

Kapitalbeteiligung am Arbeitgeber

Aktuelle Zahlen zur Verbreitung

Die Fachhochschule für Oekonomie und Management (FOM) in Hamburg führte im Oktober 2008 eine Studie zu Kapitalbeteiligungen von Mitarbeitern an ihren Unternehmen durch. Neben der Verbreitung von Kapitalbeteiligungen wurde auch untersucht, welche Auswirkungen die Befragten dem Instrument zuschreiben und wie die zukünftig als Alternativen zur Direktinvestition geplanten Branchenfonds eingeschätzt werden. Insgesamt legt die Untersuchung den Schluss nahe, dass Kapitalbeteiligungen sowohl aus Unternehmens- als auch aus Arbeitnehmersicht eine interessante Gestaltungsmöglichkeit der Vergütung darstellen, die mehr Beachtung verdient.

Prof. Dr. Ralf Keim lehrt an der Fachhochschule für Oekonomie und Management in Hamburg Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Organisation und

Personal, und ist darüber hinaus als freiberuflicher Unternehmensberater und Trainer tätig.



Die Beteiligung von Mitarbeitern am wirtschaftlichen Erfolg ihres Arbeitgebers hat in Deutschland eine lange Tradition. In der Regel wird in diesem Zusammenhang zwischen Gewinn- beziehungsweise Ergebnisbeteiligungen auf der einen und Kapitalbeteiligungen auf der anderen Seite unterschieden. Im Rahmen unserer Studie wurden ausschließlich Kapitalbeteiligungen – auch als Investivlohn bezeichnet – untersucht. Bei diesen Instrumenten der Mitarbeiterbeteiligung steht die langfristige Teilhabe am Unternehmenserfolg im Vordergrund.

Ziel dieser Untersuchung war es, Informationen über die Verbreitung unterschiedlicher Varianten der Kapitalbeteiligung zu gewinnen. Darüber hinaus sollte analysiert werden, wie die Mitarbeiter unterschiedliche Aspekte des Investivlohns beurteilen. Auch sollten die geplanten zusätzlichen Fördermaßnahmen durch die Untersuchungsteilnehmer eingeschätzt werden.

Aktueller Hintergrund für die Untersuchung ist die zum 1. April 2009 vom Bundestag beschlossene Anhebung der staatlichen Förderung für die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung. Die Daten der Studie wurden mittels Onlinebefragung im Oktober 2008 unter 457 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhoben. Hierzu wurden in verschiedenen Foren im Internet Hinweise mit einem Link zum Onlinefragebogen hinterlegt.

Vor- und Nachteile

Kapitalbeteiligungen (häufig auch als finanzielle Mitarbeiterbeteiligungen bezeichnet) haben insbesondere aus mikroökonomischer Perspektive bedeutende Funktionen. Vorteile werden speziell in der effizienzfördernden Ausgestaltung

der Leistungsanreize gesehen, die eine Produktivitätssteigerung zur Folge haben soll. Dieser Effekt wird in der Theorie herausgestellt, obwohl Kapitalbeteiligungen aufgrund ihrer zeitlich verzögerten Auswirkung in der Praxis eher eine mittelbare Erfolgsbeteiligung darstellen. Als nachteilig wird erachtet, dass eine Kapitalbeteiligung am Arbeitgeber für Arbeitnehmer zu einer Kumulierung von Arbeitsplatz- und Vermögensrisiko führt.

Diese theoretisch abgeleiteten Vor- und Nachteile konnten in nationalen und internationalen empirischen Untersuchungen überwiegend belegt werden. So zeigt etwa eine Studie mit Daten aus Deutschland (Möller 2000), dass Betriebe mit Gewinnbeteiligungen eine erhöhte Produktivität aufweisen. Ein umfassender Überblick zu den empirisch erhobenen Auswirkungen von Mitarbeiterbeteiligungen findet sich etwa bei Schnabel (2004).

