

KfW-Research.

Nr. 12, Mai 2004.



Wirtschafts-Observer.

Seite 2: Ostdeutsche Exportindustrie.
Seite 8: Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

KAMPF MIT DER VERGANGENHEIT.

Die ostdeutsche Exportindustrie kämpft weiter gegen das Erbe ihrer Vergangenheit. Zwar gewinnt sie seit Jahren an Boden, wie beachtliche Wachstumsraten dokumentieren. Insgesamt jedoch tragen die ostdeutschen Exporte (inklusive Berlin) nur 5,8% zu den gesamtdeutschen Exporten bei – während der Anteil Ostdeutschlands am gesamtdeutschen BIP bereits 15% beträgt. Einige Altlasten behindern eine schnellere Expansion und beeinträchtigen darüber hinaus die Zukunftsaussichten der Exportindustrie.

STAND DER DINGE.

Vielen ostdeutschen Unternehmen ist es seit Mitte der 90er-Jahre gelungen, auf überregionalen und ausländischen Märkten Fuß zu fassen. Ein Grund ist die Entwicklung der Lohnstückkosten im Verarbeitenden Gewerbe, die maßgeblich zur gestiegenen Wettbewerbsfähigkeit und damit zu den Exporterfolgen beigetragen hat. Während die Lohnstückkosten 1995 noch um 23% über dem westdeutschen Wert lagen, waren sie 2002 um 2,6% niedriger.¹ Spiegelbildlich zu den sinkenden (absoluten und relativen) Lohnstückkosten hat sich die Exportquote des Verarbeitenden Gewerbes entwickelt, die im gleichen Zeitraum von 12,5% auf nun 25% (Westdeutschland 39,4%) stieg. Ein weiterer Grund der zunehmenden Bedeutung des Außenhandels für die ostdeutsche Wirtschaft ist das starke

¹ Quelle: BMWA: Wirtschaftsdaten Neue Länder.

Wachstum exportorientierter Zweige wie der Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik und der Chemischen Industrie. Zugleich wuchs der Auslandsumsatz stets deutlich stärker als der Inlandsumsatz, sodass die Exporte eine wichtige Stütze der ostdeutschen Industrie geworden sind.²

Betrachtet man einzelne Zweige des Verarbeitenden Gewerbes, so weist Ostdeutschland bislang nur in wenigen Bereichen höhere Exportquoten auf als der Westen der Republik. Lediglich der Luft- und Raumfahrzeugbau, der Schiffsbau und das Holzgewerbe können überdurchschnittlich hohe Exportquoten erzielen. Insbesondere der Maschinenbau und die Chemische Industrie weisen - im Vergleich zu Westdeutschland - noch einen großen Rückstand bei der Exportorientierung auf.

PROBLEME.

Trotz der insgesamt erfreulichen Entwicklung wird das Bild der ostdeutschen Exportwirtschaft durch Sonderfaktoren getrübt. Ein Punkt betrifft die nach wie vor schmale industrielle Basis Ostdeutschlands, denn die Industrie trägt gerade einmal 15% zur ostdeutschen Wertschöpfung bei (Westdeutschland 24%).

Zudem gibt es – historisch bedingt – eine geringe Zahl an Großbetrieben, die im Schnitt jedoch eine größere Exportneigung aufweisen (Tabelle 1).

² Quelle: Wirtschaft im Wandel 2/2003.

Tabelle 1: Zusammenhang zwischen Betriebsgröße (gemessen an der Mitarbeiterzahl) und Exporttätigkeit

Mitarbeiter	< 49	50 - 99	100 - 249	> 250
Exportquote	7,4 %	14 %	16,5 %	30,5 %

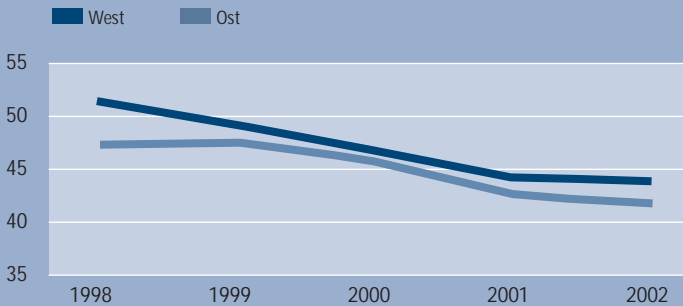
Quelle: IHW: Der Exportsektor im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe, Diskussionspapier Nr. 169

