

37/2017

AUF DEM WEG ZU EINER GESELLSCHAFT VON TEILHABER_INNEN?

Stand der Dinge bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

AUF EINEN BLICK

Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird in Deutschland seit langem politisch gefordert und vom Staat gefördert. Trotzdem bleibt die Praxis in den Unternehmen weit hinter den politischen Zielvorstellungen und Visionen von einer Gesellschaft der Teilhaber_innen zurück. Auch die Gesetzesreform aus dem Jahr 2009 hat nicht den erwünschten Boom bei der Einführung von Beteiligungsmodellen gebracht. Warum ist das so und was kann Politik tun, um mehr Beteiligung zu ermöglichen?

WARUM MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG?

Die Idee einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird in Deutschland von allen Parteien positiv unterstützt. Mit Blick auf die zunehmend ungleicher werdende Verteilung der Einkommen und Vermögen sieht z. B. die SPD hier einen Ansatz zum Gegensteuern (z. B. Beck 2016), aber auch die CDU/CSU befürwortet „mehr Teilhabe am Kapital der Wirtschaft“. In der Diskussion um die Vorteile einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung gibt es zwei Argumentationsebenen. Ein Argumentationsstrang bezieht sich auf die betrieblichen Vorteile. Wenn Mitarbeiter_innen sich als Teilhaber_innen und Miteigentümer_innen fühlen, sind sie stärker eigenmotiviert und handeln verantwortlicher für das Unternehmen. In Folge steigt die Produktivität, die Unternehmenskultur verbessert sich und die Verteilung von Gewinnen wird fairer geregelt. Stichwort ist hier vor allem eine partnerschaftliche Zusammenarbeit. Ein Nebeneffekt kann sein, dass bei schrittweisem Aufbau einer Beteiligung die Eigenkapitalbasis des Unternehmens durch „geduldiges“ Kapital gestärkt und die Liquidität verbessert wird. Daher wird als wichtigstes Ziel einer finanziellen Mitarbeiterbeteiligung in gleichem Maße die Verbesserung der Leistungsfähigkeit des Unternehmens und der Einkommen der Beschäftigten gesehen (Kruse 2016: 2–5).

Die zweite Argumentationsebene bezieht sich auf die volkswirtschaftlichen Wirkungen von mehr Vermögensbildung von Arbeitnehmer_innen. Die Diskussion über die ungleiche

Verteilung von Vermögen und die Konzentration des Produktivkapitals in den Händen Weniger ist mit den Analysen von Thomas Piketty (Piketty 2013) auch in Deutschland neu angefacht worden. Durch langfristigen Aufbau von Kapitalbeteiligungen – so die Argumentation – entstehen auch mehr Kapitalerträge bei Arbeitnehmer_innen. Dies ist ein Weg, die Schere zwischen Kapital- und Arbeitseinkommen zu schließen und zusätzlich durch Bildung von Kapital die Altersvorsorge zu stärken (z. B. Naumer 2016: 179).

Beide Argumentationsketten haben ihre Berechtigung, aber auch erkennbare Schwächen. Auf betrieblicher Ebene zeigen Unternehmensfallbeispiele und in Teilen auch größere wissenschaftliche Analysen, dass bei erfolgreicher Umsetzung von Beteiligungsmodellen eine gute Unternehmenskultur gefördert wird. In vielen Fällen sind diese Unternehmen besonders wettbewerbsfähig und erfolgreich. Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist aber nur *ein* Faktor für Unternehmenserfolg und gute Unternehmenskultur. Es gibt allerdings sowohl bei Arbeitgeber_innen als auch bei Arbeitnehmer_innen gegenläufige Interessen, die einerseits verhindern, dass Unternehmen Kapitalbeteiligungsmodelle überhaupt anbieten und andererseits die Beteiligungsquote bei Arbeitnehmer_innen gering bleiben lassen. Aus Arbeitgebersicht ist eine fehlende Bereitschaft zur Einbeziehung der beteiligten Beschäftigten in unternehmerische Entscheidungen zu nennen. Auf Arbeitnehmerseite gibt es bei vielen Mitarbeiter_innen Vorbehalte, sich an einem unternehmerischen Risiko zu beteiligen.

