

Bontrup/Springob Gewinn- und Kapitalbeteiligung^{*)}

Eine mikro- und makroökonomische Analyse

Vorwort

In jüngster Zeit wird immer mehr in Wissenschaft und Politik über eine Gewinnpartizipation und mögliche Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern gesprochen. „Teilnahme“ an den wirtschaftlichen Ergebnissen eines Unternehmens fordert nicht zuletzt auch der Bundeskanzler. Dennoch muss konstatiert werden, dass Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungen mit einer Vielzahl von einzelwirtschaftlichen aber auch gesamtwirtschaftlichen Problemen behaftet sind. Diese sollen hier im einzelnen herausgearbeitet werden. Dazu gehört zunächst einmal eine wissenschaftliche Analyse der Gewinngröße selbst. Was ist überhaupt Gewinn, wie entsteht er, wie wird er in marktwirtschaftlichen Ordnungen realisiert und welche gesamtwirtschaftlichen Wirkungen entfalten Gewinnbeteiligungsmodelle auf Wachstums- und Beschäftigungsprozesse. Darüber hinaus sollen die betriebswirtschaftlichen Fragen einer operationalen Umsetzung von Gewinnbeteiligungen in Unternehmen analysiert werden, um dadurch eine potentielle Verteilung des Gewinns auf Kapital und Arbeit vornehmen zu können. Nicht weniger komplex wird es bei einer Umwandlung von Gewinnen in eine mögliche Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung, die heute vielfach vor dem Hintergrund der „Rentenproblematik“ als ein möglicher Finanzierungsweg für die Altersrente gesehen wird.

Das Buch wendet sich in erster Linie an Studierende und Lehrende der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre an Universitäten und Fachhochschulen. Aber auch die Praxis in Unternehmensleitungen/Arbeitgeberverbänden sowie Betriebsräte/Gewerkschaften und nicht zuletzt die Politik sollen durch das Buch inspiriert werden.

Bei der Erstellung des Buches wurden die Autoren vielfältig unterstützt. Unser besonderer Dank gilt hierbei Herrn Prof. Dr. Ralf-Michael Marquardt und Frau Dr. Patricia Wischerhoff für so manche kritische Anregung bei der Durchsicht des Manuskriptes.

Heinz-J. Bontrup/Kai Springob

^{*)} **283 Seiten, € 28,90, ISBN 3-409-11784-9, Gabler Verlag**

Vorwort	5
Inhaltsverzeichnis	7
1. Einleitung	12
1.1 Problemstellung.....	12
1.2 Aufbau des Buches	26
2. Gewinn – Entstehung, Realisierung und Wirkung	29
2.1 Unterschiedliche Quellen des Gewinns.....	29
2.1.1 Gewinn bei den klassischen Ökonomen.....	30
2.1.1.1 Von den Merkantilisten bis Marx	30
1.1 Problemstellung.....	12
2. Gewinn – Entstehung, Realisierung und Wirkung	29
2.1.1 Gewinn bei den klassischen Ökonomen.....	30
2.1.1.1 Von den Merkantilisten bis Marx	30
2.1.1.2 Kritik an den klassischen Ökonomen.....	43
2.1.2 Gewinn bei den neoklassischen Ökonomen.....	47
2.1.2.1 Von der subjektiven Wertlehre zur Grenzproduktivität.....	47
2.1.2.2 Mehrwertproduktion auch in der Neoklassik.....	51
2.1.2.3 Gewinn in der Betriebswirtschaftslehre	56
2.2 Gewinnrealisierung am Markt	67
2.2.1 Zum Wettbewerbsprinzip.....	67
2.2.2 Von der freien zur vollkommenen Konkurrenz	70
2.2.3 Fehlende Konsumentensouveränität.....	73
2.2.4 Lehre des heterogenen Polypols.....	74
2.2.5 Dynamische Wettbewerbstheorie.....	76
2.2.5.1 Schwäche des nachahmenden Wettbewerbs	78
2.2.5.2 Immer weniger Produktinnovationen.....	79
2.2.6 Ein marktrealistisches Wettbewerbsmodell	81
2.2.6.1 Target return pricing.....	81
2.2.6.2 Einfluss der Nachfrage im Produktzyklus.....	84
2.2.6.3 Nachfragemacht von Unternehmen.....	86
2.2.6.4 Internationaler Wettbewerb und Marktmacht	88
2.3 Mögliche Erfolgs-/Gewinnbeteiligungen.....	90
2.3.1 Zur allgemeinen betrieblichen Erfolgsbeteiligung.....	92
2.3.2 Gewinnbeteiligung und ihre Verteilungsproblematik	95
2.3.2.1 Die Gewinnausgangsbasis.....	95
2.3.2.2 Ermittlung des verteilungsfähigen Gewinns	101
2.3.2.3 Gewinnbeteiligung versus Verlustbeteiligung	106
2.3.2.4 Mitbestimmung bei der Gewinnbeteiligung.....	108
2.3.2.5 Gewinnbeteiligung und Beschäftigungsverhalten.....	110

2.4	Gewinn und seine gesamtwirtschaftlichen Wirkungen.....	114
2.4.1	Kreislauftheoretische Verteilungswirkungen.....	115
2.4.2	Langfristiges Vollbeschäftigungswachstum – die Bedingungen	122
2.4.3	Einfluss des Staates bzw. der Wirtschaftspolitik.....	130
2.4.4	Gesamtwirtschaftliche Einkommensverteilung und Monopolgrad.....	136
2.4.4.1	Das Modell von Preiser.....	136
2.4.4.2	Einflussfaktoren des Monopolgrads.....	140
2.4.4.3	Störung und Wiederherstellung des Verteilungsgleichgewichts.....	142
2.4.4.4	Steigender Monopolgrad und seine Wirkungen.....	143
2.4.4.5	Sinkender Monopolgrad und seine Wirkungen.....	145
2.4.4.6	Einfluss des Auslands.....	145
2.5	Ein Zwischenergebnis.....	148
2.6	Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungen gesamtwirtschaftlich.....	154
2.6.1	Investivlohn.....	155
2.6.2	Investivlöhne ohne Umverteilung.....	157
2.6.2.1	Allgemeine Wirkungszusammenhänge.....	157
2.6.2.2	Gewinnbeteiligung nach Weitzman-Plan.....	159
2.6.2.3	Kapitalbeteiligungen, Krisen und Rentenproblematik.....	164
2.6.2.4	Kapitalbeteiligung nach Sinn	169
2.6.3	Investivlöhne mit Umverteilung.....	172
2.7	Ein weiteres Zwischenergebnis.....	173
3.	Zur mitarbeiterbezogenen Kapitalbeteiligung	176
3.1	Motive für eine Kapitalbeteiligung.....	176
3.2	Mittelaufbringung der Kapitalbeteiligung	179
3.2.1	Mitarbeiter-Eigenleistungen.....	180
3.2.1.1	Lohn/Gehalt (Barlohn).....	180
3.2.1.2	Vermögenswirksame Leistungen	181
3.2.1.3	Sonstige Formen der Kapitalbeteiligung.....	187
3.2.2	Kapitalbeteiligungen aus Unternehmensleistungen	188
3.2.2.1	Gewinnbeteiligung	188
3.2.2.2	Firmenzuschuss gemäß § 19a EStG	191
3.2.2.3	Sonstige Formen.....	193
3.3	Mittelverwendung der Kapitalbeteiligung.....	194
3.3.1	Nach Art des Vertragsverhältnisses	195
3.3.2	Nach Art des Beteiligungscharakters	196
3.3.3	Nach Art der Rechtsformabhängigkeit.....	198
3.3.4	Unterschiedliche Beteiligungsformen	198
3.3.4.1	Mitarbeiterdarlehen.....	200
3.3.4.2	Stille Beteiligung (direkt/indirekt).....	201
3.3.4.3	Genussrechte bzw. Genussscheine.....	203
3.3.4.4	Eigenkapitalbeteiligung.....	204