Die Verbreitung der Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern an ihren Unternehmen wurde in einer Reihe von nationalen Erhebungen¹, aber auch im Rahmen internationaler Vergleiche mehrerer EU Länder² untersucht. Die zur Verfügung stehenden deutschen Daten beziehen sich hauptsächlich auf das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das in den Jahren 2001 und 2005 explizit die Verbreitung von Gewinn- und Kapitalbeteiligungen der Mitarbeiter an ihren Arbeitgebern untersuchte. Obwohl wie oben beschrieben sowohl theoretische Konzepte als auch praktische Anwendungen bereits seit Langem bekannt sind, konnte sich die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter an ihren Unternehmen bisher in Deutschland nicht flächendeckend durchsetzen. Laut IAB-Betriebspanel nutzten sowohl 2001 als auch

und Bewertung in der Praxis



Wissenschaft und Forschung sowie öffentliche Verwaltung weisen die geringsten Quoten bei der Verbreitung von Kapitalbeteiligung auf. Foto: Arbeiten im Reinraum im Forschungszentrum DESY in Hamburg.

2005 jeweils nur etwa drei Prozent der befragten Arbeitnehmer Kapitalbeteiligungsmodelle.

Im internationalen Vergleich liegen die für Deutschland erhobenen Verbreitungswerte unter den Werten anderer Länder. Obwohl sich die in mehreren Studien für Deutschland erhobenen Werte aufgrund verschiedener Erhebungsmethodik und abweichender Stichproben unterscheiden, stimmt die Tendenz überein: Die Beteiligung der Mitarbeiter an ihren Unternehmen wird in Deutschland nur etwa halb so häufig eingesetzt wie im europäischen Mittel.

Die Stichprobe

Zunächst ist anzumerken, dass es sich bei der vorliegenden Studie nicht um eine repräsentative

Untersuchung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland, sondern um eine Selbstselektion freiwilliger Teilnehmer handelt. In dieser Untersuchung waren die soziodemografischen Faktoren die entscheidenden Variablen, anhand derer Unterschiede zwischen den einzelnen Teilgruppen herausgestellt werden sollten.

Die Teilnehmer der Studie sind zu 67 Prozent männlich und zu knapp 31 Prozent weiblich.³ Verglichen mit der Gesamtbevölkerung der Bundesrepublik (49 % männlich und 51 % weiblich⁴) sind Männer somit deutlich überrepräsentiert.

Die Untersuchungsteilnehmer sind vergleichsweise jung: Knapp 40 Prozent der Teilnehmer sind jünger als 25, etwa 35 Prozent liegen im Altersbereich 25 bis 30 Jahre. Nur circa zwei Prozent der Befragten sind älter als 45 Jahre. Das Statistische Bundesamt weist als Referenzwerte für die Gesamtbevölke-

rung für die 15- bis 25-Jährigen circa zwölf Prozent der Bevölkerung, für die 25- bis 45-Jährigen circa 28 Prozent und für die Altersgruppe 45 bis 65 circa 27 Prozent aus.⁵ Die Übersicht 1 nennt die Branchen, denen die Untersuchungsteilnehmer zuzuordnen sind.

weisen weibliche Befragte höhere Werte auf als männliche Befragte (Signifikanzniveau 5 %).

Hinsichtlich der Informiertheit über Kapitalbeteiligungen zeigt sich ein Zusammenhang mit der Existenz eines Betriebsrates im Unternehmen. Ar-

beitnehmer in Unternehmen mit Betriebsrat sind besser informiert (Fünf-Prozent-Niveau). Auch die Größe des Betriebes spielt eine Rolle: Mitarbeiter kleinerer Unternehmen verfügen über weniger Informationen zu Kapitalbeteiligungen als Mitarbeiter größerer Firmen. Erwartungsgemäß sind die Mitarbeiter von Unternehmen der Finanzdienstleistungsbranche am umfassendsten informiert.