Die gesamtwirtschaftliche Argumentation über die Verteilungswirkung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist im Grundsatz leicht verständlich: Da die Kapitaleinkommen in den letzten Jahrzehnten sehr viel stärker gestiegen sind als die Lohneinkommen (Böckler Impuls 7/2017: 7), würde bei einer stärkeren Beteiligung der Arbeitnehmer_innen am Kapitalvermögen (quasi automatisch) auch eine höhere Beteiligung

>

an den Kapitaleinkommen die Folge sein. Der Zusammenhang ist grundsätzlich richtig, aber eine breitere Mitarbeiterbeteiligung kann nur *ein* Beitrag sein, um mehr Verteilungsgerechtigkeit zu erreichen. Der wirtschaftliche Hebel aus eher kleinteiligen Beteiligungen von Mitarbeiter_innen an den Unternehmen, bei denen sie beschäftigt sind, ist zwar vorhanden, aber erstens nur sehr langfristig wirksam und zweitens auch an die Voraussetzung gebunden, dass Beteiligungen dauerhaft aufgebaut und gehalten werden.

FINANZIELLE BETEILIGUNG BEDEUTET ZUGLEICH CHANCE UND RISIKO

Die Chance auf Partizipation an Kapitalentwicklung und Gewinnen durch Miteigentümerschaft ist in vielen Fällen verbunden mit einer Beteiligung am unternehmerischen Risiko. Kapitalbeteiligungen enthalten immer ein Ertrags- bzw. Anlageisiko, das bis zum Totalverlust führen kann. Für die Belegschaft geht es zusätzlich um das Risiko, im Insolvenzfall neben dem eingesetzten Kapital auch den Arbeitsplatz zu verlieren. Zwar kann das Risiko eines Totalverlustes der Anlage z. B. durch den Abschluss einer Versicherung oder durch eine Bankbürgschaft abgesichert werden. Die Aufwendungen für eine Insolvenzversicherung sind jedoch immer zusätzliche Kosten, die mögliche Renditen der Beteiligung mindern.

Eine Flexibilisierung der Vergütung im Zuge einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann bei wirtschaftlichem Misserfolg des Unternehmens faktisch sogar zu einer Verminderung des Entgelts der Beschäftigten führen. Im Kern geht es daher vor allem bei Beteiligungen im Krisenfall um die Frage, inwieweit Beschäftigte bereit sind, auf Lohnbestandteile zu verzichten, wenn ihnen im Gegenzug eine Beteiligung am Kapital des Unternehmens eingeräumt wird. Beschäftigte erwarten dann eine Gegenleistung in Form von Beschäftigungssicherung und Mitspracherechten.

KEIN TREND ZU MEHR BETEILIGUNG

Zur stärkeren Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung hat der Bundestag im Jahr 2009 das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz verabschiedet. Das Gesetz hat jedoch trotz leicht höherer Förderung solcher Modelle nicht zu dem gewünschten Effekt geführt. Die Zahl der Unternehmen, die Beteiligungsmodelle anbieten, ist nicht spürbar gestiegen. Auch der Versuch des Gesetzgebers im Jahr 2009, eine übergreifende Fondslösung einzuführen, war nicht erfolgreich. Die gesetzlichen Regelungen zur Einführung eines sogenannten Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögens wurden 2013 wieder abgeschafft. Auch die Nutzung einer Kapitalbeteiligung der Beschäftigten zur Lösung von Unternehmenskrisen ist weiterhin die Ausnahme geblieben (Bellmann/Möller 2016: 304).

Man kann also nicht sagen, dass es in den letzten Jahren einen Trend zur Einführung von mehr Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen auf Unternehmensebene gegeben hat. Es hat aber auch keinen Ausstieg aus den vorhandenen Modellen gegeben. Nach Daten des IAB bieten ca. zwei Prozent aller Unternehmen in Deutschland ihren Beschäftigten eine Kapitalbeteiligung an. Deutlich mehr, d. h. ca. zehn Prozent, haben Erfolgsbeteiligungsmodelle (Gertz 2016: 11; Möller

2013: 49). Deutschland liegt damit im internationalen Vergleich eher im unteren Bereich, aber durchaus noch im Rahmen dessen, was bei entwickelten Industrienationen „normal“ ist. Dem „European Company Survey“ zufolge beträgt die Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen im europäischen Durchschnitt fünf Prozent (Eurofound 2015: 76). Erkennbar ist, dass Höhe der Förderung, rechtliche Bestimmungen, struktureller Aufbau der Wirtschaft und institutionelle Regelungen der staatlichen Unterstützung wesentliche beeinflussende Faktoren sind.