So beschäftigten im Jahr 2000 nur 27 Betriebe mehr als 1.000 Mitarbeiter – Westdeutschland dagegen weist 16-mal mehr Betriebe in dieser Größenordnung auf. Bedenklich ist, dass sich die Betriebsgrößenstruktur in den letzten Jahren weiter verschlechtert hat. Die kleinbetriebliche Struktur hat zur Folge, dass Skaleneffekte, die im Exportgeschäft eine beachtliche Größenordnung besitzen, nicht ausgenutzt werden können. Ein verwandtes Problem stellt die stagnierende Zahl von Unternehmen in Ostdeutschland dar. Denn obwohl die Unternehmensdichte in den neuen Ländern nach wie vor geringer ist als in den alten, sind die Gründungsaktivitäten in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen (vgl. Grafik 1). Folglich hat sich die relative Position Ostdeutschlands zu Westdeutschland bei der Ausstattung mit Unternehmen weiter verschlechtert – mit entsprechenden Konsequenzen für die Beschäftigung.⁴

³ Quelle: Der Exportsektor im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe. Diskussionspapier Nr. 169, Institut für Wirtschaftsforschung Halle.

⁴ Vgl. Mittelstandsmonitor 2004, S. 42.

**Grafik 1: Gründungsintensität in Deutschland
(Gründungen je 100.000 Einwohner)**



Quelle: Mittelstandsmonitor 2004

DEUTLICHE REGIONALE UNTERSCHIEDE.

Die ostdeutsche Industrie weist in einem höheren Maße regionale Unterschiede auf als die westdeutsche. Beim Industrialisierungsgrad herrscht ein ausgeprägtes Nord-Süd-Gefälle, das zum Teil eine Altlast der zentralen Planwirtschaft ist. Die Industriepolitik der DDR hat zudem Strukturen geschaffen, die die Herausbildung von branchenspezifischen Clustern - wie des Fahrzeugbaus in Sachsen oder der Chemischen Industrie in Sachsen-Anhalt - nach der Wiedervereinigung begünstigt haben.

Der unterschiedliche Industriebesatz spiegelt sich in der Exportorientierung der einzelnen Bundesländer wider (Tabelle 2). Besonders erfolgreich ist erwartungsgemäß die sächsische Exportindustrie; Sachsen gelang es als einzigem ostdeutschen Bundesland, seinen Anteil an den deutschen Gesamtausfuhren in den letzten fünf Jahren erheblich zu steigern – von 1,2% 1997 auf 2,0% 2002. Im gleichen Zeitraum nahmen die sächsischen Exporte um fast 260% zu, während sich die gesamten ostdeutschen Exporte nur um gut 200% erhöhten. Sachsen weist auch als einziges ostdeutsches Bundesland einen deutlichen Handelsbilanzüberschuss auf.

Tabelle2: Außenhandel nach Bundesländern 2002

	Handelsbilanz in Mrd. EUR	Anteil am deutschen Gesamlexport in %
Brandenburg	- 0,5	0,7
Mecklenburg-Vorpommern	+ 0,3	0,3
Sachsen	+ 5,6	2,0
Sachsen-Anhalt	+ 0,6	0,7
Thüringen	+ 0,9	0,7

Quelle: <http://www.destatis.de/basis/d/aush/aushtab1.htm>

AUSSICHTEN.

Der zukünftige Erfolg der ostdeutschen Exportindustrie wird in erster Linie davon abhängen, ob sie ihre Wettbewerbsfähigkeit weiter verbessern kann. Dies ist vor allem angesichts der anstehenden EU-Osterweiterung, die die neuen Länder aufgrund ihrer geografischen Nähe besonders spüren werden, wichtig. Andernfalls droht der ostdeutschen Industrie eine Zangenlage zwischen der hochproduktiven westdeutschen Wirtschaft und den Ländern in Osteuropa mit ihrem geringeren Lohnniveau.

