

Bellmann, Lutz; Möller, Iris

Research Report

Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter: Die Betriebe in Deutschland haben Nachholbedarf

IAB-Kurzbericht, No. 13/2006

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Bellmann, Lutz; Möller, Iris (2006) : Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter: Die Betriebe in Deutschland haben Nachholbedarf, IAB-Kurzbericht, No. 13/2006, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158220>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

In aller Kürze

➤ Mit der Einführung von Systemen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung schaffen die Betriebe Anreize für höhere Leistungen ihrer Arbeitnehmer. Dadurch werden diese Betriebe für überdurchschnittlich begabte und qualifizierte Mitarbeiter auch attraktiver und können bei dem zu erwartenden Fachkräftemangel einen Wettbewerbsvorteil erlangen.

➤ Große Betriebe nutzen häufiger Systeme der Gewinn- und Kapitalbeteiligung. Am häufigsten ist Gewinnbeteiligung in Kreditinstituten und in Versicherungen zu finden sowie in Betrieben des Bergbaus, der Energie- und Wasserversorgung.

➤ Gesetzliche Verpflichtungen bzw. steuerliche Anreize für Betriebe mit Systemen der Mitarbeiterbeteiligung haben in anderen Ländern zu einer größeren Verbreitung geführt.

➤ In Deutschland ansässige Betriebe in ausländischem Besitz haben wesentlich häufiger Mitarbeiterbeteiligungssysteme als Betriebe in deutschem Eigentum. Dies gilt für alle untersuchten Betriebsgrößenklassen. Insofern wirkt sich die stärkere Verbreitung von Systemen der Mitarbeiterbeteiligung in anderen Ländern auch auf Betriebe in ausländischem Besitz in Deutschland aus.

Autor/in

Lutz Bellmann
Iris Möller

Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter

Die Betriebe in Deutschland haben Nachholbedarf

Insgesamt beteiligt nur jeder zehnte Betrieb seine Beschäftigten am Gewinn, bei den Betrieben in ausländischem Besitz ist es fast ein Drittel – Im internationalen Vergleich liegt Deutschland im Mittelfeld

Deutschland liegt bei der Beteiligung der Arbeitnehmer am Ertrag und Vermögen der Unternehmen im Vergleich zu anderen Ländern im Mittelfeld. Berechnungen mit den Daten des IAB-Betriebspanels ergeben, dass sich daran in den letzten Jahren kaum etwas geändert hat. In diesem Kurzbericht wird außerdem gezeigt, dass in Deutschland Betriebe in ausländischem Besitz ihre Mitarbeiter stärker am Gewinn und Kapital beteiligen als solche in deutschem Besitz.

Verbreitung der Gewinn- und Kapitalbeteiligung

In den letzten Jahren hat sich an der Verbreitung von Systemen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung in Deutschland kaum etwas verändert. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels wurde untersucht, wie sich die Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland in den Jahren 2001 bis 2005 entwickelt hat (*näheres zum IAB-Betriebspanel siehe **Kasten 1**, Seite 2*). Im Sommer 2005 gaben neun Prozent der Betriebe an, Systeme der Gewinnbeteiligung zu haben und zwei Prozent nannten Systeme der Kapitalbeteiligung¹ (*Definition und Fragestellung vgl. **Kasten 1***).

Größere Betriebe nutzen häufiger Systeme der Gewinn- und Kapitalbeteiligung (vgl. **Tabelle 1** auf Seite 3). Während acht Prozent der Betriebe mit bis zu 49 Be-

schäftigten Gewinnbeteiligungsmodelle haben, beteiligt jeder dritte Großbetrieb mit 500 und mehr Beschäftigten seine Mitarbeiter (bzw. einen Teil seiner Mitarbeiter) am Gewinn. Die Verbreitung von Kapitalbeteiligung ist ebenfalls größenabhängig.

Ferner ist zu beobachten, dass die Beteiligungswerte ostdeutscher Betriebe nicht nur in ihrer Gesamtheit, sondern auch größenklassenabhängig meist niedriger sind als die der westdeutschen.