3.3.4.5	Tariffonds	208
3.3.4.6	Rückstellungen (Betriebliche Altersversorgung).....	212
4.	Gewinn- und Kapitalbeteiligungen als Beitrag zur Alterssicherung.....	213
4.1	Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge.....	217
4.1.1	Zur Direktzusage als unmittelbare Altersversorgung.....	218
4.1.2	Direktversicherung als mittelbare Altersversorgung.....	221
4.1.3	Pensionskasse	222
4.1.4	Unterstützungskasse	223
4.1.5	Verbreitungsgrad und Verteilung betrieblicher Altersvorsorge	225
4.2	Entgeltumwandlung	229
4.3	Art der Zusage einer betrieblichen Altersvorsorge.....	233
4.3.1	Leistungszusage.....	235
4.3.2	Beitragsorientierte Leistungszusage.....	237
4.3.3	Beitragszusage mit Mindestleistung.....	238
4.4	Pensionsfonds	240
4.5	Einzel- und gesamtwirtschaftliche Wirkung von Fonds.....	251
	Abbildungsverzeichnis.....	258
	Tabellenverzeichnis.....	260
	Literaturverzeichnis.....	261
	Stichwortverzeichnis	277

1. Einleitung

1.1 Problemstellung

In dem vorliegenden Buch geht es um eine **materielle Partizipation** am Erfolg (Gewinn) und am Kapital in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen durch abhängig Beschäftigte. „Die Beteiligung der Arbeitnehmer an den erwirtschafteten Reichtümern und an den Entscheidungen der Gesellschaft ist ein Markenzeichen, eine Säule der sozialen Marktwirtschaft“, schreibt Bundeskanzler *Schröder* und an anderer Stelle hebt er hervor: „Mitbestimmung und Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen sind bewährte und geeignete Instrumente, den Strukturwandel in Wirtschaft und Gesellschaft zu gestalten.“¹ Richtig hieran ist, dass „**Teilhabe**“ und „**Teilnahme**“ zusammen gehören. Dennoch muss nüchtern konstatiert werden, dass es in der bundesdeutschen Wirtschaft nachdrücklich sowohl an Mitbestimmung, an demokratischen Instrumenten im Hinblick auf eine Teilnahme an wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen in den Unternehmen genauso mangelt, wie an einer wirklich gleichberechtigten monetären Teilhabe in Form von **Gewinn- und Kapitalbeteiligungen** in Arbeitnehmerhand.

Wie wenig die bundesdeutsche Wirtschaft von einem „Volkskapitalismus“, oder von einer „Gesellschaft von Teilhabern“, wie es in den 1960er Jahren dem damaligen Bundeskanzler *Erhard* vorschwebte,² noch entfernt ist, hat der gerade zum ersten Mal von einer Bundesregierung vorgelegte Armuts- und Reichtumsbericht – Lebenslagen in Deutschland aufgezeigt.³ Überraschend sind die Ergebnisse des Berichtes zumindest für diejenigen nicht, die seit längerem eine wachsende **soziale Ausgrenzung** in einem in Summe wohlhabenden Land beobachten.⁴ Der schon von den Kirchen festgestellte „dreifache Riss in der deutschen Gesellschaft“: zwischen Erwerbstätigen und Arbeitslosen, Vermögenden und Armen, West- und Ostdeutschen, wurde weitgehend bestätigt. Im Bericht der Bundesregierung werden viele Gründe für **Armut** aufgezählt, wobei betont wird, dass **Arbeitslosigkeit** der Hauptfaktor für Armut ist. Aber selbst die Beteiligung am Erwerbsleben schützt nicht mehr uneingeschränkt vor Armut. „Arbeit haben“ und „arm sein“ gehören in Deutschland durchaus zusammen. Dass Kinder die größte Gruppe unter den Armen darstellen (jedes siebte Kind in Deutschland lebt in absoluter Armut), ist dabei besonders alarmierend.

Einkommen und Vermögen determinieren die Daseinsgestaltungsmöglichkeiten in einer Gesellschaft. Daher kommt natürlich der Verfügung über bzw. der Verteilung von Einkommen und Vermögen eine hohe Bedeutung zu. Schon die 1968 von *Krelle, Schunck* und *Siebke* durchgeführte Untersuchung war im Hinblick auf die Verteilung des **Produktivvermögens** (dazu zählen i.w.S. Produktionsmittel) erschreckend. Demnach besaßen lediglich 1,7 Prozent der Bevölkerung im Jahr 1960 über 70 Prozent des Produktivvermögens.⁵ Die heutige Verteilung thematisiert der „Armuts- und Reichtumsbericht“ der Bundesregierung aufgrund nur unzureichender Statistiken

¹ Schröder, G., Mitarbeiterbeteiligung als Element der Teilhabegesellschaft, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 6/2000, S. 321 und S. 326

² Zitiert bei Priewe, J./Havighorst, F., Auf dem Weg zur Teilhabegesellschaft?, Gutachten im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Reihe Wirtschaftspolitische Diskurse Nr. 123, Bonn 1999, S. 1

³ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Lebenslagen in Deutschland. Der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Bonn 2001

⁴ Vgl. Butterwegge, C., Wohlfahrtsstaat im Wandel. Probleme und Perspektiven der Sozialpolitik, Opladen 1999, Butterwegge, C./Hickel, R./Ptak, R., Sozialstaat und neoliberale Hegemonie, Berlin 1998

⁵ Vgl. Krelle, W./Schunck, J./Siebke, J., Überbetriebliche Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer, Band I und II, Tübingen 1968

noch zu wenig.⁶ Dennoch ist zu vermuten, dass sich an der absoluten Verteilungsschiefelage beim Produktivvermögen nur wenig verändert haben dürfte. Jedenfalls erbrachte eine Schätzung auf Anfrage im deutschen Bundestag, dass nach der Wiedervereinigung etwa 3 Prozent der privaten Haushalte in Deutschland über 80 Prozent des Produktivvermögens verfügen.⁷ Hinzu kommt eine hohe Verteilungskonzentration des Produktivvermögens **innerhalb** der Inhaber privater Unternehmensvermögenswerte. So hat das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) festgestellt, dass sich das unternehmerische Rein- bzw. Nettovermögen (Eigenkapital) der 2,9 Millionen inländischen Unternehmen 1995 auf 2,4 Billionen DM belief. „Rund 80 Prozent der Inhaber verfügten über Unternehmenswerte unterhalb von 500.000 DM; zusammen repräsentierten sie 20 Prozent des gesamten Nettovermögens. Ebenso groß war im oberen Bereich der zusammengefasste Vermögensanteil von Personen/Haushalte mit individuellen Unternehmenswerten von mehr als 10 Millionen DM; hierbei handelte es sich jedoch um weniger als 0,5 Prozent der Unternehmer – der Schätzung zufolge rund 14.000 Fälle.“⁸ Insgesamt kommt das DIW zu dem Ergebnis, dass 10 Prozent der Unternehmer über 60 Prozent des Produktivvermögens verfügen bzw. 90 Prozent sich 40 Prozent teilen müssen.⁹

Vergleicht man daneben das **Nettoprivatvermögen** als eine weitere Vermögensbestandsgröße, die sich aus dem Geldvermögen plus Immobilien nach Abzug von Bau- und Konsumkrediten ergibt, so besaß 1998 jeder private Haushalt in Westdeutschland ein Nettoprivatvermögen von durchschnittlich 254.000 DM und in Ostdeutschland von 88.000 DM. Die Ungleichverteilung ist hierbei nicht so stark ausgeprägt wie beim Produktivvermögen. Dennoch verfügen auch hier die oberen 10 Prozent der Haushalte über 42 Prozent des Nettoprivatvermögens, während die untersten 10 Prozent lediglich 4,5 Prozent auf sich vereinigten. Auch die **Ungleichheit beim Einkommen** hat im Untersuchungszeitraum von 1973 bis 1998 in Westdeutschland zugenommen, insbesondere bei den unteren Einkommen. Am oberen Ende der Skala weist der Bericht der Bundesregierung für das Jahr 1995 rd. 27.000 Einkommensmillionäre aus, wovon aber nur 229 im Osten Deutschlands lebten. Das mittlere Einkommen der Millionäre pro Jahr betrug 2,7 Mio. DM, während das durchschnittliche Haushaltseinkommen im Westen bei 61.800 DM und im Osten bei 47.400 DM lag.

