die indirekte Überprüfung gewählt (s. Biagioli und Curatolo 1999). Bei sämtlichen oben erwähnten Tests werden in den meisten empirischen Untersuchungen ebenfalls Schätzmethoden verwendet, bei denen die Zusammenhänge zwischen Beschäftigung, Produktion und Unternehmensleistung berücksichtigt und eingerechnet werden.

Die These, dass durch die Gewinnbeteiligung das Beschäftigungsniveau eines Unternehmens stabilisiert wird, ist bisher kaum richtig überprüft worden. Bis auf bemerkenswerte Ausnahmen wie Kruse (1991) werden in den meisten Untersuchungen die Auswirkungen der Gewinnbeteiligung auf das Wachstum der Beschäftigung statt der Beschäftigungsvariabilität geschätzt, wozu man sich entweder mit der Beschäftigungsvarianz (bei der sowohl positive wie negative Schwankungen positiv gerechnet werden) befassen oder aber heftige positive und negative Bewegungen der Nachfrage getrennt betrachten müsste, wie Kruse es getan hat.

Schließlich ist an dieser Stelle der Hinweis wichtig, dass die Befunde, die wir mitteilen, nur für die Beschäftigung auf Unternehmensebene gelten und keine Schlussfolgerungen über das nationale Beschäftigungsniveau insgesamt zulassen.

5.3. Die Befunde

Die von Weitzman angenommenen Auswirkungen der Gewinnbeteiligung auf die Nachfrage nach Arbeitskräften erfordern, dass der Festanteil des Gehalts bei einer Gewinnbeteiligung niedriger ist als sonst, obwohl das Gesamtgehalt höher sein könnte. Wir beschäftigen uns daher zunächst mit

den Befunden über das Lohnniveau. Nur in sehr wenigen Studien wurde der Versuch unternommen zu ermitteln, ob der Festanteil des Gehalts in Unternehmen mit Gewinnbeteiligung niedriger war als in anderen Unternehmen. Nach einer OECD-Studie (1995) enthielten die Anfang der 90er-Jahre vorliegenden drei Studien widersprüchliche Ergebnisse. Seitdem wurden in zwei Studien speziell die Auswirkungen der Gewinnbeteiligung auf die Gehälter in den USA und Frankreich überprüft (s. Black und Lynch 2000 und Mabile 1998), und aus ihnen ergibt sich eine Unterstützung für den Gedanken, dass der Festanteil des Gehalts mit der Zeit in Unternehmen mit Gewinnbeteiligung niedriger werden kann, selbst wenn das Gesamtgehalt höher bleibt als in Unternehmen ohne Gewinnbeteiligung (was mit der Gewährung eines Risikoausgleichs für die Arbeitnehmer übereinstimmen würde). Insbesondere Mabile (1998) schätzte Lohnfunktionen anhand französischer Daten und zeigte auf, dass das Festgehalt mit der Einführung der Gewinnbeteiligung nicht sank, was zu erwarten ist, da nach französischem Recht die Ausschüttung von Gewinnbeteiligungsprämien als Ersatz für Festgehälter verboten ist. In den ersten Jahren nach der Einführung der Gewinnbeteiligung wuchsen die Festgehälter in Unternehmen mit Gewinnbeteiligung jedoch langsamer als in anderen Unternehmen, unter ansonsten gleichen Bedingungen. Es gab im Laufe der Zeit also einen Ersatz, der mit der Anwendung eines Mechanismus der von Weitzman beschriebenen Art übereinstimmte, obwohl das Gesamtgehalt in Unternehmen mit Gewinnbeteiligung höher blieb (Mabile, *ibid.*).

Es überrascht daher nicht, dass die Bilanz der Befunde über die Arbeitskräftenachfrage in Frankreich den Schluss nahe legt, dass in diesem Land die Gewinnbeteiligung durch eine Senkung der Grenzkosten der Arbeit zu höherer Beschäftigung führt; allerdings liegt dieser Befund nur eingeschränkt vor (s. den Überblick bei Pérotin und Fakhfakh 2002). Die Befunde für das Vereinigte Königreich und die USA sind gemischt – die jüngsten Erkenntnisse im Vereinigten Königreich legen nahe, dass eine Gewinnbeteiligung positive Auswirkungen auf die Beschäftigung haben könnte (s. Estrin et al. 1999). Dieser Befund wurde in der Vergangenheit von Bradley und Estrin (1992), jedoch nicht von Wadhvani und Wall (1990) oder von Blanchflower und Oswald (1988) unterstützt. Den jüngsten begrenzten Befunden für Italien zufolge kann jedoch auch auf das mögliche Vorhandensein eines Weitzman-Vanek-Effekts hinsichtlich der Beschäftigung in diesem Land geschlossen werden (Biagioli und Curatolo 2000, Biagioli et al. 1999).