Am häufigsten ist Gewinnbeteiligung in den Sektoren Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie Bergbau, Energie- und Wasserversorgung zu finden: Jeder vierte Betrieb dieser Sektoren gibt an, zumindest einen Teil seiner Mitarbeiter am Gewinn zu beteiligen. Überdurchschnittliche Werte sind auch im Dienstleistungssektor, im Bereich Handel und Reparatur, im Sektor Verkehr- und Nachrichtenübermittlung sowie im Verarbeitenden Gewerbe, hier insbesondere in der Grundstoffverarbeitung und in der Investitionsgüterindustrie zu finden. Bei der Verbreitung von Kapitalbeteiligung

¹ 13 Prozent der Beteiligungsbetriebe, d.h. Betriebe, die in der einen oder anderen Form ihre Mitarbeiter am Gewinn oder Kapital beteiligen, haben beide Beteiligungsformen zugleich (unter Berücksichtigung aller Betriebe ist es nur 1%).

sind zwischen den einzelnen Branchen kaum Unterschiede festzustellen.

Darüber hinaus lassen sich weitere Kriterien feststellen, die Gewinnbeteiligungsbetriebe auszeichnen (vgl. Bellmann/Möller 2005):

- Je besser der Betrieb seine Ertragslage einschätzt, desto wahrscheinlicher ist, dass er Gewinnbeteiligungsmodelle einsetzt.
- Umgekehrt gibt es eine Reihe von Betrieben, bei denen eine Sanierung und Umstrukturierung mit Hilfe von Beteiligungssystemen vorgenommen wurde.
- Mitarbeiterbeteiligung ist auch in einem Arbeitsumfeld mit komplexen und interdependenten Arbeitsaufgaben besonders sinnvoll. Insofern ist in Betrieben mit hohen Anteilen qualifizierter

Beschäftigter die Verbreitung von Systemen der Mitarbeiterbeteiligung höher.

- Nicht nur aus diesem Grund sind diese Systeme auch in jüngeren technologieorientierten Betrieben zu finden, sondern auch weil in diesen die Geschäftstätigkeit noch nicht stetig genug ist, um über die Zahlung höherer Löhne und Gehälter die qualifizierten Mitarbeiter an den Betrieb binden zu können.

Deutsche Betriebe liegen im Mittelfeld der EU-Länder

Aktuelle Informationen zur Verbreitung von Gewinn- und Kapitalbeteiligung im EU-Vergleich liegen nicht vor. Vor zehn Jahren, also im Jahr 1996, wurde von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen die

so genannte EPOC-Studie („Employee Participation in Organisational Change“) durchgeführt (Poutsma 2001). In zehn europäischen Ländern wurde untersucht, wie viele Betriebe Gewinn- bzw. Kapitalbeteiligung haben (vgl. **Kasten 2** auf Seite 5). Demnach hat fast jeder vierte Betrieb in diesen Ländern Gewinnbeteiligung (23%) und fast jeder zehnte Kapitalbeteiligung (9%, vgl. **Tabelle 2**). Vier Prozent der europäischen Betriebe beteiligen ihre Beschäftigten am Gewinn und zugleich am Kapital.

Der in dieser Studie ermittelte Anteil deutscher Betriebe mit Gewinnbeteiligung lag mit 13 Prozent etwa zehn Prozentpunkte unter dem Durchschnittswert. Auch die Beteiligung am Kapital ist in Deutschland unterdurchschnittlich verbreitet: mit vier Prozent liegt der deutsche Wert fünf Prozentpunkte unter dem EU-Durchschnitt. Nur ein Prozent der deutschen Betriebe hat beide Formen der finanziellen Beteiligung zugleich. Deutschland steht damit an fünfter Stelle der untersuchten Länder, hinter Frankreich (57%/7%), Großbritannien (40%/23%), Schweden (20%/2%), Dänemark (10%/6%) Spanien (8%/10%) und den Niederlanden (14%/4%).

Eine etwas jüngere Studie von 1999/2000 ist unter dem Namen CRANET-Survey bekannt (Pendleton et al. 2001). Sie liefert Informationen über die Verbreitung von Gewinn- bzw. Kapitalbeteiligung in Organisationen in 14 verschiedenen EU-Ländern.² **Tabelle 2** ist zu entnehmen, dass im Durchschnitt fast jeder sechste Betrieb in diesen Ländern eine Form von Kapitalbeteiligung hat (16%). Dabei steht Deutschland mit jedem zehnten Betrieb auch in dieser Studie hinter Großbritannien (30%), Frankreich (23%), den Niederlanden (21%), Irland (16%), Dänemark und Finnland (jeweils 15%), Schweden (12%) sowie Belgien (11%) im Mittelfeld (9. Platz unter 14 Ländern).