Was kann an einer derartig bestehenden **Ungleichverteilung** von Einkommen und Vermögen durch eine größere zukünftige „Teilhabe“ in Form von Gewinn- und Kapitalbeteiligungen in Arbeitnehmerhand bewirkt werden? Geht dies überhaupt und welche Widerstände sind dabei zu überwinden? Viele Theoretiker in der Wirtschaftswissenschaft, aber auch Unternehmenspraktiker und Politiker – mittlerweile auch Gewerkschaftler – sind fest davon überzeugt, dass es hierbei zwar eine Vielzahl von Problemen gibt, aber keine unüberwindbaren. Spätestens seit 1850 der Nationalökonom *von Thünen* eine theoretische Konzeption vorgelegt und diese über seinen Tod hinaus auf seinem landwirtschaftlichen Gut Tellow in Mecklenburg erfolgreich praktiziert wurde, gibt es in Deutschland eine Diskussion um Erfolgsbeteiligungen von Arbeitnehmern, die einerseits von Zustimmung aber auch andererseits von Ablehnung getragen ist.

In der Tat muss zunächst einmal den unbefangenen Betrachter die Beteiligung der abhängig Beschäftigten am Gewinn ihres „arbeitgebenden“ aber kapitalistisch orientierten Unternehmens in Erstaunen versetzen, da dies zutiefst auf ein nicht **systemkonformes Verhalten** hinweist. Schließlich gehört der Gewinn auf Grund der Eigentumsverfassung in marktwirtschaftlichen Ordnungen ausschließlich dem Kapitaleigner (Shareholdern). Warum sollten Kapitaleigner Teile

⁶ Vgl. Rügemeier, W., Heile Welten. Der Armut- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 7/2001, S. 863ff.

⁷ Vgl. Bundestags-Drucksache 13/8403 vom 18.8.1997

⁸ DIW-Wochenbericht Nr. 48/2001, S. 767

⁹ Vgl. ebenda, S. 776

des realisierten Gewinns auf ihre Beschäftigten verteilen? *Thünen* gab hierauf eine Antwort: Er strebte mit einer Gewinnbeteiligung eine erhöhte Integration und Identifikation der Arbeiter mit dem Unternehmer und dem Unternehmen an. Er wollte damit auch die Kaufkraft der Arbeitnehmer durch Ausbezahlung der Zinsen für die thesaurierten Erfolgsanteile bis zur Pensionierung erhöhen und schließlich sollte es zu einer Vermögensansammlung für die nachberufliche Lebensphase der Arbeitnehmer und damit zu der Schaffung eines Vererbungsfonds an die nachfolgenden Generationen kommen.¹⁰ Die hier sämtlich angesprochenen unternehmens-, wirtschafts- und sozialpolitischen Ziele werden auch heute vorgetragen, vernachlässigen allerdings den wichtigsten Grund für eine Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, dass nämlich letztlich die **Quelle allen Gewinns** eines Unternehmens nicht der Unternehmer oder der Markt ist, sondern nur die **menschliche Arbeit**. „Die jährliche Arbeit eines Volkes ist die Quelle, aus der es ursprünglich mit allen notwendigen und angenehmen Dingen des Lebens versorgt wird, die es im Jahr über verbraucht. Sie bestehen stets entweder aus dem Ertrag dieser Arbeit oder aus dem, was damit von anderen Ländern gekauft wird.“¹¹ Dieser von dem bekannten Nationalökonom, *Smith*, dem geistigen Vater der marktwirtschaftlichen Ordnung, formulierten Erkenntnis folgend, ist es dann auch nur logisch, den gesamten „Ertrag der Arbeit“ den schaffenden Menschen in einem Unternehmen zukommen zu lassen, und nicht wie in kapitalistischen Ordnungen üblich, den abhängig Beschäftigten lediglich einen **Lohn** als den „Wert der Arbeitskraft“ zu vergüten und den Gewinn einseitig den Kapitaleignern zu überlassen.

Bis zum Ende des Zweiten Weltkrieges existierte weltweit nur eine geringe Anzahl von Unternehmen, die **Gewinnbeteiligungssysteme** praktizierten. „Ein prominentes frühes Beispiel war die Ford Motor Company 1914, die vornehmlich aus Gründen der Produktivitätssteigerung und zwecks Verminderung der hohen Fluktuation den Mindestlohn erhöhte und eine Gewinnbeteiligung einführte.“¹² In Deutschland, um ein anderes Beispiel zu nennen, führte die Carl Zeiss-Stiftung 1896 eine Gewinnbeteiligung ein. „Vom ‚Verein für Socialpolitik‘ wurde eine (von 1873 bis 1877 dauernde) Umfrage in Auftrag gegeben, welcher zufolge damals in Deutschland 54, in der Schweiz 25, in Frankreich 17, in England zehn, in Belgien und Nordamerika je drei, in Österreich und Dänemark je zwei Gewinnbeteiligungsbetriebe sowie in Norwegen, Schweden, Russland und Italien je ein Gewinnbeteiligungsbetrieb bestanden. Eine Wiederholung der Umfrage im Jahre 1901 machte allerdings den großen Schwund der Pionier-Beteiligungsunternehmen deutlich. In Deutschland beispielsweise existierten noch neun der ehemaligen Beteiligungsbetriebe, 33 neue waren dafür hinzugekommen.“¹³ Aus Gewinnbeteiligungen abgeleitete **Kapitalbeteiligungen** waren dagegen noch eine absolute „Rarität“. Erst mit dem vermehrten Aufkommen von Aktiengesellschaften sind Kapitalbeteiligungen über Belegschaftsaktien gegen Ende des 19. Jahrhunderts entstanden. „Immerhin zählte man in Deutschland nach dem Ersten Weltkrieg an die 30 Firmen, die ihre Mitarbeiter an Kapital und/oder Gewinn beteiligt hatten.“¹⁴

Nach dem Zweiten Weltkrieg kam es in der Bundesrepublik in Sachen Gewinn- und Kapitalbeteiligung zu einer **Neuausrichtung**. Mit der Gründung der „Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. (AGP) wurde nicht nur die materielle Seite einer Mitar-

¹⁰ Vgl. Thünen von, H., Der naturgemäße Arbeitslohn und dessen Verhältnis zum Zinsfuß und zur Landrente, Rostock 1850

¹¹ Smith, A., An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, London 1776. Aus dem Englischen übertragen von Recktenwald, H. C., Der Wohlstand der Nationen, München 1978, S. 3

¹² Priewe, J./Havighorst, F., Auf dem Weg zur Teilhabergesellschaft?, a.a.O., S. 3