Ob im Vereinigten Königreich, in Italien oder Frankreich, überall sprechen die Befunde eindeutig mehr dafür, dass die Beschäftigung durch den Produktivitätseffekt der finanziellen Beteiligung zunimmt und nicht so sehr durch einen Mechanismus der von Weitzman beschriebenen Art (Estrin et al. 1999, Biagioli und Curatolo 2000). Diese spezielle Version der Beschäftigungsthese ist nicht oft überprüft worden, jedoch kommt eine Untersuchung jüngerer Datums aus Taiwan zu dem Schluss, dass sie auch in diesem Land nachgewiesen ist⁶⁰, und der Umfang der Befunde, denen zufolge finanzielle Beteiligungssysteme zu einer Produktivitätssteigerung führen, würde bedeuten, dass die Beschäftigungseffekte ganz allgemein positiv sein sollten.

Angesichts der Verwirrung, die in Bezug auf die Beschäftigungsstabilitätsthese herrscht, kann es nicht überraschen, dass die Befunde insgesamt nicht schlüssig sind (s. den Überblick bei der OECD 1995), auch wenn Kruse (1991) darauf hinweist, dass in den USA die Beschäftigung in Unternehmen mit Gewinnbeteiligung stärker als in anderen Unternehmen auf

⁶⁰ Laut Han (2002) werden die Beschäftigung und die Produktivität durch das Vorhandensein von Gewinn- bzw. Kapitalbeteiligung positiv beeinflusst, während die Gewinnbeteiligungsprämie keinerlei signifikante Auswirkung auf die Beschäftigung hat.

Aufwärtsbewegungen der Nachfrage und weniger stark auf Abwärtsbewegungen der Nachfrage reagiert. Diese Erkenntnis stimmt mit der Möglichkeit überein, dass die Arbeitskräftenachfrage in Unternehmen mit Gewinnbeteiligung im Allgemeinen höher ist. Schließlich veranlasst ein Vergleich von gleichartig spezifizierten Schätzungen der Produktionsfunktionen für Frankreich, Deutschland, Italien und das Vereinigte Königreich Pérotin und Robinson (1998) zu dem Schluss, dass sich die Auswirkungen der Systeme auf den Einsatz von Arbeit und Kapital durch die jeweiligen Unternehmen bei einem gegebenen Produktionsniveau wahrscheinlich mit den unterschiedlichen steuerlichen Bestimmungen für die Gewinnbeteiligung in diesen Ländern zu dem Zeitpunkt erklären lassen, zu dem die Untersuchung durchgeführt wurde. In zweien der in der Studie untersuchten Länder wurden Steuervorteile für die Gewinnbeteiligung in der Form einer Befreiung von Beiträgen zur Sozialversicherung und/oder von der Einkommensteuer auf die Gewinnbeteiligungsprämien angeboten, was auf eine Subvention der Arbeitskosten in den betreffenden Unternehmen hinausläuft. Es kann nicht überraschen, dass sich diese Form der Subventionierung in Unternehmen mit Gewinnbeteiligung als Anreiz erwies, bei einem gegebenen Produktionsniveau stärker arbeitsintensive Prozesse einzusetzen. Dort hingegen, wo Gewinnbeteiligungssysteme nicht in dieser Weise subventioniert werden, wird in der Regel das Kapital für das Unternehmen verhältnismäßig billiger (da ein Teil des Gewinns nicht dem Kapital, sondern der Arbeit zufließt), und in den entsprechenden Ländern setzten Unternehmen mit Gewinnbeteiligung bei einem gegebenen Produktionsniveau verhältnismäßig mehr Kapital ein (s. auch Biagioli und Curatolo 1999).

6. Schlussfolgerungen und Konsequenzen für die Politik

Eine der am besten abgesicherten Schlussfolgerungen aus der internationalen empirischen Forschung über die finanzielle Beteiligung ist, dass es gesicherte Befunde für eine positive oder neutrale Wirkung auf die Produktivität gibt. Schon allein wegen dieser Wirkung kann man mit Fug und Recht der Meinung sein, dass durch die finanzielle Beteiligung die Nachfrage der betreffenden Unternehmen nach Arbeitskräften steigt (allerdings bedeutet dies nicht, dass die Beschäftigung insgesamt unbedingt zunimmt).