Vor allem die Entwicklung bei Mitarbeiterbeteiligungsangeboten über Belegschaftsaktien ist insgesamt erfolgreich in Europa. Es gibt bemerkenswerte Unternehmensbeispiele mit hohen Beteiligungsquoten: So sind bei dem österreichischen Stahlindustriunternehmen Voestalpine (48.000 Beschäftigte) rund 14,5 Prozent der Stimmrechte im Besitz der Mitarbeiter_innen. Beim französischen Industriekonzern Saint-Gobain mit 170.000 Beschäftigten liegt der Stimmrechtsanteil bei 8,1 Prozent. Bei Siemens werden immerhin rund 3,1 Prozent der Aktien von Mitarbeiter_innen gehalten. Bei den meisten dieser Beteiligungsprogramme werden für alle Beschäftigten jährlich Aktien mit Preisnachlass und steuerlicher Unterstützung angeboten.

Bei den großen börsennotierten Aktienunternehmen in Deutschland sind Beteiligungsangebote insgesamt relativ weit verbreitet und gehören zum „alltäglichen“ Instrument moderner Personalpolitik. Immerhin sieben Prozent der Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten haben solche Modelle. Währenddessen ist eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung in KMU nach wie vor die Ausnahme. In lediglich zwei Prozent der Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten besteht eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Möller 2013: 49–50). Vereinfacht gesagt funktionieren Angebote einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung in großen Aktiengesellschaften, während Beteiligungen bei KMU, die in der Regel als GmbH organisiert sind, seltener sind.

MODELLE: WIE FUNKTIONIERT EINE MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG?

Eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung beruht auf einer einfachen Idee: Die Mitarbeiter_innen stellen dem Unternehmen, bei dem sie beschäftigt sind, neben ihrer Arbeitskraft auch finanzielle Mittel zur Verfügung, indem sie sich am Eigen- oder am Fremdkapital beteiligen. Dadurch erhalten sie Ansprüche auf zukünftige Gewinne oder eine erfolgsabhängige Verzinsung ihres eingelegten Kapitals und sind in der Regel auch an Wertsteigerungen des Unternehmens beteiligt. Die Beteiligung erfolgt üblicherweise durch eine Gehaltsumwandlung bzw. eine Umwandlung einer Erfolgsbeteiligung in eine Kapitaleinlage, die vom Unternehmen in den meisten Fällen finanziell noch unterstützt wird. In welcher Form dies erfolgt, hängt von der Rechtsform des Unternehmens sowie den mit dem Beteiligungsmodell verfolgten Zielen ab (Behnk et al. 2013: 12–15; Sendel-Müller/Weckes 2016: 18–19).

Die bekannteste Form einer Beteiligung am Eigenkapital sind Belegschaftsaktien – im Jahr 2015 gab es in Deutschland nach Schätzungen des Deutschen Aktieninstituts etwas mehr als eine Millionen Belegschaftsaktionäre. Mit Aktien sind die Beschäftigten immer auch gesellschaftsrechtlich am Unternehmen beteiligt. Wenn keine zusätzlichen Regelungen ge-

troffen werden, haben die Mitarbeiter_innen die gleichen Informations-, Kontroll- und Mitentscheidungsrechte wie die übrigen Gesellschafter_innen. Sie übernehmen dann aber auch dieselben Risiken wie die übrigen Anteilseigner_innen.

In KMU werden meist Mischformen zwischen Eigen- und Fremdkapitalbeteiligung angewendet. Hier sind vor allem Genussrechte und stille Beteiligungen zu nennen, die unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens relativ frei gestaltet werden können. Damit sind sie auch für Gesellschaftsformen geeignet, bei denen eine Eigenkapitalbeteiligung der Beschäftigten aus technischen oder steuerlichen Gründen aufwendig sein kann.