Um die Wettbewerbsfähigkeit weiter zu steigern, muss es erstens gelingen, die industrielle Basis zu vergrößern und verstärkt Investitionen in Industrien mit hoher Technologieintensität anzuziehen. Zweitens muss die zuletzt erfreulich moderate Entwicklung der Lohnstückkosten im Verarbeitenden Gewerbe fortgesetzt werden. Drittens muss die Abwanderung von jungen und hoch qualifizierten Arbeitnehmern gestoppt werden. Wenn dies gelingt, kann der Aufholprozess Ostdeutschlands dynamisch fortgesetzt werden.

Autorin: Dr. Anke Brenken

MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG.

Vor dem Hintergrund der in jüngerer Zeit verstärkt wahrgenommenen Eigenkapitalschwäche insbesondere im „klassischen“ Mittelstand gehört die Verbesserung der Eigenmittelausstattung von Unternehmen zu den wichtigsten Zielen der Wirtschaftspolitik. Ein in der öffentlichen Debatte immer häufiger diskutierter Vorschlag zur Erreichung dieses Zieles liegt in der Kapitalzufuhr durch die eigenen Mitarbeiter des Unternehmens. Die Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern geht in vielfältiger Hinsicht mit betriebs- und volkswirtschaftlichen Vorteilen einher, denen aber auch Nachteile gegenüberstehen.

VERBREITUNG DER MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG.

Unter „Mitarbeiterkapitalbeteiligung“ versteht man die vertragliche, dauerhafte Beteiligung einzelner Mitarbeiter am Kapital des Arbeitgebenden Unternehmens. Das Entgelt für die Kapitalbereitstellung kann entweder fest vereinbart (z.B. Mitarbeiterdarlehen) oder vom Erfolg des Unternehmens abhängig sein (z.B. Belegschaftsaktie). Daneben sind mit einer Kapitalbeteiligung je nach Vertragsverhältnis gegebenenfalls auch Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte verbunden.

Die Idee der materiellen Mitarbeiterkapitalbeteiligung reicht bereits bis in das 19. Jahrhundert zurück und erlebte mehrfach – letztmalig in den 1990er-Jahren – eine Renaissance, dennoch konnte sie in Deutschland bisher nicht recht Fuß fassen. Zur exakten Verbreitung der Mit-

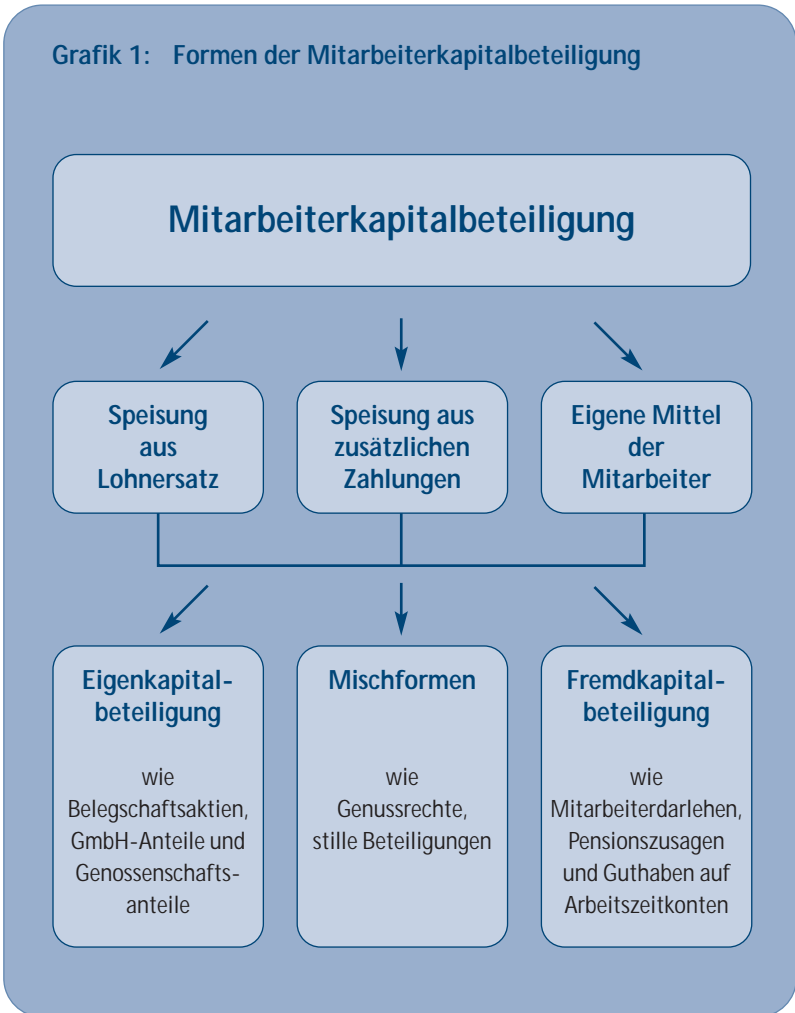
arbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland und in den verschiedenen europäischen Ländern gibt es zwar keine gesicherten empirischen Erkenntnisse. Schätzungen für Deutschland weisen aber auf eine Größenordnung von Unternehmen, die eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung anbieten, zwischen 0,1% und 3,1% aller Unternehmen¹ bzw. zwischen 1,1 Mio. und 2,4 Mio. teilnehmende Arbeitnehmer hin. Damit befände sich Deutschland im europäischen Vergleich zusammen mit Schweden, Österreich, Dänemark und Belgien im Mittelfeld. Am weitesten verbreitet ist die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Frankreich und Großbritannien und mit gewissem Abstand auch in den Niederlanden, Finnland und Irland; am wenigsten in den südeuropäischen Ländern Spanien, Portugal, Griechenland und Italien.