Aus diesen Gründen ist es für die Politik des Staates durchaus gerechtfertigt, die finanzielle Beteiligung zu fördern (wobei immer zu bedenken ist, dass es auch andere Wege zur Steigerung der Produktivität und der Arbeitskräftenachfrage gibt). Die Politik könnte auf verschiedene Weise eingreifen. Auf Grund der internationalen Erfahrungen lässt sich sagen, dass sich die finanzielle Beteiligung ausbreitet, wenn den Unternehmen und/oder den Arbeitnehmern, die an der finanziellen Beteiligung teilnehmen, Steuervorteile angeboten werden, dass aber die Verbreitung auch ohne Steuervergünstigungen eintreten kann. Dies liegt vermutlich daran, dass ein Gewinnbeteiligungssystem sowohl den Unternehmen als auch den Arbeitnehmern Vorteile bringt. Dies bedeutet wiederum, dass eine Subventionierung nicht unbedingt notwendig ist und dass andere Optionen in Erwägung gezogen werden können, wie etwa auf die Sozialpartner zugeschnittene Informations- und Bildungsstrategien.

Bei den Überlegungen über Optionen für ein Eingreifen der Politik sind mehrere Erwägungen von Bedeutung. Erstens sind die Produktivitätseffekte möglicherweise nicht unter allen Umständen ausreichend, um die dem Unternehmen entstehenden Kosten für die Einrichtung und Handhabung eines Systems zu decken, was das Unternehmen dazu veranlassen kann, seine Zustimmung zur Einführung eines Systems an die Gewährung einer Subvention zu koppeln. Zweitens können durch einen Vorschlag für ein Standardsystem die dem jeweiligen Unternehmen entstehenden Kosten für die Errichtung gesenkt werden. Gleichzeitig können Merkmale, die die Produktivitätseffekte der finanziellen Beteiligung erhöhen, dazu beitragen, dass sich das System selbst trägt. Es ist daher wichtig, welche Art von System gefördert wird. Drittens kann es für die Förderung der finanziellen Beteiligung selbstverständlich andere Gründe als Produktivitäts- und Beschäftigungseffekte geben. Das könnten beispielsweise die Förderung der Wirtschaftsdemokratie oder die Umverteilung des Reichtums sein, wie etwa in Frankreich und in Deutschland in der Wiederaufbauphase der Nachkriegszeit. Schließlich kann es, auch wenn man zu dem Schluss kommt, dass der private Nutzen der finanziellen Beteiligung für Arbeitnehmer und Unternehmen groß genug ist, um die damit verbundenen Kosten zu decken, und dass keine Steuervorteile gewährt werden sollten, immer noch Gründe geben, um bestimmte Formen der finanziellen Beteiligung steuerlich zu begünstigen. Als Beispiel seien die Arbeitnehmergenossenschaften angeführt, die einen Teil des Gewinns in Rücklagen, die kollektives Eigentum sind, anlegen, um ein Unternehmen in Arbeitnehmerhand aufzubauen, in dem künftige Generationen tätig sein können.

Auch aus der internationalen Erfahrung und Forschung ergeben sich einige Elemente für die Ausgestaltung der Systeme, die gefördert werden sollten. Es steht außer Frage, dass finanzielle Beteiligungssysteme mit ausreichenden Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten einhergehen sollten, damit Einfluss auf die Produktivität genommen werden kann. Durch die

Beteiligung an der Unternehmensführung auf verschiedenen Ebenen (von Diskussionsgruppen bis hin zu Arbeitsdirektoren und Mitbestimmung) können die Produktivitätseffekte weiter gesteigert oder im Fall der Kapitalbeteiligung sogar in die gewünschte Richtung gelenkt werden, und diese Beteiligung dient dann als Mittel zum Schutz der finanziellen Interessen der Arbeitnehmer. Insbesondere sollte die Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien normalerweise mit der normalen Ausübung der Aktionärsstimmrechte verbunden sein, entweder individuell oder durch Strukturen, die von den Belegschaftsaktionären demokratisch verwaltet werden.