² Obwohl in der **Tabelle 2** nur die Ergebnisse für die „broad based schemes“ ausgewiesen sind, liegen die Anteilswerte von Gewinn- und Kapitalbeteiligung bei der CRANET-Studie wesentlich über denen der EPOC-Studie. Diese Tatsache ist unter anderem auf Unterschiede bzgl. der Grundgesamtheit, der Abgrenzung der Erhebungseinheit, des Erhebungsmodus und der Operationalisierung zurückzuführen (eine Gegenüberstellung der beiden Studien vgl. **Kasten 2**, Seite 5). Die Zahlen sind daher weder untereinander noch mit denen des IAB-Betriebspanels vergleichbar.

Kasten 1

Die Datenbasis

Bei dem IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine jährliche Wiederholungsbefragung von Arbeitgebern, die seit 1993 in den alten und seit 1996 in den neuen Bundesländern durchgeführt wird. Grundgesamtheit sind Betriebe aller Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. als Überblick Bellmann 2002). Es werden mittlerweile jedes Jahr fast 16.000 Betriebe persönlich-mündlich befragt. Der Fragebogen umfasst neben betriebswirtschaftlichen Kennziffern (Geschäftsvolumen, Ertragslage, Investitionen) detaillierte Angaben zum Personalbestand und zu Personalbewegungen. Ausbildungsaktivitäten und Weiterbildungsmaßnahmen werden ebenso erfasst wie Informationen zum Stand der technischen Ausstattung, zu organisatorischen Innovationen, zur Arbeitszeitregelung und zur Inanspruchnahme öffentlicher Fördermaßnahmen. Hinzu kommt ein jährlich wechselnder Schwerpunkt mit aktuellem politischem und wissenschaftlichem Bezug.

So wurden die Betriebe bei der Erhebung im Jahr 2005 gebeten, Angaben über Beteiligungsmodelle für ihre Mitarbeiter zu machen. Dabei ging es um zwei Formen der materiellen Mitarbeiterbeteiligung, die Gewinn- und die Kapitalbeteiligung:

Bei der **Gewinnbeteiligung** erhalten Mitarbeiter zusätzlich zu Lohn und Gehalt eine erfolgsabhängige Zuwendung. Sie kann durch Ausschüttungs-, Unternehmens- und Substanzgewinnbeteiligung erfolgen (Becker 1993).

Bei der **Kapitalbeteiligung** stellen Mitarbeiter ihrem Arbeitgeber finanzielle Mittel zur Verfügung (Backes-Gellner et al. 2002) und werden dadurch i.d.R. Miteigentümer. Beispiele dafür sind die Ausgabe von GmbH-Anteilen, Belegschaftsaktien oder von KG-/Genossenschaftsanteilen.

Die konkrete Frage im IAB-Betriebspanel 2005 lautete: Gibt es in Ihrem Betrieb zusätzliche finanzielle Anreize für die Beschäftigten in Form einer Kapitalbeteiligung am Unternehmen oder in Form einer Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung?

Wenn ja: Bitte schätzen Sie, welcher Anteil der Beschäftigten in den Genuss der jeweiligen Leistung kommt.

Kapitalbeteiligung	Ja.....	☐	und zwar für ca. % der Beschäftigten
am Unternehmen:	Nein.....	☐	
Gewinn- bzw.	Ja.....	☐	und zwar für ca. % der Beschäftigten
Erfolgsbeteiligung:	Nein.....	☐	

Mehr Informationen zum IAB-Betriebspanel finden Sie unter <http://betriebspanel.iab.de>