Geringe Verbreitung und Nutzung

Nur knapp 40 Prozent der Untersuchungsteilnehmer haben die Möglichkeit, sich mit Kapital an ihren Arbeitgebern zu beteiligen. Dieser im Vergleich zu anderen Studi-

Wenig Wissen über Kapitalbeteiligungen

Als Erstes wurde untersucht, wie intensiv sich die Befragungsteilnehmer bisher mit dem Thema Kapitalbeteiligung auseinandergesetzt haben. Fast 77 Prozent der Befragten geben an, sich bisher eher oberflächlich oder gar nicht mit diesem Themenfeld beschäftigt zu haben. Ähnliches zeigt sich bei der Frage, wie umfassend sie sich über Kapitalbeteiligungen informiert fühlen. So geben 79 Prozent an, sich eher oberflächlich oder gar nicht informiert zu fühlen.

Sowohl für die Beschäftigung mit dem Thema als auch für die Informiertheit zeigt sich, dass Personen, die an Kapitalbeteiligungsprogrammen partizipieren, höhere Werte aufweisen als Personen ohne Kapitalbeteiligung (Signifikanzniveau 1 %). Auch das Geschlecht stellt einen Indikator für die Auseinandersetzung und die Informiertheit dar. Für beide Kategorien

Unter den befragten Beschäftigten, denen bisher keine Möglichkeiten der Kapitalbeteiligung offenstehen, ist der Wunsch nach einer Teilnahme deutlich ausgeprägt.
Foto: Heizkraftwerk Tiefstack in Hamburg.

en hohe Wert ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass viele Befragte in Großunternehmen tätig sind (31 % arbeiten in Unternehmen mit mehr als 5 000 Mitarbeitern). Die Belegschaftsaktie weist die höchste Verbreitung auf, gefolgt von Mitarbeiterdarlehen⁶ und Genussrechten.

Als Nächstes wurde erhoben, wie viele Mitarbeiter Kapitalbeteiligungen tatsächlich nutzen. 26 Prozent der Befragten geben an, über eine Kapitalbeteiligung am eigenen Arbeitgeber zu verfügen. Dieser Wert liegt ebenfalls deutlich über Referenzwerten von anderen Studien, ist jedoch zumindest zum Teil durch die jeweiligen Unternehmensgrößen zu erklären. Zusätzlich kann das geringe Alter der Untersuchungsteilnehmer einen Teil der Abweichung erklären, da sich zeigte, dass jüngere Mitarbeiter der Idee einer Kapitalbeteiligung insgesamt positiver gegenüberste-

hen. Interessanterweise gibt es keine signifikante Differenz hinsichtlich der Nutzung von Kapitalbeteiligungen zwischen den Geschlechtern.

Auch die Branchenzugehörigkeit wirkt sich auf die Verbreitung von Kapitalbeteiligungen aus. Am weitesten verbreitet sind diese bei den Versorgungsunternehmen und Finanzdienstleistern, während Wissenschaft und Forschung sowie öffentliche Verwaltung die geringsten Quoten aufweisen. Abbildung 2 gibt einen Überblick über die tatsächlich genutzten Kapitalbeteiligungsinstrumente. Es zeigt sich eine klare Dominanz der Belegschaftsaktien.

Im Zusammenhang mit der Frage nach der Verbreitung von finanziellen Mitarbeiterbeteiligungen ist bemerkenswert, dass knapp einem Fünftel der Befragten nicht bekannt war, ob diese in ihrem Unternehmen angeboten werden. Bemerkenswert ist ebenso, dass unter den Mitarbeitern, denen bisher keine Möglichkeiten der Kapitalbeteiligung offenstehen, der Wunsch nach einer Teilnahme deutlich ausgeprägt ist. So geben 70 Prozent an, „sicher“ oder „eher“ teilnehmen zu wollen, wenn sie die Gelegenheit hätten.

Wichtige Faktoren

Neben der Frage der Verbreitung und Nutzung von Kapitalbeteiligungen wurde ermittelt, wie die Befragten diese Beteiligungen hinsichtlich unterschiedlicher Kriterien bewerten. Zunächst wurde erhoben, welche Faktoren der Kapitalbeteiligung generell als wichtig erachtet wurden. Für die weitere Betrachtung erscheint es an dieser Stelle sinnvoll, zwischen Mitarbeitern mit und ohne Kapitalbeteiligung am eigenen Unternehmen zu differenzieren (vgl. Abb. 3).