FORMEN DER MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG.

Als Finanzierungsquelle kommen grundsätzlich eigene Mittel der Mitarbeiter, fixe Lohnbestandteile und variable Erfolgsprämien in Frage. Je nach individueller Ausgestaltung kann die Art des zur Verfügung gestellten Mitarbeiterkapitals einen eher eigen- oder fremdkapitalähnlichen Charakter aufweisen (s. Grafik 1). Im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen und insbesondere der Handwerksbetriebe überwiegen in Deutschland aufgrund der Rechtsformstruktur vor allem Fremdkapitalbeteiligungen wie Mitarbeiterdarlehen und Mischformen wie die stille Beteiligung oder Genussscheine.

¹ Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Grafik 1: Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung



WIRKUNG DER MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG.

In betriebs- und volkswirtschaftlicher Hinsicht kann die Beteiligung von Arbeitnehmern am Kapital des Unternehmens eine Reihe von Vorteilen aufweisen. Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann bei Unternehmen

- zu verbesserter Liquidität und bei einigen Formen der Beteiligung auch zu einer günstigeren Kapitalstruktur und damit zu einer Erhöhung des Fremdfinanzierungspotenzials führen. Dies macht die Mitarbeiterkapitalbeteiligung potenziell für solche Unternehmen attraktiv, die nur schwer Zugang zu den Kapitalmärkten finden, was insbesondere für den „klassischen“ Mittelstand der „Old Economy“ zutrifft.
- durch Flexibilisierung des Arbeitsentgelts die Variabilisierung ansonsten fixer Kosten und damit eine verminderte Krisenanfälligkeit von Unternehmen bewirken.
- eine festere Bindung an das Unternehmen und bessere Motivation sowie ein stärkeres Kosten- und Ertragsbewusstsein der Mitarbeiter induzieren. Eine daraus resultierende erwartete höhere Produktivität wird allerdings von empirischen Untersuchungen kaum bestätigt.

Darüber hinaus erleichtert die Beteiligung von Arbeitnehmern am Kapital ihres Unternehmens die gesellschaftspolitisch wünschenswerte Bildung von Produktivvermögen in breiten Schichten der Bevölkerung und kann als Instrument der Alterssicherung genutzt werden.

Diesen betriebs- und volkswirtschaftlichen Vorteilen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung steht eine Reihe von Nachteilen gegenüber:

- Aus Sicht der am Unternehmen zu beteiligenden Mitarbeiter existiert ein Doppelrisiko: Im Konkursfall verlieren sie nicht nur den Arbeitsplatz, sondern gleichzeitig auch das im Unternehmen investierte Kapital, das häufig der Altersversorgung dienen soll.
- Hinzu kommt, dass die Kapitalbeteiligung – anders als z. B. bei Investmentfonds – keine Risikostreuung ermöglicht und zumeist auch wenig liquide ist.
- Aus Unternehmenssicht ist die Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen ein aufwändiger Prozess, und die damit einhergehenden laufenden Verwaltungskosten stehen vor allem bei kleinen und mittleren Unternehmen in einem Missverhältnis zur vergleichsweise geringen Mitarbeiterzahl, was die Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen teilweise unwirtschaftlich macht.
- Zudem werden von vielen Unternehmern die Mitsprache- und Informationsrechte für Arbeitnehmer, wie sie mit deren Beteiligung am Eigenkapital einhergehen können, als nachteilig bewertet.