Eine ähnliche Position nehmen die deutschen Betriebe auch bei der Verbreitung der Gewinnbeteiligung ein. Mit 18 Prozent liegt Deutschland klar hinter Frankreich (84%), den Niederlanden (55%), Großbritannien (30%), Finnland (27%), Österreich (27%), Irland (24%) und Schweden (19%) auf Platz 8 unter 14 Ländern, die in der Untersuchung berücksichtigt worden sind.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die finanzielle Partizipation der Mitarbeiter am Ertrag und Vermögen des Betriebes, in dem sie beschäftigt sind, in großen Teilen Europas gering ausfällt (Poutsma 2001, S. 35, Pendleton et al. 2001) und dass die Verbreitung von Gewinn- und Kapitalbeteiligung in deutschen Betrieben in beiden Studien unterhalb des Durchschnitts der betrachteten EU-Länder liegt.³

Die unterschiedliche Nutzung von Systemen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung lässt sich auch damit erklären, dass Betriebe die mit diesen Systemen verbundenen Vorteile in unterschiedlicher Weise nutzen können. Insbesondere mögliche Beschäftigungseffekte (vgl. Weitzman 1984) haben eine Reihe von Ländern veranlasst, Betriebe mit Gewinn- und Kapitalbeteiligungen steuerlich zu fördern. In Frankreich ist die Einführung von Gewinnbeteiligung in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten seit 1993 sogar verpflichtend (Poutsma 2001).

Da die Gestaltung der Entgeltsysteme Bestandteil der in den einzelnen Ländern verwendeten Managementkonzeptionen ist, dürfte sich eine stärkere oder schwächere Nutzung von Systemen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung auch auf in Deutschland ansässige Tochterunternehmen ausländischer Organisationen auswirken.

Außerdem ist es interessant zu wissen, ob ausländische Unternehmen ihre im Heimatland genutzten Systeme der Mitarbeiterbeteiligung auch unter den Rahmenbedingungen des deutschen Wirtschafts-, Rechts- und Sozialsystems verwenden. Insofern ist diese Analyse

³ Aus einer weiteren Datenquelle, einer Studie der OECD (Organisation for Economic Co-Operation and Development) aus dem Jahr 1995, lässt sich entnehmen, dass 16% der US-amerikanischen Firmen mit mehr als 100 Beschäftigten Gewinnbeteiligungsmodelle haben.

Tabelle 1

Betriebe mit Gewinn- und Kapitalbeteiligung in Deutschland 2005 – alle Betriebe, nach Betriebsgröße und Branche –						
	Gewinnbeteiligung			Kapitalbeteiligung		
	Gesamt	West	Ost	Gesamt	West	Ost
Anteile in %						
Betriebsgröße						
1 bis 49 Beschäftigte	8	8	8	2	2	1
50 bis 249 Beschäftigte	23	24	20	3	3	3
250 bis 499 Beschäftigte	28	30	22	4	5	*
500 Beschäftigte und mehr	34	36	21	7	8	*
Branche						
Land- und Forstwirtschaft	6	*	11	2	*	*
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung	25	28	*	*	*	*
Verarbeitendes Gewerbe	10	10	10	2	2	1
Verbrauchsgüterindustrie	6	6	7	2	2	*
Grundstoffverarbeitung	13	14	10	3	3	*
Investitionsgüterindustrie	12	12	12	2	2	*
Baugewerbe	5	5	3	3	3	*
Handel und Reparatur	11	12	9	2	2	1
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	10	10	12	1	1	*
Kredit- und Versicherungsgewerbe	26	23	*	3	2	*
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen ¹	13	13	10	2	2	*
Sonstige Dienstleistungen ²	5	4	5	1	1	*
Gesamt	9	9	8	2	2	1

Werte für „Organisationen ohne Erwerbscharakter/ Öffentliche Verwaltung“ werden aufgrund zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen (ebenso die mit * gekennzeichneten Zellen)

¹ Datenverarbeitung, Forschung und Entwicklung, Rechts-, Steuer und Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung, Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen

² Gaststätten, Beherbergungswesen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Entsorgung, Abwasser- und Abfallbeseitigung, Kultur, Sport, Unterhaltung und andere Dienstleistungen wie Wäscherei, Reinigung, Friseurgewerbe, Kosmetik, Bestattungswesen, Bäder, Saunas, Solarien etc.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 (13. Welle West, 10. Welle Ost)