Es zeigt sich, dass der Sicherheit des eingesetzten Kapitals die höchste Priorität eingeräumt wird. Für über 80 Prozent der Befragten ist Schutz des Kapitals „eher wichtig“ oder „sehr wichtig“. Die beiden Gruppen (Beteiligte und Nichtbeteiligte) unterscheiden sich hierbei nicht signifikant. Eine genauere Analyse macht deutlich, dass sich bei diesem Faktor die Einschätzungen je nach Geschlecht unterscheiden. Frauen ist die Sicherheit des eingesetzten Kapitals wichtiger als Männern (Signifikanzniveau 1 %). Darüber hinaus wird deutlich, dass die Unternehmensgröße einen Einfluss darauf hat, wie wichtig die Sicherheit des eingesetzten Kapitals ist. In kleinen und Kleinstunternehmen ist die Bedeutung dieses Faktors deutlich größer als in großen Unternehmen.

Gerade vor dem Hintergrund der derzeitigen Verwerfungen auf den internationalen Finanzmärkten ist dieses Ergebnis für die Bemühungen um die Verbreitung von Kapitalbeteiligungen bedeutsam. Möglicherweise könnten Instrumente zur Risikoabsicherung des eingesetzten Kapitals eine umfassendere Nutzung finanzieller Mitarbeiterbeteiligungen fördern.

Auch die Rendite des in den Arbeitgeber investierten Kapitals ist laut Umfrageergebnissen wichtig. Dieser Aspekt wird von Teilhabern signifikant wichtiger eingeschätzt als von Nichtteilhabern (Signifikanzniveau 1 %). Werden weitere soziodemografische Faktoren in die Analysen einbezogen, zeigt sich, dass für jüngere Mitarbeiter der Ertrag des investierten Kapitals bedeutsamer ist als für Ältere. Die Bedeutung der Rendite steht auch im Zusammenhang mit der Hierarchieebene. Mit zunehmender hierarchischer Verantwortung steigt deren Bedeutung an.

Die Ersparnis von Steuern und Sozialabgaben auf das investierte Kapital ist für etwa drei Viertel der Befragten bedeutsam. Teilnehmer und Nichtteilnehmer unterscheiden sich hier nicht signifikant. Es bestehen auch nur sehr geringe Zusammenhänge zu weiteren soziodemografischen Faktoren. Lediglich ein schwacher Zusammenhang (Signifikanzniveau 5 %) zur Hierarchieebene ist feststellbar: Je höher die hierarchische Position, desto bedeutsamer ist die Ersparnis von Steuern und Abgaben.

Deutlich abgeschlagen in Bezug auf die Wichtigkeit ist die Einflussnahme auf Unternehmensentscheidungen. Während für 52 Prozent der Mitarbeiter ohne Kapitalbeteiligung die Einflussnahme wichtig ist, liegt der Vergleichswert für Mitarbeiter mit Kapitalbeteiligung bei lediglich 26 Prozent. Je höher die Mitarbeiter hierarchisch positioniert sind, desto wichtiger wird die Möglichkeit der Einflussnahme durch die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung. Erwartungsgemäß werden auch Zusammenhänge zur Unternehmensgröße deutlich: Je kleiner das Unternehmen, desto wichtiger wird die Möglichkeit der Einflussnahme angesehen. Diese Ergebnisse widersprechen klar den Befürchtungen vieler Unternehmen, dass von den Mitarbeitern umfassende Mitspracherechte gefordert werden, sobald sie sich mit Kapital am eigenen Unternehmen beteiligen.

Auswirkungen der Kapitalbeteiligung

Im Folgenden wurde untersucht, welche Auswirkungen die Befragten der Kapitalbeteiligung zuschreiben. Im Vordergrund stand dabei die Auswirkung auf die individuelle Einstellung der Mitarbeiter gegenüber ihrem Arbeitgeber. Hierzu wur-

de eine Reihe von Items erhoben, die schließlich zur Skala „Einstellung gegenüber dem Arbeitgeber“ zusammengefasst wurde (Cronbach Alpha 0,88). Die Skala setzt sich aus folgenden fünf Elementen zusammen: der Steigerung...