Tatsächlich besteht empirischen Untersuchungen zufolge ein positiver Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Anteil von Betrieben mit Mitarbeiterkapitalbeteiligung bzw. dem Anteil der Arbeitnehmer, die am Unternehmenskapital beteiligt sind (Beteiligungsquote).

FAZIT.

Die Gegenüberstellung von Vor- und Nachteilen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung zeigt, dass sie die in sie gesetzten Erwartungen hinsichtlich einer Erleichterung der Unternehmensfinanzierung i. d. R. wahrscheinlich nicht erfüllen kann. Für größere Unternehmen stehen zumeist günstigere Finanzierungsalternativen am Kapitalmarkt zur Verfügung. Wenn diese Unternehmen trotzdem Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle anbieten, dann primär als Bindungs- und Motivationsinstrument für die Mitarbeiter (z. B. in Form von Aktien und Aktienoptionen, aber auch von steuerbegünstigten Mitarbeiterdarlehen). Auch für kleinere und mittlere Unternehmen dürften angesichts hoher einmaliger und laufender administrativer Kosten der Beteiligungsmodelle andere Finanzierungswege häufig günstiger sein. Andernfalls, z. B. wenn die Finanzierung durch die Hausbank mangels ausreichender Kreditwürdigkeit nicht sichergestellt ist, dürfte i. d. R. auch ein Mitarbeiterengagement mit deutlich erhöhten Risiken verbunden sein und wäre wegen der Kumulierung von Arbeitsplatz- und Vermögensrisiko nicht unbedingt zu empfehlen.

Insgesamt erscheint unter den derzeitigen Bedingungen die Bedeutung der Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern als wirtschaftliche Alternative für die Unternehmensfinanzierung nur in wenigen Fällen attraktiv. In den meisten Fällen wird der Finanzsektor Mittel effizienter bereitstellen können. Als Instrument zur Erhöhung der Mitarbeiterbindung und -motivation kann

es aber durchaus eine sinnvolle Maßnahme sein. Sofern die verstärkte Bildung von Produktivvermögen in Mitarbeiterhand primär als gesellschaftspolitisches Ziel verfolgt werden sollte, können die ökonomischen Nachteile vermutlich nur mit entsprechend hohen Förderanreizen kompensiert werden. Dafür ist der finanzpolitische Spielraum zurzeit aber eng begrenzt.

Autor: Dr. Jörg Fischer

Zusagezahlen (in Mio. EUR)

	2003	2003 1.1. - 31.3.	2004 1.1. - 31.3.
I. KfW Mittelstandsbank	13.797	3.028	2.611
Kreditfinanzierungen	9.013	2.540	2.292
darunter Globaldarlehen	3.211	995	415
Mezzanine Finanzierungen	988	251	236
Beteiligungsfinanzierungen	311	63	72
Garantien und Verbriefungen (Promise)	3.484	174	11
II. KfW Förderbank	44.852	5.247	7.099
Wohnwirtschaftliche Investitionen	15.442	3.919	2.962
darunter Globaldarlehen	3.670	1.720	500
Bildung	778	212	206
Kommunale Infrastruktur	4.683	315	1.049
Umweltinvestitionen	4.021	741	384
Globallinien Landesförderinstitute	1.529	60	1.498
Verbriefungen (Provide)	18.399	-	1.000
Investitionsförderung Deutschland und Europa	58.648	8.275	9.710
III. KfW IPEX-Bank	11.527	2.096	2.173
IV. KfW Entwicklungsbank	1.594	298	203
Gesamtes Fördervolumen	71.769	10.668	12.086

KfW Bankengruppe
Abteilung Volkswirtschaft
Palmengartenstraße 5-9, 60325 Frankfurt am Main

Infocenter KfW Förderbank
Tel. 0180 1 335577, Fax 069 7431-64355
infocenter@kfw.de

Infocenter KfW Mittelstandsbank
Tel. 0180 1 241124, Fax 0228 831-7562
infocenter@kfw-mittelstandsbank.de

www.kfw.de