Tabelle 2

Betriebe mit Gewinn- und Kapitalbeteiligung im EU-Vergleich		
	EPOC*	CRANET*
	Anteile in %	
Gewinnbeteiligung (in Deutschland)	13	18
Durchschnitt aller untersuchten Länder	23	26
Kapitalbeteiligung (in Deutschland)	4	10
Durchschnitt aller untersuchten Länder	9	16
Gewinn- und zugleich Kapitalbeteiligung (in Deutschland)	1	-
Durchschnitt aller untersuchten Länder	4	-

* Näheres zu den beiden Studien vgl. Kasten 2 auf Seite 5

Quelle: Poutsma (2001), Pendleton et al. (2001)

anwendungsbezogener als der Ländervergleich in der CRANET- und der EPOC-Studie.

Nach Berechnungen auf der Basis des IAB-Betriebspanels 2005 betrug der Anteil der Betriebe in ausländischem Besitz an allen Betrieben in Deutschland drei Prozent.

Sind Betriebe in ausländischem Besitz aktiver?

Die Frage, ob diese ausländischen Betriebe in Deutschland ihre Mitarbeiter häufiger am Gewinn und Kapital beteiligen als deutsche Betriebe, wird ebenfalls mit Daten des IAB-Betriebspanels untersucht.⁴ Betriebe, die mehrheitlich oder ausschließlich in ausländischem Eigentum stehen, werden im Folgenden auch als „auslandskontrolliert“ oder „unter Auslandskontrolle“ bezeichnet. Dabei werden die beiden monetären Beteiligungsformen (Gewinn- und Kapitalbeteiligung) zu Mitarbeiterbeteiligung zusammengefasst. Das bedeutet, dass ein Betrieb, der seine Beschäftigten entweder am Gewinn oder am Kapital oder an beidem beteiligt, als Betrieb mit Mitarbeiterbeteiligung gezählt wird.

Aus **Abbildung 1** ist zu ersehen, dass fast jeder dritte auslandskontrollierte Betrieb eine Mitarbeiterbeteiligung aufweist (31%), während dies nur für neun

Prozent der Betriebe in deutschem bzw. öffentlichem Eigentum zutrifft.

Die Unterscheidung von Betrieben nach ihrer Größe ist interessant, weil zum einen die Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligung, zum anderen auch die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb auslandskontrolliert ist, mit der Betriebsgröße steigt. **Abbildung 1** zeigt, dass auslandskontrollierte Betriebe jeder Betriebsgrößenklasse häufiger Mitarbeiterbeteiligung haben als diejenigen, die nicht auslandskontrolliert sind. Dieses Ergebnis widerlegt die Vermutung, dass der Zusammenhang von Mitarbeiterbeteiligung und Auslandskontrolle auf einen Größeneffekt zurückzuführen sei.⁵

Fazit

Ein Vergleich der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2001 und 2005 zeigt, dass sich in den letzten vier Jahren die Verbreitung von Gewinn- und Kapitalbeteiligungssystemen in Deutschland kaum geändert hat. In beiden Jahren weisen neun Prozent der Betriebe eine Gewinnbeteiligung auf. Die Verbreitung von Kapitalbeteiligung ist mit drei bzw. zwei Prozent aller Betriebe ebenfalls nahezu konstant geblieben.

Die finanzielle Partizipation der Mitarbeiter am Ertrag und Vermögen des Betriebs, in dem sie beschäftigt sind, ist

IABInfoSpezial

Mehr zum Thema **Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter** finden Sie auf der Infoplattform des IAB im Internet (iab.de/infoplattform/mitarbeiterbeteiligung). Sie enthält Informationen zur Verbreitung sowie zu den Produktivitäts- und Beschäftigungseffekten von Mitarbeiterbeteiligungen. Darüber hinaus werden die Positionen der Akteure in der aktuellen Diskussion wiedergegeben.

Hinweise auf Veröffentlichungen (vielfach mit Volltextzugriff), Forschungsprojekte, Institutionen sowie weiterführende Links ergänzen das Angebot.