Bei Genussrechten wird den beteiligten Mitarbeiter_innen für ihre Einlage eine bestimmte Mindestverzinsung gewährt, Stimmrechte haben die Beteiligten jedoch nicht. Bei einer stillen Beteiligung leisten Beschäftigte eine Einlage, die ihnen Ansprüche auf die Teilhabe am Gewinn gewährt, eine Verlustbeteiligung ist aber in der Regel nicht ausgeschlossen. Nach außen hin treten die beteiligten Mitarbeiter_innen nicht als Unternehmensbeteiligte in Erscheinung. In der Praxis ist es üblich, die Anteile der Beschäftigten in einer Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft zu bündeln, die die Mitspracherechte (indirekt) wahrnimmt.

WARUM NICHT MEHR MITARBEITER-KAPITALBETEILIGUNG?

Ein Grund für die geringe Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung insbesondere bei KMU in Deutschland besteht darin, dass Beteiligungsmodelle mit Aufwand und auch wirtschaftlichen Risiken für die Beschäftigten verbunden sind. Die Ertragslage und die wirtschaftliche Stabilität von Unternehmen sind ein wichtiger Faktor für die Beteiligungsbereitschaft. Einfach gesagt: Beteiligungsprogramme finden sich vor allem in erfolgreichen Betrieben mit guter Ertragslage. Hinzu kommen bei der in Deutschland im Mittelstand weit verbreiteten Gesellschaftsform der GmbH technisch-juristische Hindernisse in der Umsetzung. Denn hier ist de facto immer der Umweg über eine stille Beteiligung oder eine Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft notwendig, um Kapitalbeteiligungen darzustellen, ohne gleichzeitig komplizierte Verfahren der Unternehmensbewertung bei Aufnahme und Ausscheiden von Arbeitnehmer-Gesellschaftern auszulösen. Weitere Hindernisse auf Seiten der Unternehmen sind Fragen der steuerlichen Behandlung und die Anforderungen an Transparenz und Mitsprache bei unternehmerischen Entscheidungen. Gerade bei KMU gehen viele Unternehmen eher den Weg einer einfachen, jährlichen Erfolgsbeteiligung, ohne eine langfristige Kapitalbeteiligung anzubieten.

Auf Seiten der Arbeitnehmer_innen gibt es ebenfalls plausible Gründe, warum Beteiligungsangebote nicht angenommen werden. Dazu gehört, dass es Mitarbeiter_innen gibt, die aufgrund geringer Einkommen keine Eigenbeteiligung aufbringen können oder wollen. Es gibt auch Arbeitnehmer_innen, die keine langfristige Bindung an das Unternehmen haben bzw. das mit einer Kapitalbeteiligung verbundene Verlustrisiko nicht eingehen wollen. Man findet daher nur sehr selten Unternehmen, bei denen alle Beschäftigten beteiligt sind.

WAS BRINGT MEHR STAATLICHE FÖRDERUNG?

Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird in Deutschland staatlich gefördert. Der Staat unterstützt Kapitalbeteiligungen von Beschäftigten sowohl über die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit für vom Arbeitgeber gewährte geldwerte Vorteile (§ 3 Nr. 39 EStG, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SVEV), als auch über eine Arbeitnehmer-Sparzulage für eingezahlte vermögenswirksame Leistungen (5. VermBG).

Nach den Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes ist ein dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin vom Unternehmen gewährter geldwerte Vorteil bis zu einem Betrag von 360 Euro pro Kalenderjahr steuer- und sozialabgabenfrei. Die steuerliche Förderung ist auch möglich, wenn die Beteiligung durch Entgeltumwandlung finanziert wird, dies ist aber nicht abgabenfrei. Zusätzlich kann nach dem Vermögensbildungsgesetz eine Arbeitnehmer-Sparzulage für vermögenswirksame Leistungen, die in betrieblichen Beteiligungen angelegt werden, mit 20 Prozent der angelegten Summe gefördert werden (maximal 80 Euro pro Jahr). Dies entspricht einem Anlagebetrag von 400 Euro. Für die Gewährung der Sparzulage gibt es allerdings Einkommensobergrenzen (Ledige: 20.000 Euro; Verheiratete: 40.000 Euro) und es gilt eine Sperrfrist (bzw. Mindesthaltfrist für die Kapitalbeteiligung) von sechs bzw. sieben Jahren.