¹³ Aschmann, S. Mehrdimensionale Beteiligung der Mitarbeiter am Gesamtunternehmenserfolg, München und Mering 1998, S. 17

¹⁴ Fiedler-Winter, R., Innovative Mitarbeiterbeteiligung. Der Königsweg für die Wirtschaft, 2. Aufl., Landsberg a. Lech 2000, S. 11

beiterbeteiligung, sondern nun auch die **immaterielle (mitbestimmte) Seite** betont. In der 1950 verabschiedeten Satzung der AGP heißt es: „Betriebliche Partnerschaft ist jede durch eine Vereinbarung zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeitern festgelegte Form der Zusammenarbeit, die außer einer ständigen Pflege der zwischenmenschlichen Beziehungen eine Mitwirkung und Mitverantwortung sowie eine materielle Beteiligung am Betriebserfolg zum Inhalt hat“.¹⁵ In den 1950er Jahren wurde auch bei den Juristen eine Diskussion um eine **Reform des Unternehmensrechts** geführt. So beschäftigte sich 1951 die wirtschafts- und sozialpolitische Abteilung des 39. Deutschen Juristentages mit der „Entwicklung partnerschaftlicher Unternehmensverfassungen“. Im Mittelpunkt standen dabei die Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmensertrag, an der Unternehmenssubstanz und an der Unternehmensverwaltung. Eine vom Juristentag eingesetzte „Studienkommission“ legte 1957 ihren Abschlussbericht vor, in dem ebenfalls nachdrücklich eine umfassende Unternehmensbeteiligung der Arbeitnehmer angeregt wurde.¹⁶ Anfang der 1970er Jahre wurde von einem „Arbeitskreis GmbH-Reform“ eine „kapitalmäßig begründete partnerschaftliche Unternehmensbeteiligung erarbeitet. (...) Einen weiteren Vorschlag zur Schaffung einer partnerschaftlichen Unternehmensform hat schließlich *Engels* mit seinem Modell einer ‚Arbeitspartizipation‘ gemacht – einer Beteiligungsform, bei der **Mitbestimmung, Mitbeteiligung und Mitverantwortung** in der Weise realisiert werden sollen, dass die Arbeitskraft neben das Kapital wie eine risikotragende Einlage tritt.“¹⁷

Ab etwa Mitte der 1970er Jahre kam es nach *Schanz* zu einer „pragmatischeren Grundhaltung“ gegenüber einer **Mitarbeiterbeteiligung**. Im Vordergrund standen „weniger die eher abstrakten, in weltanschaulichen Bereichen wurzelnden Zielvorstellungen (‚Überwindung des Klassenkampf-Denkens‘), sondern konkrete, sich auf das unmittelbare Unternehmensgeschehen beziehende Intentionen (‚Förderung der Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter‘)“.¹⁸ Dies manifestierte die mehr **personalwirtschaftliche Zielorientierung** in Richtung Humankapitalförderung und Mitbestimmung. So hatte auch im Jahr 1972 die AGP ihre Satzungsdefinition novelliert und „betonte dabei einige partnerschaftliche Komponenten stärker als 22 Jahre zuvor. Seither versteht die AGP unter der betrieblichen Partnerschaft ‚eine vertraglich vereinbarte Form der Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeitern. Sie soll allen Beteiligten ein Höchstmaß an Selbstentfaltung ermöglichen und durch verschiedene Formen der Mitwirkung und Mitbestimmung bei entsprechender Mitverantwortung einer Fremdbestimmung entgegenwirken. Notwendiger Bestandteil dieser Partnerschaft ist die Beteiligung der Mitarbeiter am gemeinsam erwirtschafteten Erfolg, am Kapital des Unternehmens oder an beidem‘.“¹⁹

Seit Beginn der 1980er Jahre entdeckte dann auch die **Politik** verstärkt eine Mitarbeiterbeteiligung am Kapital von arbeitgebenden Unternehmen. Verschiedene Studien wurden seitdem in Auftrag gegeben. Den Anfang machte 1983 das Land Niedersachsen mit einer Bestandsaufnahme von **Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungen**, die 1993 wiederholt wurde. Demnach gab es 1993 in Niedersachsen 34 Unternehmen, die ein Modell der Beteiligung praktizierten. Gegenüber 1983

¹⁵ Zitiert bei: Gaugler, E. Mitarbeiter als Mitunternehmer – Die historischen Wurzeln eines Führungskonzepts und seine Gestaltungsperspektiven in der Gegenwart, in: Wunderer, R. (Hrsg.), Mitarbeiter als Mitunternehmer, Neuwied 1999, S. 7

¹⁶ Vgl. Die Gestaltung der Unternehmensformen unter den Gesichtspunkten der Wirtschafts- und Sozialverfassung, Verhandlungen des 39. Deutschen Juristentages in Stuttgart, 1951, Tübingen 1952, Seite B 5ff., 16ff., sowie: Die Partnerschaft der Arbeitnehmer, Untersuchung zur Reform des Unternehmensrechts, Teil II, Bericht der Studienkommission des Deutschen Juristentages, Tübingen 1957

¹⁷ Projektgruppe im WSI (Hrsg.), WSI-Studie zur Wirtschafts- und Sozialforschung, Vorschläge zum Unternehmensrecht, Köln 1981, S. 279

¹⁸ Schanz, G., Personalwirtschaftslehre, 2. Aufl., München 1993, S. 522

¹⁹ Gaugler, E. Mitarbeiter als Mitunternehmer – Die historischen Wurzeln eines Führungskonzepts und seine Gestaltungsperspektiven in der Gegenwart, a.a.O., S. 7

hatte sich die Zahl lediglich um zwei Unternehmen erhöht. Im Gegensatz dazu war aber die Zahl der Arbeitnehmer, die sich am Kapital ihres arbeitgebenden Unternehmens beteiligt hatten, um fast das Dreifache auf gut 86.000 Arbeitnehmer angestiegen. Damit besaßen immerhin 9 Prozent der abhängig Beschäftigten Produktivkapital in beteiligungsfähigen Betrieben Niedersachsens. Das Beteiligungskapital betrug 1993 dennoch nur insgesamt knapp 347 Mio. DM, obwohl es gegenüber 1983 auf den fünffachen Wert angestiegen war.²⁰ Ähnlich bescheiden sind die empirischen Werte einer Untersuchung zur „Mitarbeiterbeteiligung in Nordrhein-Westfalen“. Hier konnten im Jahr 2000 108 Unternehmen identifiziert werden, die eine materielle Mitarbeiterbeteiligung praktizieren. Mehr als die Hälfte, 57 Unternehmen, kamen dabei erstaunlicherweise aus der Gruppe der kleinen und mittelständischen Betriebe.²¹ Andere Studien in Sachsen, Hessen oder dem Saarland kommen zu ähnlichen Ergebnissen. Nicht viel besser sind die empirischen Werte bei den **Kapitalbeteiligungen** für ganz Deutschland. Nach Hochrechnungen der AGP gab es demnach in Deutschland im Jahr 1996 rund 2.500 Unternehmen mit gut 2 Mio. Arbeitnehmern und 25 Mrd. DM Beteiligungskapital. Von diesen 25 Mrd. DM Beteiligungskapital entfielen aber allein 21,9 Mrd. DM oder fast 88 Prozent auf die Kapitalbeteiligungsform der **Belegschaftsaktien**, die von ca. 1,6 Mio. Arbeitnehmern gehalten wurden. Anhand dieser Werte zeigt sich deutlich, dass die betriebliche Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern keine wesentliche **Bedeutung** im Hinblick auf eine Produktivvermögensbildung in Arbeitnehmerhand spielt. Auch die Steigerungsraten bei der Beteiligungssumme zwischen 1986 und 1996 um fast 230 Prozent können darüber nicht hinwegtäuschen, zumal diese Steigerung zu einem Großteil der Wiedervereinigung und weitgehend dem Wachstum bei den Belegschaftsaktien geschuldet ist.