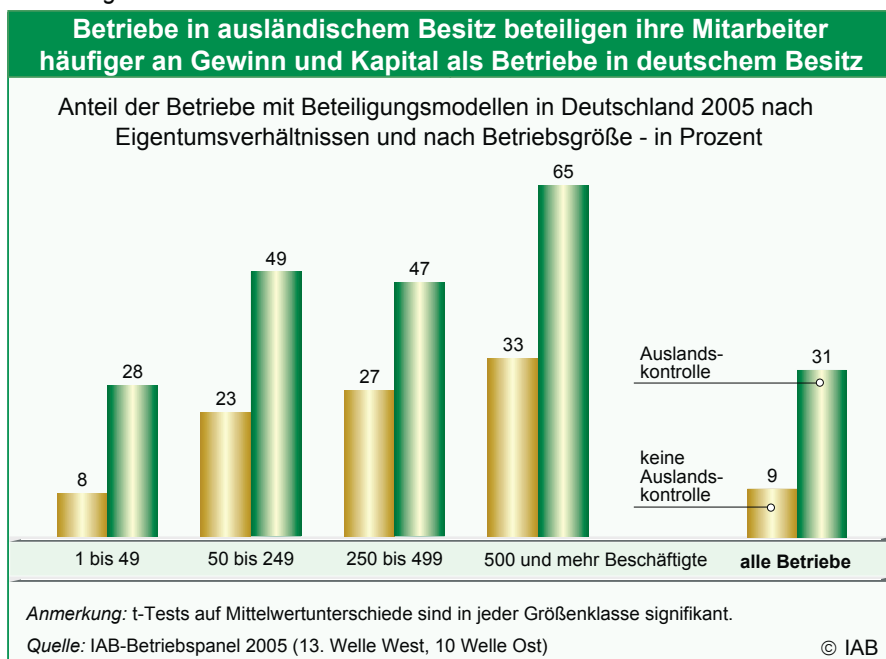
IABInfoSpezial ist ein kostenloser Internetservice des IAB, bei dem aktuelle Arbeitsmarktthemen kurzfristig aufgegriffen und Informationen dazu strukturiert angeboten werden. Alle zur Zeit verfügbaren Themen finden Sie unter iab.de/infoplattform.

in einigen EU-Ländern höher, in anderen jedoch auch geringer. Frankreich und Großbritannien stehen an der Spitze der Beteiligungsländer. Dort bestehen allerdings gesetzliche Verpflichtungen bzw. steuerliche Vergünstigungen für Betriebe mit Systemen der Mitarbeiterbeteiligung.

In Deutschland ansässige Betriebe in ausländischem Besitz haben wesentlich häufiger Mitarbeiterbeteiligungssysteme als Betriebe in deutschem Eigentum. Dies gilt für alle untersuchten Betriebsgrößenklassen. Insofern wirkt sich die stärkere Verbreitung von Systemen der Mitarbeiterbeteiligung in anderen Ländern auch auf Betriebe in ausländischem Besitz in Deutschland aus.

Dieses Ergebnis ist wichtig, da eine Entlohnung in Abhängigkeit vom Gewinn oder Kapital häufig überdurch-

Abbildung 1



⁴ Im IAB-Betriebspanel 2005 wurden die Betriebe nach ihren Eigentumsverhältnissen gefragt. Sie konnten angeben, ob sich der Betrieb „mehrheitlich oder ausschließlich“ in westdeutschem, ostdeutschem, ausländischem oder öffentlichem Eigentum befindet, ob es keinen Mehrheitseigentümer gibt oder ob die Eigentumsverhältnisse nicht bekannt sind.

⁵ In weitergehenden multivariaten Analysen bestätigt sich der positive Zusammenhang von Auslandskontrolle und Mitarbeiterbeteiligung (vgl. Bellmann/Möller 2006).

schnittlich produktive und begabte Bewerber anspricht. Mit der Einführung von Systemen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung schaffen die Betriebe Anreize für mehr Leistung (Hübler 1995). Die stärkere Identifikation der Arbeitnehmer führt dazu, dass diese sich Gedanken über Verbesserungen des Arbeitsprozesses machen und ihre Ideen auch kommunizieren. Außerdem ist eine sinkende Mitarbeiterfluktuation zu erwarten, verbunden mit geringeren Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten sowie einer größeren Bereitschaft, Investitionen in firmenspezifisches Humankapital vorzunehmen.

Insofern können Betriebe bei dem zu erwartenden Fachkräftemangel durch eine verstärkte Nutzung von gewinnabhängiger und kapitalbasierter Entlohnung einen Wettbewerbsvorteil erlangen.