Die internationale Erfahrung legt den Schluss nahe, dass es bei der Ausgestaltung von Kapitalbeteiligungssystemen wünschenswert sein kann, Vorkehrungen zugunsten der Stabilität der Kapitalbeteiligung zu treffen, zugleich aber für ausreichend Liquidität zu sorgen. Eine weitere Annahme, die sich aus der jüngeren empirischen Forschung ergibt, lautet, dass andere wichtige Aspekte der organisatorischen Praxis der Unternehmen und ihres Umgangs mit den Mitarbeitern, wie etwa der Schutz der Menschenrechte am Arbeitsplatz, ebenfalls die Auswirkungen der finanziellen Beteiligung beeinflussen können. Insbesondere könnten Unternehmen dazu bewegt werden, Programme zur Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen der Rasse und des Geschlechts aufzulegen und zusammen mit finanziellen Beteiligungssystemen die Chancengleichheit zu fördern, um zu gewährleisten, dass alle Arbeitnehmer gleichermaßen beteiligt werden.

Schließlich sollte man sich aufgrund der dargelegten Befunde bewusst sein, dass das Verständnis in einigen Fragen zum jetzigen Zeitpunkt sehr weit gediehen ist, während bei anderen noch ein großer Forschungsaufwand notwendig ist, um zuverlässige detaillierte Informationen für die Politik zu liefern. Als Beispiel seien die beiden soeben genannten Bereiche erwähnt – das Thema Liquidität/Stabilität sowie der Kontext der menschlichen Ressourcen und der Organisation. Als Priorität könnte man sich die Sammlung wirklich vergleichbarer und zuverlässiger statistischer Informationen über die finanzielle Beteiligung in der ganzen Union sowohl auf nationaler Ebene als auch auf Unternehmensebene setzen. Dies würde den Aufbau von Erhebungsinstrumenten auf der Grundlage eines soliden analytischen Rahmens erfordern, so dass die Politik sich regelmäßig über diese Fragen aus nach dem neuesten Stand der Wissenschaft durchgeführten Untersuchungen und Analysen informieren könnte.

Literaturverzeichnis

- Addison, C.W. et al., 2000, "Worker participation and firm performance: Evidence from Germany and Britain", *British Journal of Industrial Relations*, 38, 1, S. 7-48.
- Addison, C.W. und Belfield, 2001, "Updating the Determinants of Firm Performance: estimation using the 1998 UK Workplace Employee Relations Survey", *British Journal of Industrial Relations*, 39, 3, S. 341-366.
- Ben-Ner, A. und Jones, D.C., 1995, "Employee participation, ownership and productivity: A theoretical framework", *Industrial Relations*, 34, 4, S. 532-554.
- Berman, K.V., 1982, "The United States of America: A co-operative model for worker management", in Stephen, F.H. (Hrsg.), *The Performance of Labour-Managed Firms*, Macmillan.
- Biagioli, M. und Curatolo, S., 1999, "Microeconomic determinants and effects of financial participation agreements: An empirical analysis of the large Italian firms of the engineering sector in the eighties and early nineties", *Economic Analysis*, 2, 2, S. 99-130.
- Biagioli, M. et al., 1999, "The effects of profit sharing on labour demand," in Pérotin, V. und Pendleton, A. (Hrsg.), *The Impact of Profit Sharing in Europe*, Edward Elgar, Cheltenham (UK), noch nicht erschienen.
- Black, S.E. und Lynch, L.M., 2001, "How to compete: The impact of workplace practices and information technology on productivity", *The Review of Economics and Statistics*, 83, 3; S. 434-445.
- Blair, M., 1999, "Firm-specific human capital and theories of the firm", in Blair, M. und Roe, M. (Hrsg.), *Employees and Corporate Governance*, Brookings Institute, Washington DC, (USA).
- Blanchflower, D.G. und Oswald, A.J., 1988, "Profit-related pay: Prose discovered?", *Economic Journal*, 98, 392, S. 720-730.
- Blasi, J. und Kruse, D.L., 1996, "Employee stock ownership and corporate performance among public companies", *Industrial & Labor Relations Review*, 50, 1, S. 60-80.
- Bonin, J., et al., L., 1993, "Theoretical and empirical studies of producer cooperatives: Will ever the twain meet?", *Journal of Economic Literature*, Bd. 31, S. 1290-1320.
- Brown, S. et al., 1999, "Absenteeism and employee sharing: An empirical analysis based on French panel data, 1981-1991", *Industrial & Labor Relations Review*, 52, 2, S. 234-252.
- Cable, J.R., und FitzRoy, F.R., 1980, "Cooperation and productivity: Some evidence from West German experience", *Economic Analysis and Workers' Management*, 14, 2, S. 163-180.

Cable, J., und Wilson, N., 1989, "Profit-sharing and productivity: An analysis of UK engineering firms", *Economic Journal*, 99, 396, S. 366-375.