Mit diesen (begrenzten) Fördermöglichkeiten liegt Deutschland im internationalen Vergleich im Mittelfeld der staatlichen Förderpraxis. Aus Sicht der Vertreter_innen einer stärkeren Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligung ist der unterdurchschnittliche Verbreitungsgrad in Deutschland vor allem auch als Folge der zu geringen steuerlichen Förderung von Mitarbeiterkapital zu sehen. Für diese These spricht, dass es in europäischen Ländern mit höheren Förderungen auch mehr Beteiligung gibt (in Österreich sind es z. B. Förderungen bis zu 3.000 Euro, in Großbritannien bis zu 3.500 Euro).

Vor diesem Hintergrund fordern Befürworter_innen eine Ausweitung der staatlichen Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung durch:

- Erhöhung des steuer- und sozialabgabenfreien Freibetrags nach § 3 Nr. 39 EStG von 360 Euro pro Jahr auf mindestens 1.200 Euro (für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberleistungen in ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm);
- Verdoppelung der Einkommensgrenzen für die Arbeitnehmersparzulage nach dem 5. VermBG an die aktuelle Einkommenssituation in Deutschland (40.000 Euro für Einzelpersonen und 80.000 Euro für Verheiratete);
- nachgelagerte Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligung und Vermögensbildung – hier sollen für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung und die Vermögensbildung die gleichen steuerlichen Bedingungen gelten wie bei der Förderung der betrieblichen Altersversorgung (bAV);
- alternativ dazu: eigener Freibetrag für die nachgelagerte Besteuerung für Einlagen im Rahmen eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms oder des VermBG in Höhe von z. B. 1.200 Euro pro Jahr;
- Möglichkeit der steuerunschädlichen Übertragung von Mitarbeiterbeteiligungskapital und von Leistungen aus der Vermögensbildung in die bAV.

Die Politik steht bei solchen Forderungen vor zwei Fragen, die zu beantworten sind:

- Wie ist angesichts begrenzter Mittel mit der Konkurrenz zu der politisch gewollten Verstärkung der bAV umzugehen, die auch einen Eigenbeitrag der Mitarbeiter_innen vorsieht? Die Politik in Deutschland setzt hier vorrangig auf eine Förderung der (Alters-)Vorsorge. Arbeitnehmer_innen können aktuell bis zu 3.048 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei (zusätzlich 1.800 Euro steuerfrei, aber sozialabgabenpflichtig) in eine bAV investieren. Wenn mehr Geld der Arbeitnehmer_innen in die Altersvorsorge (bAV, Riester-Rente) investiert wird, bleibt weniger für andere Formen der Vermögensbildung. Die Frage stellt sich, ob beide Formen der Vermögensbildung (private und betriebliche Altersvorsorge sowie Kapitalbeteiligung an Unternehmen) zukünftig stärker zusammengedacht werden können. Ideen in Richtung eines staatlichen Altersvorsorgefonds gehen in diese Richtung.
- Wie vermeidet man Mitnahmeeffekte und die alleinige Förderung von besser bis sehr gut verdienenden Arbeitnehmer_innen, die auch ohne eine Förderung in der Lage wären, eine Mitarbeiterbeteiligung zu finanzieren? Eine Erhöhung der Förderung und der Einkommensgrenzen hätte zunächst einmal einen Mitnahmeeffekt bei den Arbeitnehmer_innen in großen Unternehmen, die Aktienprogramme etabliert haben.

FAZIT: GROSSER WURF ODER MÜHEN DER EBENE?

Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann nur *ein* Baustein sein, um eine zunehmende Polarisierung der Gesellschaft mit einer kleinen Gruppe von Eigentümer_innen am Produktivkapital auf der einen und einer großen Gruppe von Nichteigentümer_innen mit real stagnierendem oder schrumpfendem Arbeitseinkommen auf der anderen Seite langfristig zu verhindern. Das Instrument taugt nicht als „Wundermittel“ zur Beseitigung der sozioökonomischen Ungleichheit.