Literatur

Backes-Gellner, U./Kay, R./Schröer, S./Wolff, K. (2002): Mitarbeiterbeteiligung in kleinen und mittleren Unternehmen. Verbreitung, Effekte, Voraussetzungen, Wiesbaden.

Becker, F. G. (1993): Strategische Ausrichtung von Beteiligungssystemen. In: Weber, Wolfgang (Hrsg.): Entgeltssysteme. Lohn, Mitarbeiterbeteiligung und Zusatzleistungen. Festschrift zum 65. Geburtstag von Eduard Gaugler, Stuttgart, S. 313-338.

Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Konzeption und Anwendungsbereiche. In: Allgemeines Statistisches Archiv 86, 177-188.

Bellmann, L./ Möller, I. (2006): Auslandskontrolle und Mitarbeiterbeteiligung (im Erscheinen).

Bellmann, L./ Möller, I. (2005): Produktivität, Fluktuation und Gewinnbeteiligung. In: Bellmann, L./ Hübler, O./ Meyer, W./ Stephan, G. (Hrsg.): Institutionen, Löhne und Beschäftigung. Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 294, 101-115.

Hübler, O. (1995): Produktivitätssteigerung durch Mitarbeiterbeteiligung in Partnerschaftsunternehmen? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2, 214-223.

Löhr, A./ Althaus, J./ Westkamp, H. (2002): Stock Options bei deutschen Aktiengesellschaften. In: K.-R. Wagner (Hrsg.): Mitarbeiterbeteiligung – Visionen für eine Gesellschaft von Teilhabern. Wiesbaden, 340-353.

OECD (1995): Profit-Sharing in OECD Countries. In: Employment Outlook, Paris, 139-169.

Pendleton, A./ Poutsma, E./ van Omeren, J./ Brewster, C. (2001): Employee Share Ownership and Profit-Sharing in The European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Poutsma, E. (2001): Recent trends in employee financial participation in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Weitzman, M. L. (1984): The Share Economy, Cambridge (deutsch: Das Beteiligungsmodell. Vollbeschäftigung durch flexible Löhne), Frankfurt, New York.

Kasten 2

Wichtige Unterschiede der EPOC- und CRANET-Studie		
	EPOC	CRANET
Grundgesamtheit	Betriebe des privaten Sektors mit mindestens 50 Beschäftigten (ohne Landwirtschaft)	Betriebe des privaten Sektors mit mindestens 200 Beschäftigten (ohne Bildungseinrichtungen)
Erhebungseinheit	Betrieb	allgemein „Organisation“ (den Befragten wurde überlassen, die Erhebungseinheit abzugrenzen)
Konzept der Abfrage von Gewinn- und Kapitalbeteiligung	Einführung von finanzieller Partizipation für die größte Berufsgruppe	Unterscheidung von „narrow based“ und „broad based schemes“ (weniger bzw. mehr als 50% der Belegschaft sind eingebunden)
Anzahl der Betriebe	4.603 Betriebe	2.506 Betriebe
Jahr der Erhebung	1996	1999/2000
Teilnehmende Länder	Dänemark, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Irland, Italien, Niederlande, Portugal, Spanien und Schweden	Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Niederlande, Österreich, Portugal, Spanien und Schweden

Impressum

IABKurzbericht
Nr. 13 / 5.9.2006

Redaktion
Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

Graphik & Gestaltung
Monika Pickel, Elisabeth Strauß

Rechte
Nachdruck – auch auszugsweise – nur
mit Genehmigung des IAB gestattet

Technische Herstellung
pms Offsetdruck GmbH,
Wendelstein

Rückfragen zum Inhalt an
PD Dr. Lutz Bellmann, Tel. 0911/179-3046
oder e-Mail: lutz.bellmann@iab.de

ISSN 0942-167X

IAB im Internet: <http://www.iab.de>
Dort finden Sie unter anderem auch diesen
Kurzbericht im Volltext zum Download

Bezugsmöglichkeit
IAB-Bestellservice
c/o IBRo Versandservice GmbH
Kastanienweg 1
18184 Roggentin
Fax: 0180 5 00 38 66
e-Mail: iab@ibro.de