- der Identifikation mit dem Unternehmen,
- des Engagements am Arbeitsplatz,
- der Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen,
- des Zusammengehörigkeitsgefühls,
- des eigenen Interesses am Erfolg des Arbeitgebers.

Die Gesamtheit der Befragten bewertet die Auswirkungen von Kapitalbeteiligungen auf die eigene Einstellung gegenüber dem Arbeitgeber als sehr hoch. Den einzelnen Items sprechen jeweils mindestens 60 Prozent der Befragten einen hohen positiven Einfluss auf die eigene Einstellung zum Arbeitgeber zu. Es zeigen sich hierbei keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts oder der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit der Befragten. Die Unternehmensgröße wirkt sich jedoch aus; so werden die Auswirkungen von Mitarbeitern in kleineren Unternehmen positiver gesehen als in größeren Unternehmen.

Interessanterweise unterscheiden sich bei der Beurteilung der Auswirkungen die Teilgruppen mit Kapitalbeteiligung und ohne Kapitalbeteiligung: Mitarbeiter ohne Kapitalbeteiligung schreiben den Beteiligungen positivere Auswirkungen zu als Mitarbeiter, die bereits über Kapitalbeteiligungen verfügen (Signifikanzniveau 1 %). Eventuell tritt hier bei Personen, die sich bereits in der Vergangenheit für eine Beteiligung am Arbeitgeber entschieden haben, ein gewisser Ernüchterungseffekt zutage.

Neben der Einstellung gegenüber dem eigenen Arbeitgeber wurden weitere mögliche Auswirkungen untersucht. So zeigte es sich, dass weniger als zehn Prozent der Mitarbeiter mit Kapitalbeteiligung der Meinung sind, dass eine solche Beteiligung ihre Mobilität auf dem Arbeitsmarkt einschränken könnte, während knapp 30 Prozent derjenigen ohne Kapitalbeteiligung einen solchen Nachteil befürchten.

Beurteilung der Förderung

Der letzte Teil der Untersuchung zielte darauf ab, Einschätzungen der derzeitigen und der zukünftig geplanten staatlichen Förderung zu erfragen. Während nur sieben Prozent der Befragten die derzeitige Förderung für ausreichend halten, sind immerhin knapp 27 Prozent der Auffassung, dass die ab dem 1. April 2009 geplante Förderung ausreichen wird. Absolut betrachtet sind diese Werte jedoch immer noch kritisch zu sehen, da mehr als die Hälfte der Befragten selbst die zukünftig höheren Fördersätze für nicht ausreichend hält. Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang der vergleichsweise hohe Anteil derjenigen (ca. 22 %), die hierzu keine konkrete Meinung hatten.

Anschließend wurde das Thema Branchenfonds aufgegriffen (vgl. Abb. 4). Dabei wurden die Faktoren Risikosicherheit, Rendite sowie mögliche Verwaltungskosten untersucht. Knapp 60 Prozent der Befragten gehen tendenziell davon aus, dass Branchenfonds ein höheres Renditepotenzial aufweisen. Parallel dazu schreiben drei Viertel der Befragten Branchenfonds eine niedrigere Verlustgefahr durch die Streuung in mehrere Unternehmen zu. Gleichzeitig erwarten jedoch 55 Prozent auch höhere Verwaltungskosten. Die Quote derer, die keine An-

gabe zu diesen drei Kriterien vornimmt, liegt relativ konstant bei etwa acht Prozent.

In direktem Zusammenhang mit den zuvor erhobenen Aspekten zum Branchenfonds ist die abschließende Frage danach zu sehen, ob die Teilnehmer eher in Branchenfonds oder eher direkt in ihren Arbeitgeber investieren würden. Hier sprachen sich nur etwa 31 Prozent für das Investment in Branchenfonds aus, während 54 Prozent eher direkt in den Arbeitgeber investieren würden. Ein vergleichsweise hoher Anteil von circa 15 Prozent machte auch hierzu keine Angaben.