Cahuc, P. und Dormont, B., 1992, "Les effets de l'intéressement en France: la productivité plutôt que l'emploi", *Economie et Statistique*, 257, S. 45-56.

Cardinaleschi, S., 1999, "I principali risultati della rilevazione sulla flessibilità nel mercato del lavoro", ISTAT, zitiert in Damiani, M., "Profit sharing in multiple bargaining systems", *Economic Analysis*, 3, 2, 2000, S. 113-135.

Carstensen, V. et al., 1995, "Profit sharing in German Firms", in Butler, F. et al. (Hrsg.), *Institutional Frameworks and Labour Market Performance: Comparative Views on US and German Economies*, Routledge.

Carstensen, V. et al., 1997, "Les contextes nationaux: Allemagne", in IPSE, *Le Partage du Profit en Europe: Institutions et effet comparés*, "Cahier Travail et Emploi", Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Paris.

Cin, B.-C. und Smith, S.C., 2000, "Employee Stock Ownership and participation in South Korea: Incidence, productivity effects and prospects", *10th Congress of the International Association for the Economics of Participation*, Trento (Italien).

Conte, M.A., und Svejnar, J., 1988, "Productivity Effects of Worker Participation in Management, Profit-Sharing, Worker Ownership of Assets and Unionisation in U.S. Firms", *International Journal of Industrial Organization*, 6, S. 139-151.

Conyon, M.J. und Freeman, R.B., 2001, "Shared modes of compensation and firm performance: UK evidence", mimeo, Wharton School und Harvard University.

Cooke, W.N., 1994, "Employee participation programs, group-based incentives, and company performance: A union-nonunion comparison", *Industrial & Labor Relations Review*, 47, 4, S. 594, 610.

Damiani, M., 2000, "Profit sharing in multiple bargaining systems", *Economic Analysis*, 3, 2, S. 113-135.

Doucouliafos, C., 1995, "Worker participation and productivity in labor-managed and participatory capitalist firms: A meta-analysis", *Industrial and Labor Relations Review*, 49, 1, S. 58-78.

Drago, R. und Heywood, J., 1995, "The choice of payment Schemes: Australian establishment data", *Industrial Relations*, 34, 4, S. 507-531.

Earle, J.S. und Estrin, S., 1998, "Workers self-management in transitional economies", *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*, Bd. 6, S. 3-28.

Empfehlung des Rates vom 27. Juli 1992 zur Förderung der Beteiligung der Arbeitnehmer an den Betriebserträgen (einschließlich Kapitalbeteiligung) in den Mitgliedstaaten, ABl L 245, 26.8.1992, S. 53.

- Estrin, S., 2002, "Corporate governance and privatisation: Lessons from transition economies", erscheint in *Journal of the African Economies*.
- Estrin, S., Grout, P. und Wadhvani, S., 1987, "Profit sharing and employee share ownership", *Economic Policy*, S.13-62, April.
- Estrin, S. und Jones, D.C., 1995, "Worker participation, employee ownership, and productivity: Results from French producer co-operatives", *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*, Bd. 5, S. 3-24.
- Estrin, S., Jones, D.C. und Svejnar, J., 1987, "The productivity effects of worker participation: Producer cooperatives in Western Economies," *Journal of Comparative Economics*, 11(1) , S. 40-61, März.
- Estrin, S. und Pérotin, V., 1987, "Producer cooperatives: The British experience," *International Review of Applied Economics*, 1 (2), S. 153-74.
- Estrin, S. et al., 1997, "Profit sharing in OECD countries: A review and some evidence," *Business Strategy Review*, Bd. 8, 4, S. 27-32.
- Estrin, S. et al., 1999, "Profit-sharing revisited: British and French experience compared", mimeo, London Business School, International Labour Office, Bradford University und Leeds University Business School.
- Estrin, S. und Wilson, N., 1986, "The microeconomic effects of profit sharing: The British experience", *Discussion Paper*, Nr. 247, London School of Economics.
- Europäisches Parlament, "Bericht über den Bericht der Kommission über die Förderung der Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung (einschließlich Kapitalbeteiligung) der Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten - PEPPER II - 1996", Berichterstatter: Frau Marie-Thérèse Hermange, *Doc. A4-0292/1997*, angenommen am 15.1.1998.
- Fama, E., 1991, "Time, salary and incentive payoffs", *Journal of Labor Economics*, 9, 1, S. 25-44.
- Fakhfakh, F., 1998, "Sharing schemes and productivity: An empirical analysis based on large French firms using production functions and frontiers", *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*, Bd. 6, S. 115-134.
- Fakhfakh, F., 1997, "Quand l'intéressement passe inaperçu...", *Travail et Emploi*, 71, pp. 53-63.
- Fakhfakh, F. und Pérotin, V., 2000, "The effects of profit-sharing schemes on enterprise performance in France", *Economic Analysis*, 3, 2, S. 93-111.
- Fakhfakh, F. und Pérotin, V., 2002, "France: Weitzman under State Paternalism?" in Brown, M. und Heywood, J. (Hrsg.), *Paying for Performance: An International Comparison*, EM Sharpe, S. 90-114.