Untersucht man dagegen in Deutschland den heutigen **empirischen Verbreitungsgrad** von betrieblichen Erfolgs- bzw. Gewinnbeteiligungsmodellen, so gilt für die **Erfolgsbeteiligung**, die begrifflich weiter gefasst ist als die Gewinnbeteiligung,²² dass hier weder irgendeine Art von Statistik noch fundierte Schätzungen vorliegen. „Auch wenn man die im Führungsbereich üblichen Tantieme-Regelungen außer acht lässt, sind es nach Expertenmeinung sicherlich mehrere tausend Betriebe, die in irgendeiner Form Erfolgsbeteiligungen praktizieren. Ob diese Zahl jedoch eher bei 5.000 oder bei 50.000 zu veranschlagen ist, gehört in den Bereich reiner Spekulationen.“²³ Bezogen auf ausschließliche **Gewinnbeteiligungsmodelle** dürfte die Zahl zur Zeit aber kaum über 500 Unternehmen hinauskommen.

Mit den **PEPPER-Berichtsvorlagen** (Promotion of Emloyee Participation in Profits and Enterprise Results) aus den Jahren 1991 und 1996²⁴ nimmt sich auf **europäischer Ebene** auch die Kommission der Europäischen Gemeinschaften der Förderung der Gewinn- und Kapitalbeteiligung an. PEPPER-Systeme sollen durch vier Merkmale gekennzeichnet sein: sie „sollen betriebsintern (d.h. innerhalb eines Betriebes oder Unternehmens angewendet) kollektiv (der Gesamtheit oder einem großen Teil der Belegschaft zugänglich) und kontinuierlich (in regelmäßiger

²⁰ Vgl. Guski, H. G./Schneider H. J., Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung in Niedersachsen. Eine Bestandsaufnahme, Hannover 1995

²¹ Vgl. Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie NRW (Hrsg.), Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Nordrhein-Westfalen. Bestandsaufnahme-Praxisbeispiele-Einstiegshilfe, Düsseldorf 2001

²² Zur Erfolgsbeteiligung zählt man allgemein neben der Gewinnbeteiligung auch eine Beteiligung auf Basis von **Umsatzerlösen**, betrieblichen **Gesamtleistungen**, eine **Rohertragsbeteiligung** oder eine Beteiligung auf Basis einer unternehmensbezogenen **Wertschöpfung**.

²³ Vgl. Schneider, H. J., Betriebliche Partnerschaft und Mitarbeiterbeteiligung, in: Wunderer, R. (Hrsg.), Mitarbeiter als Mitunternehmer, a.a.O., S. 73

²⁴ Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hrsg.), Der Pepper-Bericht 1991, in: Soziales Europa, Beiheft 3, Brüssel 1991 sowie Kommission der Europäischen Gemeinschaften, der Pepper-Bericht II, Brüssel 1996

Weise praktiziert) sein und den Arbeitnehmern direkt oder indirekt eine Beteiligung an irgendeinem Maß des Unternehmenserfolgs gewähren.“²⁵

Eine umfassende empirische Analyse zum Verbreitungsgrad von Gewinn- und Kapitalbeteiligungen in **Westeuropa** und den **USA** haben im Auftrag der Friedrich Ebert Stiftung *Priewe* und *Havighorst* vorgelegt. Insgesamt wurden neben den Ländern (Deutschland, USA, Frankreich und Großbritannien) zwölf weitere Länder²⁶ untersucht. Diese vergleichende Studie ergab, dass beispielsweise in **Deutschland** – wie bereits gezeigt – Gewinn- und Kapitalbeteiligungen eine nur geringe Rolle spielen, während dagegen in **Frankreich** „ein stark ausgebautes und staatlich relativ streng reguliertes System von bargeldmäßigen und aufgeschobenen Gewinnbeteiligungen, abhängig vom Unternehmenserfolg im Sinne von PEPPER und „profit-sharing“ existiert. „In den **USA** dominiert dagegen die Beteiligung der Arbeitnehmer am arbeitgebenden Unternehmen über spezielle Fonds, die ganz überwiegend der Altersvorsorge dienen.“ Auch in **Großbritannien** ist „rund ein Viertel der Arbeitnehmer in irgendeiner Form durch Gewinn- und Kapitalbeteiligungen begünstigt. Hier dominieren vom Unternehmenserfolg abhängige Bargeldzahlungen (profit-related pay) und Beteiligungen am arbeitgebenden Unternehmen.“²⁷

Wie kommt es, so ist vor dem hier aufgezeigten empirischen Material zu fragen, dass in Deutschland die Beteiligung der Mitarbeiter am Gewinn und Kapital ihres „arbeitgebenden Unternehmens“ nur so gering ausgeprägt ist? Dies hat zumindest bei den **Gewerkschaften** einen historischen Hintergrund, da diese in solchen Partizipationen vor allem eine Gefahr der „Entsolidarisierung der Arbeitnehmer“ oder eine mögliche Beendigung des „Klassenkampfes“, erblickten.²⁸ Zu einem nicht unbeträchtlichen Diskurs sowohl in Wissenschaft, Politik als auch zwischen den Gewerkschaften und **Arbeitgeberverbänden** um eine monetäre Beteiligung der Arbeitnehmer am Gewinn und Kapital der Unternehmen kam es in Deutschland aber erst nach dem Zweiten Weltkrieg.²⁹ Dieser machte sich nicht zuletzt an dem Gutachten von *Krelle*, *Schunck* und *Siebke* zur Verteilung des Produktivvermögens fest. Trotz der hier festgestellten, völlig ungleichen Konzentration des Vermögens lehnten die Gewerkschaften – mit teilweiser Unterstützung aus der Wissenschaft³⁰ – im Grundsatz jede Form einer Gewinn- und Kapitalbeteiligungspolitik ab. Die gewerkschaftliche **Grundhaltung** wurde in einem Referat des IG-Metall-Vorsitzenden *Brenner* im Jahr 1964 noch einmal deutlich artikuliert: „Die Vorstellung, die manchen eigentumspolitischen Plänen zugrunde liegt, dass man nämlich zu dem Zustand zurückkehren könnte, in dem jedes Mitglied der Gesellschaft seine soziale Existenz auf dem Eigentum an Produktionsmitteln aufbaut, ist – ganz abgesehen davon, dass es eine solche Gesellschaft nie gegeben hat – eine Illusion. Sie lässt sich mit den Realitäten und Notwendigkeiten der heutigen industriellen Massengesellschaft nicht vereinbaren. Realität ist, dass eine breitere Streuung von Eigentumstiteln nicht eine Demokratisierung der Wirtschaft bewirkt. Sie würde im Gegenteil dazu führen, dass die

²⁵ Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hrsg.), *Der Pepper-Bericht*, in: *Soziales Europa*, Beiheft 3, Brüssel 1991, S. 10

²⁶ Belgien, Dänemark, Finnland, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden und Spanien

²⁷ Zu den Ergebnissen im Einzelnen vergleiche ausführlich: *Priewe, J./Havighorst, F.*, *Auf dem Weg zur Teilhabergesellschaft?*, a.a.O., S. 47ff.