Wenn mehr Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland politisch gewollt ist, ergeben sich vier zentrale Ansatzpunkte:

- Die Höhe der steuerlichen Förderung bleibt ein Hebel, mit dem die Politik eine stärkere Verbreitung von Kapitalbeteiligungsmodellen erreichen kann. Dies zeigen die Erfahrungen aus anderen Ländern.
- Der in Deutschland 2009 gewählte Ansatz zur Schaffung überbetrieblicher Fonds war nicht erfolgreich, die Grundidee ist aber weiter diskussionswürdig. Es muss analysiert werden, was neben dem in 2009 nicht vorteilhaften wirtschaftlichen Umfeld der Wirtschaftskrise zum Misserfolg beigetragen hat. Daran anknüpfend sollte geprüft werden, wie eine überbetriebliche Produktivkapitalbeteiligung aller Bürger_innen ermöglicht werden kann.
- Um praktische Hemmnisse abzubauen, ist zu prüfen, wie der bürokratische Aufwand bei Mitarbeiterbeteiligungen an GmbHs reduziert werden kann.

- Nicht zuletzt wird das Thema Mitarbeiterbeteiligung ohne die politische Initiative von Parteien, Verbänden und Gewerkschaften keinen neuen Schwung erhalten.

Adäquate gesetzliche Rahmenbedingungen sind eine *notwendige*, aber *keine hinreichende* Bedingung für eine größere Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Ohne günstige rechtliche Rahmenbedingungen geht es nicht. Die Idee der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung kann in der Praxis aber nur dann ihre Stärken ausspielen, wenn sie Teil einer Unternehmenskultur ist, die auf die aktive Partizipation der Mitarbeiter_innen setzt. Eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung funktioniert dort, wo Beschäftigte im betrieblichen Alltag auch Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitentscheidung haben. Wenn Arbeitgeber_innen und Belegschaft eine positive Einstellung zum Unternehmen und zu seinem Erfolg haben, nehmen die Beschäftigten das Angebot einer Beteiligung an. Und nur dann ist das Modell glaubwürdig und kann die erhoffte Wirkung erzielen.

Autoren

Dr. Peter Wilke ist Geschäftsführer von wmp consult – Wilke Maack GmbH, Hamburg.

Dr. Stefan Stracke ist Senior Consultant bei wmp consult – Wilke Maack GmbH, Hamburg.

Literaturverzeichnis

- Beck, Kurt 2016: Mehr Gleichheit durch Mitarbeiterbeteiligung, in: Neue Gesellschaft, 6/2016, S. 26–30.
- Behnk, Sascha; Evers, Jan; Stracke, Stefan; Wilke, Peter 2013: Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Modelle und Förderwege, Berlin.
- Bellmann, Lutz; Möller, Iris 2016: Are Firms with Financial Participation of Employees better off in a Crisis?, in: Management Revue 27(4), S. 304–320.
- Böckler Impuls: Ist Deutschland ein ungleiches Land? Ausgabe 7/2017, S. 7.
- Eurofound 2015: Third European Company Survey, Luxembourg.
- Gertz, Winfried 2016: Brot und Spiele, in: Personalwirtschaft 10/2016, S. 10–12.
- Kruse, Douglas 2016: Does Employee Ownership Improve Performance? IZA World of Labor 311, Bonn.
- Möller, Iris 2013: Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung – noch viel Platz für Ausbau, in: IAB-Forum 1/2013, S. 48–53.
- Naumer, Hans-Jörg 2016: Kapitalbeteiligung im 21. Jahrhundert: Antwort auf Thomas Piketty, in: Wirtschaftsdienst 96(3), S. 179–184.
- Piketty, Thomas 2013: Das Kapital im 21. Jahrhundert.
- Sendel-Müller, Markus; Weckes, Marion 2016: Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Study der Hans-Böckler-Stiftung 333, Düsseldorf.

Impressum

© 2017

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeberin: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Godesberger Allee 149, 53175 Bonn

Fax: 0228 883 9202, 030 26935 9229; www.fes.de

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich:

Dr. Robert Philipps, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Bestellungen/Kontakt: wiso-news@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

ISBN 978-3-96250-006-1