Fazit und Ausblick

Es ist deutlich geworden, dass nur sehr wenige Arbeitnehmer sich bisher überhaupt mit Kapitalbeteiligungen auseinandergesetzt haben. Dies ist zum Teil sicher auf den extrem geringen Informationsstand über das Thema zurückzuführen. Die Möglichkeit der Kapitalbeteiligung wird nur etwa 40 Prozent der Untersuchungsteilnehmer angeboten. Ein Großteil der Arbeitnehmer, die bisher nicht an Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen teilnehmen, wünscht sich diese Möglichkeit für die Zukunft. In Verbindung mit der derzeit nur geringen Beteiligungsquote von etwa einem Viertel der Befragten wird hier das Entwicklungspotenzial für Kapitalbeteiligungen deutlich.

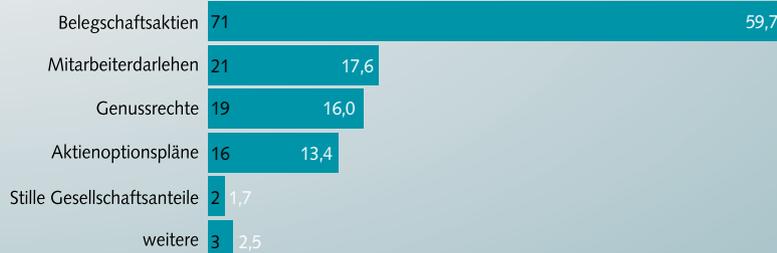
Eine klare Mehrheit der Befragten schreibt der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung vielfältige für die Unternehmen positive Auswirkungen zu, wie etwa eine Steigerung des Engagements am Arbeitsplatz, der Identifikation mit dem Unternehmen und des Interesses am Unternehmenserfolg. Den ab 1. April 2009 geplanten Branchenfonds wird durch die Untersuchungsteilnehmer

Teilnehmer der Studie nach Branchen (in Prozent)



Abb. 1

Verwendete Instrumente der Mitarbeiterbeteiligung (Mehrfachnennung möglich; in Prozent)



1. Die dargestellten Prozentwerte beziehen sich auf die Grundgesamtheit der Mitarbeiter, die überhaupt an der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung partizipieren (n=119).
2. Auch hier ist auf die Einschränkung der Aussagekraft für das Instrument „Mitarbeiterdarlehen“ hinzuweisen (siehe dazu im Text).

Abb. 2

zwar eine bessere Rendite bei gleichzeitig geringerem Verlustrisiko zugetraut, dennoch würde nur weniger als ein Drittel der Befragten eher in Branchenfonds als in ihren Arbeitgeber direkt investieren.

Um die gesamtgesellschaftliche Bedeutung der Kapitalbeteiligungen am Arbeitgeber auszubauen, erscheint ein zweistufiges Vorgehen empfehlenswert.

1. Bessere Information der Arbeitnehmer Zum einen sollten überbetriebliche Instanzen wie etwa Arbeitgeber- oder

Arbeitnehmerverbände in die Information der Mitarbeiter eingebunden werden. Hierbei sollten allgemeine Informationen über Chancen und Risiken von Kapitalbeteiligungen im Vordergrund stehen. Besondere Chancen böten gemeinsame Darstellungen beider Interessengruppen, da in diesem Fall eine vergleichsweise hohe Objektivität gesichert wäre. Dies setzt jedoch eine undogmatische und pragmatische Auseinandersetzung mit dem Themenbereich voraus.

Zum anderen müssen unternehmensintern umfangreiche Informationen zur konkreten Ausgestaltung der Kapitalbeteiligung bereitgestellt werden. Hier sollten die zuvor aufgeführten Besonderheiten der einzelnen Teilgruppen (Differenzierung z. B. nach Hierarchieebenen oder Alter) einbezogen werden.