²⁸ Vgl. *Höhnen, W.*, *Zwanzig Jahre vermögenspolitische Diskussion*, in: *Pitz, K. H.* (Hrsg.), *Das Nein zur Vermögenspolitik*, Reinbek 1974, S. 40 - 46

²⁹ Vgl. *Pitz, K. H.* (Hrsg.), *Das Nein zur Vermögenspolitik*, Reinbek 1974, *Tofaute, H.*, *Arbeitnehmerbeteiligung am Produktivkapital*, in: *WSI-Mitteilungen*, Heft 8/1998, S. 371 - 381

³⁰ *Schmähl* beispielsweise unterstützte die Gewerkschaften. Er versuchte anhand eines kreislauftheoretischen Modells aufzuzeigen, dass über eine **Vermögenspolitik** keine individuellen Verbesserungen des Lebensstandards der Arbeitnehmer erreicht werden könnten, jedenfalls nicht über das Maß hinausgehend, das alternativ mit der **Lohn- oder der Sozialpolitik** sichergestellt werden würde. Vgl. *Schmähl, W.*, *Lohn- und Sozialpolitik statt Vermögenspolitik*, in: *Pitz, K. H.* (Hrsg.), *Das Nein zur Vermögenspolitik*, a.a.O., S. 107 - 126

unkontrollierten Manager der Wirtschaft noch mächtiger werden. Die Eigentumpolitik sollte aus dieser Erkenntnis die Konsequenzen ziehen und nicht den Eindruck erwecken, dass es möglich sei, durch breitere Streuung von Eigentum das Problem der wirtschaftlichen Macht in unserer Gesellschaft zu lösen. Notwendig ist also nicht eine Eigentumpolitik, die illusionären, romantisch-verschwommenen Zielsetzungen nachstrebt, sondern die nüchterne Erkenntnis der in der Gegenwart herrschenden Kräfte in Wirtschaft und Gesellschaft. Nur auf der Grundlage einer solchen realistischen Analyse kann man zu richtigen Schlussfolgerungen kommen.“³¹ Mit vielen wissenschaftlichen Autoren war man sich außerdem einig, dass sowohl die Konzentration des Produktivvermögens, als auch die allgemeine **Konzentration in der Wirtschaft** sowie die damit einhergehende Verfügungsmacht des Kapitals bereits in den 1950er Jahren irreversibel war³² und eine wie auch immer geartete Umverteilung der Produktivvermögen – unterstellt sie wäre überhaupt realisierbar – für den einzelnen Arbeitnehmer keinerlei greifbare Vorteile bringen würde. Dies mündete letztlich in die programmatische gewerkschaftliche Forderung: „Wir wollen keine **Vermögenseinbildung**, wir wollen mehr Lohn“. Man sprach sich eindeutig für eine „**produktivitätsorientierte Lohnpolitik**“ aus, die mit einer darüber hinausgehenden Umverteilungskomponente in Form eines vermögenswirksamen Zuschlags, sozusagen als Investivlohn, zu ergänzen sei.

Heute ist die **Position der Gewerkschaften** bezüglich einer „Teilhabe der Arbeitnehmerschaft“ am Gewinn und Kapital eine andere, zumindest muss man sie als eine komplexe und differenzierte Position einstufen. Dies wurde noch einmal auf dem DGB-Bundeskongress im November 1996 in Dresden bei der Beschlussfassung über ein neues DGB-Grundsatzprogramm deutlich. Hier stand u.a. auch eine „gerechtere Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen“ im Mittelpunkt der Beratungen.³³ Dabei legten die Gewerkschaften in der Auseinandersetzung um eine „Vermögenspolitik in Arbeitnehmerhand“ eindeutige Prioritäten fest. Kritisiert wurden die bisher von der Politik seit Anfang der 1960er Jahre verabschiedeten **Vermögensbildungsgesetze**, die alle eindeutig als untauglich eingestuft wurden, um auch nur marginal an der hohen Produktivvermögenskonzentration in Deutschland etwas zu verändern. Daran werden auch die zum 1. Januar 1999 erfolgten Novellierungen des 5. Vermögensbildungsgesetzes sowie des 3. Vermögensbeteiligungsgesetzes nichts ändern. Alle vermögenswirksamen Leistungen aus den bisherigen Gesetzen zur Vermögensbildung wurden in der Vergangenheit zudem zu 90 Prozent nicht in Produktivvermögen, sondern in Form des Geld- und Bausparens von den Arbeitnehmern angelegt.³⁴

Der wesentliche und grundsätzliche Streitpunkt zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden – auch mit der Politik – geht heute, nachdem es seit etwa Ende der 1960er Jahre in einer wachsenden Zahl von Unternehmen zu einer Einführung von betrieblich-monetären Beteiligungssystemen kam, nicht mehr über ein „Ob“, sondern über das „Wie“ einer Beteiligung. Im Mittelpunkt der Auseinandersetzung steht die Frage nach einer **betrieblichen** oder **überbetrieblichen Beteiligung** der Arbeitnehmer am Produktivvermögen. Während die Gewerkschaften eindeutig und nachhaltig eine **tarifpolitisch** abgesicherte überbetriebliche Beteiligung von Arbeitnehmern am Produktivkapital – durch auf Regionen oder auch auf Wirtschaftsbranchen bezogene Tarif-

³¹ Zitiert bei Loderer, E., Qualität des Lebens statt Vermögenspolitik, in: Pitz, K. H. (Hrsg.), Das Nein zur Vermögenspolitik, a.a.O., S. 10

³² Vgl. zum Stand der Konzentration gegen Ende der 1970er Jahre: Koubek, N., Konzentration in der BRD, in: Pitz, K. H. (Hrsg.), Das Nein zur Vermögenspolitik, Reinbek 1974, S. 68 - 106, Huffscheid, J., Die Politik des Kapitals. Konzentration und Wirtschaftspolitik in der Bundesrepublik, 8. Aufl., Frankfurt a.M. 1972

³³ Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund DGB (Hrsg.), Die Zukunft gestalten. Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Beschlossen auf dem 5. Außerordentlichen Bundeskongress vom 13. bis 16. November in Dresden, Düsseldorf 1997, S. 20