FitzRoy, F.R., und Kraft, K., 1995, "On the choice of incentives in firms", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 26, S. 145-160.

FitzRoy, F.R., und Kraft, K., 1987, "Cooperation, productivity, and profit sharing", *Quarterly Journal of Economics*, 102, 1, S. 23-35.

Freeman, R.B. und Lazear, E.P., 1995, "An economic analysis of works councils" in Rogers, J. und Streeck, W. (Hrsg.), *Works Councils - Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*, S. 27-52, University of Chicago Press, Chicago.

Freeman, R.B. und Weitzman, M.L., 1986 "Bonuses and employment in Japan", *NBER Working Paper*, Nr. 1878, April.

Han, T.-S., 2002, "The economic effects of profit sharing and employee stock ownership plans: The case of Taiwan's high-tech firms", *11th Conference of the International Association for the Economics of Participation*, Brüssel.

Heywood, J.S. und Jirjahn, U., 2002, "Payment systems, gender and industrial relations in Germany", *Industrial Labor Relations Review*, 56, 1, S. 44-64.

Hübler, O. und Jirjahn, U., 1998, "Zeit-, Leistungs- und Gruppenentlohnung - Empirische Untersuchungen mit Betriebsdaten zur Entlohnungsart" in Gerlach, K. et al. (Hrsg.), *Ökonomische Analysen betrieblicher Strukturen und Entwicklungen: Das Hannoveraner Firmenpanel*, S. 148-172, Campus, Frankfurt am Main,.

Ichino, A., 1994, "Flexible Labor Compensation, Risk Sharing and Company Leverage", *European Economic Review*, 38, 7, S. 1411-1421.

Inland Revenue, 2002, "Profit-related pay and employee share ownership statistics", http://www.inlandrevenue.gov.uk/stats/emp_share_schemes/ess_t01_1.htm.

International Cooperative Alliance, 2002, "Co-operative information", <http://www.ica.coop/ica/info/enprinciples.html>.

IPSE, 1997, *Le partage du profit en Europe: institutions et effets comparés*, "Cahier Travail et Emploi", Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Paris.

Jirjahn, U., 2002, "The German experience with performance pay", in Brown, M. und Heywood, J. (Hrsg.), *Paying for Performance. An International Comparison*, EM Sharpe, S. 148-178.

Jirjahn, U., 2000, "Incentives for multitasking: Fixed wages or profit sharing?", *Economic Analysis*, 3, 2, S. 137-148.

Jones, D.C., 1999, "The nature and the effects of worker participation, employee ownership and profit sharing on economic performance: A review of empirical evidence for transitional economies", *Conference on Democracy, Participation and Economic Development*, Columbia University, April.