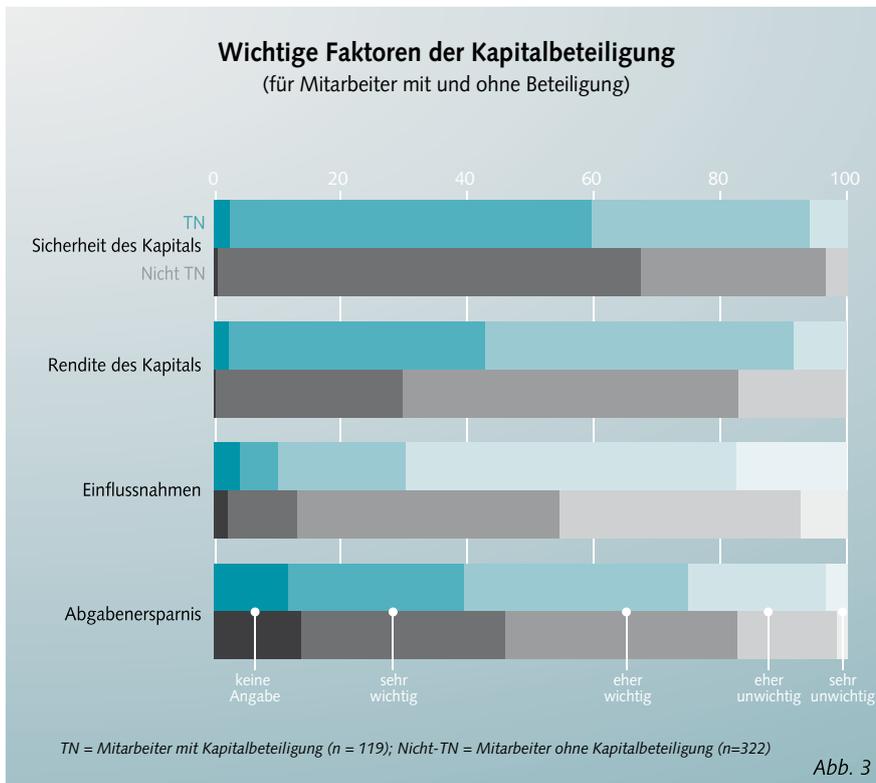
2. Bessere Information der Arbeitgeber Auch die niedrige Quote der Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern Kapitalbeteiligungen anbieten, ist eine Ursache für die geringe Verbreitung von finanziellen Mitarbeiterbeteiligungen. Hierfür gilt es, die Gründe zu klären, um darauf aufbauend informativ gegensteuern zu können. So könnten beispielsweise mittels Best-Practice-Sharing-Ansätzen die für die Einführung von Kapitalbeteiligungen relevanten Erfolgsfaktoren vermittelt werden.

Die Verbesserung der Informationslage stellt somit eine wichtige Voraussetzung für die Steigerung der Bedeutung von Kapitalbeteiligungen am Arbeitgeber dar. Darüber hinaus bleibt abzuwarten, wie sich die neu zu schaffenden Branchenfonds im Vergleich zur direkten finanziellen Mitarbeiterbeteiligung am eigenen Arbeitgeber verbreiten und entwickeln werden.