³⁴ Vgl. Tofaute, H., Arbeitnehmerbeteiligung am Produktivkapital, a.a.O., S. 373

fonds – verlangen, lehnen dies die Arbeitgeberverbände letztlich aus ordnungspolitischen Gründen ab. Sie befürchten, dass die Gewerkschaften mit derartig übergeordneten Tariffonds und einer damit potentiell geschaffenen Möglichkeit der Beteiligung an Unternehmen einen nicht unbedeutlichen Einfluss auf die Unternehmenspolitik nehmen könnten. Wenn überhaupt setzen die Arbeitgeberverbände bzw. einzelne Unternehmen auf eine **betriebliche Lösung** der Erfolgs- und/oder Kapitalbeteiligung.³⁵ Die Gewerkschaften begründen ihre Präferenz für überbetriebliche Beteiligungsmodelle in erster Linie mit der Erkenntnis, dass Unternehmen betriebliche Beteiligungssysteme zur Abwehr **gewerkschaftlicher Lohn- und Mitbestimmungsforderungen** und zur Entsolidarisierung der Arbeitnehmerschaft im Sinne unternehmerischer Partnerschaftsvorstellungen („Mitunternehmertum“) einsetzen würden. So kommt der Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) *Schulte* zu dem Ergebnis: „Ohne Mitbestimmungsrechte und auch ohne eine Verbindung von Teilhabe am Vermögen und Teilnahme an Entscheidungen des Unternehmens bleibt Mitarbeiterbeteiligung eine Trockenübung, die auch nach anfänglicher Euphorie dem betrieblichen Alltag nicht standhalten wird. Der gesellschaftliche Dialog über die Mitarbeiterbeteiligung macht Sinn, wenn alle ihre Aspekte erörtert und vor allem wenn konkrete Lösungen gefunden werden.“³⁶ Hinzu käme ein untragbares „**doppeltes Risiko**“. Bei Konkurs bzw. Insolvenz des arbeitgebenden Beteiligungsunternehmens würden die betroffenen Arbeitnehmer gleichzeitig sowohl ihren Arbeitsplatz als auch ihre Vermögensbeteiligung verlieren.³⁷ Außerdem würden bei reinen betrieblichen Lösungen die meisten Arbeitnehmer von Erfolgs- und Kapitalbeteiligungen ausgeschlossen, weil die überwiegende Zahl der kleineren und mittelständischen Arbeitgeber gegen eine Beteiligung ihrer Belegschaften am Unternehmen wären. Diese befürchten hierdurch den Verlust ihres **Alleinentscheidungsrechts**.³⁸ Letztlich käme es so zu einer Spaltung der Arbeitnehmer als Kapitalbesitzer in und an Großunternehmen und nicht kapitalbesitzende Arbeitnehmer in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Dadurch sei aufgrund der sich hierdurch ergebenden unterschiedlichen Interessenlagen ein nicht unbedeutlicher Konflikt innerhalb der gesamten Arbeitnehmerschaft zu befürchten. Auch müsse bei betrieblichen Kapitalbeteiligungsmodellen immer berücksichtigt werden, dass viele Arbeitnehmer kein Vertrauen gegenüber dem arbeitgebenden Unternehmen aufbringen würden, als dass sie diesem Kapital überliefern. Auch kritisieren die Gewerkschaften an den betrieblichen Beteiligungsmodellen die so gut wie fehlende rechtliche Möglichkeit einer **Mitbestimmung**. In der Praxis würden viele Erfolgs- und/oder Kapitalbeteiligungsmodelle an den Betriebsräten vorbei laufen, oder die Betriebsräte wären bei dem Aushandeln von Betriebsvereinbarungen auf das „Good will“ des Managements angewiesen. Abgesehen davon gäbe es in zahlreichen Unternehmen keine entsprechenden Arbeitnehmervertretungen, geschweige denn eine gewerkschaftliche Mitwirkung.³⁹

Die **Arbeitgeber** und ihre Verbände⁴⁰ stehen einer Beteiligung der Arbeitnehmer am Gewinn und Kapital auf freiwilliger betrieblicher Basis durchaus positiv gegenüber. Den Arbeitgebern geht es

³⁵ Hierbei muss allerdings auch heute noch eine weitgehende Verweigerungshaltung der Arbeitgeber gegenüber betrieblichen Beteiligungsmodellen konstatiert werden.

³⁶ Schulte, D., Mitarbeiterbeteiligung heißt: Teilhabe am Haben und am Sagen, in: Maier-Mannhart (Hrsg.), Mitarbeiter-Beteiligung. Beispiele aus der betrieblichen Praxis, Landsberg a. Lech 1996

³⁷ Tofaute, H., Arbeitnehmerbeteiligung am Produktivkapital, a.a.O., S. 376. Dies trifft allerdings für das Mitarbeiterdarlehen als Fremdkapitalbeteiligung nicht zu, da Mitarbeiterdarlehen grundsätzlich durch eine Bankbürgschaft gegen ein potenzielles Konkursrisiko abgesichert werden müssen.

³⁸ Vgl. Tofaute, H., Arbeitnehmerbeteiligung am Produktivkapital, a.a.O., S. 373ff.

³⁹ Vgl. zum empirischen Stand der unternehmerischen und betrieblichen Mitbestimmung: Bertelsmann Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Bericht der Kommission Mitbestimmung, Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven, Gütersloh 1998, S. 43ff.

⁴⁰ Dazu gehören in erster Linie die Dach- und Spitzenverbände **BDA** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber) und **BDI** (Bundesverband der Deutschen Industrie) sowie der **DIHT** (Deutscher Industrie- und Handelstag), als Dachverband der Industrie- und Handelskammern, und der **Zentralverband des Deutschen Handwerks**. Aber auch Unterorganisationen der Arbeitgeberverbände wie der „**Bund Katholischer Unternehmer e.V.**“ sowie der Arbeits-

dabei um **Ordnungspolitik**. „Die auf dem privaten Eigentum an Produktionsmitteln beruhende Wirtschaftsordnung wird gefestigt, wenn immer Arbeitnehmer auch persönliches Eigentum am Produktivvermögen besitzen und somit eine breite Schicht von Eigentümern diese Ordnung trägt. Je mehr Arbeitnehmer auf diese Weise das marktwirtschaftliche System verstehen lernen, desto stärker besteht für sie die Veranlassung, diese Wirtschaftsordnung nicht in Frage zu stellen. Anders ausgedrückt: Die Arbeitnehmer werden sich für diese Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzen, wenn sie selbst Eigentum zu verlieren haben.“⁴¹ Wesentlicher ist allerdings für die Arbeitgeberposition, dass es sich bei einer Gewinn- und Kapitalbeteiligung mehr um ein **lohnpolitisches Instrument** im Hinblick auf angeblich inflexible Flächentarifverträge handeln sollte. „Hintergrund dieser Überlegungen ist die folgende These: Der Übergang vom Festlohnsystem zu einem System mit niedrigem Basislohn und erfolgsabhängiger Gewinnbeteiligung – in Form von Barausschüttung oder Kapitalbeteiligung – würde den Unternehmen mehr betriebliche Flexibilität verschaffen, Motivation und Produktivität der Beschäftigten steigern, zu mehr Wachstum und Beschäftigung führen und überdies im Falle von Kapitalbeteiligungen der Arbeitnehmer zu einer ausgeglicheneren Verteilung des Produktivvermögens beitragen. Dabei wird auf andere Länder verwiesen, vor allem auf die USA und Großbritannien, teilweise auch auf Japan, ferner auf im angelsächsischen Sprachraum seit langem geführte Debatten über die share economy oder profit related pay und profit-sharing.“⁴²

Seit das deutsche **Alterssicherungssystem** vor dem Hintergrund einer zukünftig zu erwartenden demographischen Entwicklung und heute bereits (zu) hoher Beitragssätze, die die Lohnnebenkosten zu stark belasten würden, eine stärkere private Beteiligung der Arbeitnehmer verlange, ist noch ein weiteres Element in die Diskussion bezüglich einer Beteiligung der Arbeitnehmer am Gewinn und Kapital gekommen. Nach der Novellierung der gesetzlichen Rentenversicherung mit Beginn des Jahres 2002, die zu beträchtlichen Abschlägen in der Leistungsversorgung geführt hat, und die bisher zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern praktizierte paritätische Finanzierung der Beitragssätze aufhob,⁴³ sind schon ansatzweise neue private und betriebliche Altersversorgungsmodelle⁴⁴ eingeführt worden, wobei die Letzteren bereits zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften auf tariflicher Ebene ausgehandelt wurden. Dass hierbei die Finanzierung zum **Aufbau von Rentenfonds** dauerhaft aus dem Abzug von Lohn- und Gehalt (Entgeltumwandlung) erfolgen soll, ist sozialpolitisch kaum vorstellbar. Es liegt hier nahe, die Arbeitgeber durch **Gewinnverzicht**e bzw. durch Umwandlungen von Gewinnen in Rentenfonds mit ins „Boot“ zu holen.