- Jones, D.C., 1982a, "The United States of America: A survey of producer co-operative performance", in Stephen, F.H. (Hrsg.), *The Performance of Labour-Managed Firms*, Macmillan, London.
- Jones, D.C., 1982b, "British producer cooperatives, 1948-68: Productivity and organizational structure" in Jones, D.C. und Svejnar, J. (Hrsg.), *Participatory and Self-Managed Firms*, Lexington Books, Lexington (MA, USA).
- Jones, D.C. und Kato, T., 1995, "The productivity effects of employee stock ownership plans and bonuses: Evidence from Japanese panel data", *American Economic Review*, 85, 3, S. 391-414.
- Jones, D.C. und Kato, T., 1993, "On the scope, nature and effects of employee ownership in Japan", *Industrial and Labor Relations Review*, 46, S. 352-367.
- Jones, D.C. und Klinedinst, M., 2002, "Bulgarian Ownership patterns in transition", *11th Conference of the International Association for the Economics of Participation*, Brüssel.
- Jones, D.C. und Pliskin, J., 1991, "The effects of worker participation, employee ownership and profit sharing on economic performance: A partial review", in Russell, R. und Rus, V. (Hrsg.), *Ownership and Participation: International Handbook of Participation in Organisations*, Bd. 2, S. 43-63, Oxford University Press, Oxford.
- Jones, D.C. et al., 1997. "Profit sharing and gain sharing: A review of theory, incidence, and effects" in Lewin, D. et al. (Hrsg.), *The Human Resource Management Handbook*, Teil 1, JAI Press, Greenwich (CT, USA).
- Junkes, J., 2001, *Mitarbeiterbeteiligung, Finanzierungspolitik und Unternehmenskultur*, Doktorarbeit, Universität Trier.
- Kato, T., 2000, "The recent transformation of participatory employment practices in Japan", *NBER Working Paper*, Nr. 7965, Oktober.
- Kato, T., 2002, "Financial participation and pay for performance in Japan", in Brown, M. und Heywood, J. (Hrsg.), *Paying for Performance. An International Comparison*, EM Sharpe, S. 214-235.
- Kato, T. und Morishima, M., 2000, "The nature, scope and effects of profit sharing in Japan: Evidence from new survey data", mimeo, Colgate University, zitiert in Kato, T., 'Financial participation and pay for performance in Japan', in Brown, M. und Heywood, J. (Hrsg.), *Paying for Performance. An International Comparison*, EM Sharpe, 2002.
- Kalmi, P., 2000, "Insiders, outsiders and ownership change: An institutional model and survey evidence from Estonia", *10th Congress of the International Association for the Economics of Participation*, Trento (Italien).

Kozarzewski, P. und Woodward, R., "Firms privatized by employee buyouts in Poland: Enterprise performance and the evolution of ownership structure", *11th conference of the International Association for the Economics of Participation*, Brüssel.

Kruse, D.L., 1991, "Profit sharing and employment variability: Microeconomic evidence on the Weitzman theory", *Industrial and Labor Relations Review*, 44, S. 437-453.

Kruse, D.L., 1992, "Profit sharing and productivity: Microeconomic evidence from the United States", *Economic Journal*, 102, 410, S. 24-36.

Kruse, D.L., 1993, *Profit Sharing - Does It Make a Difference?*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo (Mich., USA).

Kruse, D.L. und Blasi, J., 1997, "Employee ownership, employee attitudes, and firm performance: A review of the evidence", in Lewin, D. et al. (Hrsg.), *The Human Resource Management Handbook*, Teil 1, JAI Press, Greenwich (CT, USA).

Kruse, D.L., 1999, "Economic democracy or just another risk for workers? Reviewing the evidence on employee ownership and profit sharing", *Conference on Democracy, Participation and Economic Development*, Columbia University, April.

Kruse, D.L., 2002, "Research evidence on prevalence and effects of employee ownership", *Paper presented in testimony before the Subcommittee on Employer-Employee Relations, Committee on Education and the Workforce, US House of Representatives*, 13. Februar, http://www.nceo.org/library/kruse_testimony.html.

Lazear, E.P., 1995, *Personnel Economics*, MIT Press, Cambridge (MA, USA).

Long, R.J., 2002, "Performance pay in Canada", in Brown, M. und Heywood, J. (Hrsg.), *Paying for Performance. An International Comparison*, EM Sharpe, S. 52-89.

Mabile, S., 1998, "Intéressement et salaires: Complémentarité ou substitution?" *Economie et Statistique*, 316-317, S. 45-61.

McNabb, R. et al., 1998, "The Impact of Financial Participation and Employee Involvement on Financial Performance", *Scottish Journal of Political Economy*, 45, 2, S. 171-187.

Meade, J., 1986, *Different Forms of Share Economy*, Public Policy Centre, London.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 1999, *Premières Informations*, 32, S. 2, Paris.

Meihuizen, H., 2000, "Productivity effects of employee stock ownership and employee stock option plans in firms listed on the Amsterdam stock exchange: An empirical analysis", *10th congress of the International Association for the Economics of Participation*, Trento (Italien).

Möller, I., 2000, "Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligung", *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 33, 4, S. 565-582.