Summary

Equity Investment – Prevalence and Assessment in Practice

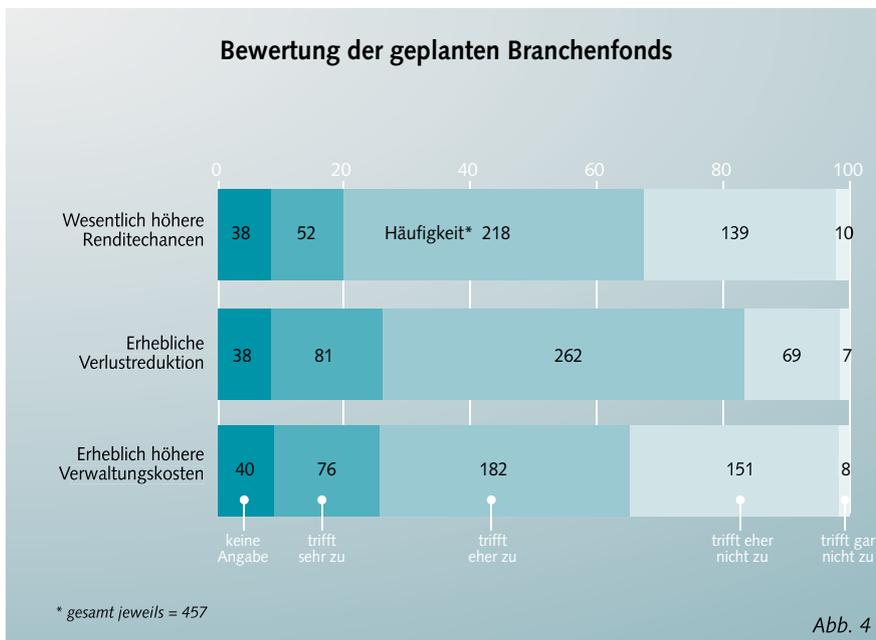
The University of Applied Sciences for Economics and Management (Fachhochschule für Oekonomie und Management, FOM, Hamburg) conducted a study in October 2008 on equity investments of employees in their companies. The results show that, up to now, only relatively few employees have comprehensively dealt with this subject. In addition, only a comparatively small share of respondents own equity investments in their employer's company. Participants in the study feel that the instruments of equity investments have a clearly positive impact on the company and, therefore, on the sustainable success of the



study support the conclusion that equity investments can be an interesting alternative component of remuneration, both from the company and the employee point of view, which should be more intensely utilized in future. Time will tell whether the planned expansion of German governmental support, to become effective as of April 1, 2009, will result in increased employee participation in productive assets.

Anmerkungen

- 1 Vgl. z. B. Bellmann / Möller 2006
- 2 Vgl. z. B. Poutsma / Nijs 2003 oder Pendleton et al. 2001
- 3 Fehlende Prozente bedeuten keine Angabe; das gilt für alle Angaben in diesem Beitrag.
- 4 Vgl. Statistisches Bundesamt 2008 a
- 5 Vgl. Statistisches Bundesamt 2008 b
- 6 Auffällig ist die vergleichsweise hohe Verbreitung der Mitarbeiterdarlehen als Form der Mitarbeiterbeteiligung. Im Fokus standen für diese Untersuchungen Darlehen der Mitarbeiter an das Unternehmen. Da dies jedoch nicht explizit beschrieben wurde (es wurde nur der Begriff „Mitarbeiterdarlehen“ verwendet), bleibt offen, welcher Anteil der Studienteilnehmer diese Mitarbeiterdarlehen als Darlehen des Arbeitgebers an die Mitarbeiter interpretiert hat. Dementsprechend ist diese Kennzahl nur begrenzt aussagefähig.



Literatur

- Bellmann, L. / Möller, I. (2006): IAB Kurzbericht – Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter, <http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb1306.pdf> (17.11.2008)
- Möller, I. (2000): Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 33, 565–582
- Pendleton, A. / Poutsma, E. / van Ommeren, J. / Brewster, C. (2001): Employee share ownership and profit-sharing in the European Union, Dublin
- Poutsma, E. / Nijs, W. de (2003): Broad-based employee financial participation in the European Union, in: International Journal of Human Resource Management, 14 (6), 863–892
- Schnabel, C. (2004): Mitarbeiterbeteiligung – ein guter Weg zu höherer Produktivität und Flexibilität, in: Sozialer Fortschritt, 53 (4), 81–87
- Statistisches Bundesamt (2008 a): www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Statistiken/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Bevoelkerungsstand.psm1 (30.10.2008)
- Statistisches Bundesamt (2008 b): www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Grafiken/Unternehmen/Gewerbelnsolvenzen/Diagramme/KMUMerkmale.templateId=renderPrint.psm1 (30.10.2008)

company. The study examined, in addition, how employees view industry-specific mutual funds, which are planned as a future alternative to direct investments. Although these funds are considered to

have better chances of positive economic returns and lower risks of losses, only a small share of the respondents would be willing to invest in industry-specific mutual funds. Overall, the results of the