1.2 Aufbau des Buches

Nach der bisher aufgezeigten Problemstellung wird sich der Punkt zwei des vorgelegten Buches zunächst einmal ausführlich und kritisch mit der Entstehungsfrage und den Beeinflussungsgrößen von Gewinn beschäftigen. Was ist die „**Quelle des Gewinns**“? Welche Erklärungsansätze bietet hier die Wirtschaftswissenschaft? Dabei soll im Ergebnis gezeigt werden, dass es nicht nur einen ethisch-moralischen Anspruch gemäß eines wertenden Gerechtigkeitspostulats oder einen

kreis „**Evangelischer Unternehmer in Deutschland e.V.**“ äußern sich dezidiert zu Fragen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung in Arbeitnehmerhand.

⁴¹ Deutscher Instituts-Verlag (Hrsg.), Betriebliche Vermögensbeteiligung in der BRD, Köln 1977, S. 26

⁴² Priewe, J./Havighorst, F., Auf dem Weg zur Teilhabergesellschaft?, a.a.O., S. 2

⁴³ Vgl. Steffen, J., Der Renten-Klau. Behauptungen und Tatsachen zur rot-grünen Rentenpolitik, Hamburg 2000, Bontrup, H.-J./Marquardt, R.-M., Germany's Reform of the Pension System: Choice between „Scylla and Charibdis“?, in: Diskussionspapier Nr. 475 der Universität Bielefeld, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Bielefeld 2001

⁴⁴ Insbesondere wird das bereits verabschiedete und am 1.1.2002 in Kraft tretende **Altersvermögensgesetz** (AvmG) die bisher schon bestehende betriebliche Altersversorgung über Betriebsrenten ergänzen und modifizieren, aber auch private Altersversorgungen nunmehr über Steuer- und Zulagenvorteile nachhaltig fördern.

personalwirtschaftlichen Motivationsgrund zur Steigerung von Arbeitsproduktivitäten auf Gewinnpartizipation in Arbeitnehmerhand gibt, sondern einen objektiv ökonomisch begründbaren Tatbestand, der sich aus einer „**Gewinnproduktion**“ durch den einzig neuwertschaffenden Faktor Arbeit ableitet. Dies beschreibt aber nur die eine Seite des Problems einer Mitarbeiterbeteiligung in kapitalistischen Ordnungen. Da sich die privatwirtschaftliche Unternehmung als ein „produktives, komplexes und soziales System“ in einem permanenten offenen und zugleich dynamischen Austauschprozess über Input-Output-Beziehungen am Markt im Wettbewerb mindestens selbsttragend, d.h. mittel- und langfristig kostendeckend, zu behaupten hat, entsteht neben der Frage nach einer „Gewinnproduktion“ zusätzlich das Problem einer **Gewinnrealisierung**. Ob ein Unternehmen die produzierten Gewinne letztlich erwirtschaftet, hängt wesentlich von der wettbewerblichen Marktstellung des Unternehmens auf der Marktnebenenseite aber auch von der Marktgegenseite in Form der Nachfrage und dabei nicht zuletzt von konjunkturellen und strukturellen Nachfrageverwerfungen ab. Diese in der Regel komplexe Gemengelage am Markt soll ebenfalls unter Punkt zwei bearbeitet werden. Welche Rolle spielt hier im Wettbewerbsprozess der Gewinn? Kommt es zwischen den Unternehmen zu Gewinnumverteilungen? Was ist mit Marktmachtgewinnen, die durch eine marktbeherrschende Stellung eines Unternehmens entstehen und wie wirkt sich ein hieraus ableitbarer Monopolgrad auf die Verteilung der Wertschöpfung zwischen Kapital und Arbeit mit welchen Rückwirkungen auf die Entwicklung von Sozialprodukt und Beschäftigung aus?

Außerdem sollen unter Punkt zwei **gesamtwirtschaftliche Betrachtungen** anhand von Gewinnbeteiligungsmodellen angestellt und ihre Wirkungen auf Wachstums- und Beschäftigungsaspekte untersucht werden. Hier werden auch das Gewinnbeteiligungsmodell von *Weitzman* und das Kapitalbeteiligungsmodells von *Sinn* vorgestellt und analysiert. Das Modell von *Weitzman* setzt auf eine Lohnflexibilisierungskonzeption (Festlohn plus gewinnabhängiger Lohnbestandteil) mit den Zielen einer positiven Beschäftigungsbeeinflussung zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sowie einer Inflationsbekämpfung. Das gesamtwirtschaftlich ausgerichtete Modell von *Sinn* präferiert als „Königsweg“ Lohnsenkungen in Verbindung mit Kapitalbeteiligungen für „Arbeitsplatzbesitzer“, um hierdurch Arbeitslosen („Outsidern“) eine Beschäftigungsmöglichkeit zu verschaffen. Außerdem soll die internationale Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen gesteigert und das Produktivvermögen umverteilt werden.

Darüber hinaus wird es im Punkt zwei um die „technischen“ **betriebswirtschaftlichen Fragen** der operationalen Umsetzung einer Gewinnbeteiligung gehen. Hier sollen die unterschiedlichen Beteiligungsformen vorgestellt werden. Welche kommen dabei in Frage? Wenn Gewinn verteilt wird, muss die Verteilungsbasis abgeklärt werden, d.h. der zu verteilende Gewinn ist zu definieren. Kann es zu totalen Gewinnausschüttungen kommen oder sind bestimmte Gewinnthesaurierungen notwendig? Weiter ist zu fragen, nach welchen Kriterien erfolgt die Verteilung des Gewinns auf die Kapitaleigner sowie die Arbeitnehmer und wie ist eine finale Verteilung des Gewinns auf die einzelnen Mitarbeiter (die individuelle Verteilung) vorzunehmen? Was passiert eigentlich, wenn das Unternehmen statt Gewinne Verluste einfährt. Sind dann die Arbeitnehmer auch an den Verlusten „ihres“ Unternehmens zu beteiligen?

Punkt drei untersucht schließlich die mitarbeiterbezogene **Kapitalbeteiligung**. Was sind hier die Motive? Bei der Kapitalbeteiligung muss zwischen der Mittelaufbringung und der Mittelverwendung differenziert werden. Entscheidend ist bei der **Mittelaufbringung** natürlich die Gewinnbeteiligung, sozusagen als Unternehmensleistung. Mittel können aber auch als Mitarbeiter-Eigenleistungen u.a. aus Entgeltumwandlungen eingebracht werden, wobei bereits an dieser Stelle betont sei, dass viele in erster Linie an eine derartige Finanzierung für Kapitalbeteiligungen denken, wie dies auch im Modell von *Sinn* zum Ausdruck kommt. Bei der **Mittelverwendung** einer Kapitalbeteiligung wird sowohl auf das jeweilige Vertragsverhältnis, dem Beteili-

gungscharakter sowie der Rechtsformabhängigkeit eingegangen. Dies alles unter dem Aspekt einer wirtschaftsrechtlichen Betrachtung, die auf die im Jahr 1999 vorgenommene Novellierung der Gesetze zur Vermögensbildung aufbaut.

Abschließend wird noch unter Punkt 4 die Gewinn- und Kapitalbeteiligung als Beitrag zur **Alterssicherung** betrachtet. Hier erfolgt insbesondere – im Hinblick auf das vom Gesetzgeber im Mai 2001 verabschiedete Altersvermögensgesetz – eine Analyse des durch die sog. „Riester-Rente“ entstandenen Kapitaldeckungsverfahrens zur Schließung der „Versorgungslücke“ in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Fokus liegt dabei schwerpunktmäßig auf der betrieblichen bzw. überbetrieblichen Altersversorgung, da die „Riester-Rente“ gerade in diesem Kontext zu ähnlichen mikro- und makroökonomischen Effekten führt, wie sie im Rahmen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung zuvor ausführlich dargestellt wurden.

[Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik](#)