- Nuti, D.M., 1987, "Profit sharing and employment. Claims and overclaims", *Industrial Relations*, 26, 1, S. 18-40.
- O'Donnell, R. und Thomas, D., 2002, "Ireland in the 1990s: Policy concertation triumphant", Kap.12 in Berger, S. und Compston, H. (Hrsg.), *Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe. Lessons for the 21st Century*, Berghahn Books, New York und Oxford.
- OECD, 1995, "Profit Sharing in OECD Countries", Kapitel 4, *Employment Outlook*, S. 139-169.
- OECD, 2002, Employment Statistics, <http://www.oecd.org/en/statistics>.
- Ohkusa, Y., und Ohtake, F., 1997, "The productivity effects of information sharing, profit sharing and ESOPs", *Journal of the Japanese and International Economics*, 11, 3, S. 385-402 zitiert in Brown, M. und Heywood, J., "What has been learned?", in Brown, M. und Heywood, J. (Hrsg.), *Paying for Performance. An International Comparison*, EM Sharpe, 2002.
- Osterman, P., 1994, "How Common is Workplace Transformation and Who Adopts It?", *Industrial and Labor Relations Review*, 47, S.173-188.
- Pendleton, A. et al., 1995, "Does employee ownership weaken trade unions? Evidence From the UK Bus Industry", *Economic and Industrial Democracy*, Bd. 16, Nr. 4, S. 577-605.
- Pendleton, A., 1997, "Characteristics of workplaces with financial participation: Evidence from the Workplace Industrial Relations Survey", *Industrial Relations Journal*, 28, 2, S.103-119.
- Pérotin, V., 1999, "Why are there so few democratic firms? Entry, exit and the problem of entrepreneurship", *Conference on Participation and Development*, Columbia University, April.
- Pérotin, V., 1993, "Expériences anglo-saxonnes d'actionnariat salarié: les ESOP aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne", *Revue des études coopératives, mutualistes et associatives*, 48, 1993, S. 33-43.
- Pérotin, V. et al., 1998, "Worker involvement schemes and concern or equal opportunities in Australian and British firms", *9th Congress of the International Association for the Economics of Participation*, Bristol (UK), Juni.
- Pérotin, V. und Pendleton, A. (Hrsg.), *The Impact of Profit Sharing in Europe*, Edward Elgar, Cheltenham (UK) und Northampton (MA, USA), noch nicht erschienen.
- Pérotin, V. und Robinson, A., 2000, "Employee participation and equal opportunities practices: Productivity effects and potential complementarities", *British Journal of Industrial Relations*, 38, 4, S. 557-584.
- Pérotin, V. und Robinson, A., 1998, "Profit-sharing and productivity: Evidence from Britain, France, Germany and Italy", *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*, Bd. 6, S. 135-162.

Poutsma, E., 2001, *Recent Trends in Employee Financial Participation in the European Union*, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg.

Robinson, A. und Pérotin, V., 1997, "Is profit-sharing the answer?", *New Economy*, Issue on "UK Economic Challenges in the Medium Term", S. 112-116.

Robinson, A. und Wilson, N., 2001, "Employee participation, ownership and productivity: An empirical re-appraisal", mimeo, Leeds University Business School.

Shields, J., 2002, "Performance related pay in Australia", Kap. 7 in Brown, M. und Heywood, J. (Hrsg.), *Paying for Performance. An International Comparison*, EM Sharpe.

Thomas, H. und Logan, C., 1982, *Mondragon: An Economic Analysis*, Allen and Unwin, London.

Uvalic, M., 1991, *The PEPPER Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results*, Supplement 3/91, *Social Europe*, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg.

Uvalic, M., 1992, *Investment and Property Rights in Yugoslavia*, Cambridge University Press, Cambridge (UK).

Uvalic, M. und Vaughan-Whitehead, D. (Hrsg.), 1997, *Privatisation Surprises in Transition Economies: Employee-Ownership in Central and Eastern Europe*, Edward Elgar / International Labour Organisation, Cheltenham (UK) und Geneva (Schweiz).

Vanek, J., 1965, "Workers' profit participation, unemployment and the Keynesian equilibrium", *Weltwirtschaftliches Archiv*, 94, pp. 206-214, wieder abgedruckt in *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*, Bd. 2, 1987, S. 5-11.

Vickers, J., und Yarrow, G., 1988, *Privatization: An economic analysis*, MIT Press, Cambridge (MA, USA) und London (UK).

Whadhwani, S. und Wall, M., 1990, "The effects of profit-sharing on employment, wages, stock returns and productivity: Evidence from UK micro-data", *Economic Journal*, 100, S 1-17.

Weitzman, M.L., 1984, *The Share Economy*, Harvard University Press, Cambridge (MA, USA).

Whyte, W.F., 1995, "Learning from the Mondragon cooperative experience", *Studies in Comparative International Development*, New Brunswick; 30, 2; S 58-68.