



**Fachhochschule
für Oekonomie & Management**
University of Applied Sciences

Ergebnisbericht

FOM fragt nach – finanzielle Mitarbeiterbeteiligung

Prof. Dr. Ralf Keim

Gliederung

- I Einführung
- II Soziodemografische Faktoren
- III Informiertheit über das Thema finanzielle Mitarbeiterbeteiligung
- IV Verbreitung und Nutzung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung
- V Bewertung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung
- VI Beurteilung der geplanten Förderung – Branchenfonds und Förderhöhe
- VII Zusammenfassung und Fazit
- VIII Abbildungs- und Tabellenverzeichnis
- IX Quellenangaben

I Einführung

Ziel der Studie war es, die Einstellung von Arbeitnehmern in Deutschland zum Thema finanzielle Mitarbeiterbeteiligung (MAB) an ihren Unternehmen zu untersuchen. Unter finanzieller Mitarbeiterbeteiligung werden hier Kapitalbeteiligungen sowohl mit Fremd- als auch mit Eigenkapitalcharakter am eigenen Arbeitgeber verstanden. Im Folgenden werden die Begriffe finanzielle Mitarbeiterbeteiligung und Kapitalbeteiligung synonym verwendet.

Aktueller Auslöser für die Untersuchung ist die zum 1.4.2009 vom Bundestag beschlossene Anhebung der Fördergrenzen. Die Untersuchung fand mittels einer Online-Befragung im Oktober 2008 statt.

Zunächst einmal sollte erhoben werden, in wie weit sich die Mitarbeiter bisher mit dem Thema auseinandergesetzt haben bzw. wie gut sie sich informiert fühlen. Unabhängig von den weiteren Ergebnissen der Studie sind die Auseinandersetzung mit und Wissen über das Thema wichtig und stellen eine Indikation dafür da, welche Bedeutung das Thema Mitarbeiterbeteiligung in der Gesellschaft hat.

Des Weiteren sollte erhoben werden, wie weit Kapitalbeteiligungen der Mitarbeiter an ihren Unternehmen in der Praxis verbreitet sind. Gleichzeitig sollte dabei analysiert werden, welche Instrumente der Mitarbeiterbeteiligung am häufigsten verwendet werden.

Ein wichtiger Teil der Untersuchung bezieht sich auf die Einstellungen der Mitarbeiter gegenüber finanzieller MAB sowie die Auswirkungen, die ihr zugeschrieben werden. Da diese Einstellungen letztendlich die relevante Basis bei der Entscheidung für bzw. gegen die Teilnahme an finanziellen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen sind, wurde differenziert erfasst, was den Mitarbeitern besonders wichtig ist und welche Bedeutung sie der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung beimessen.

Abschließend wurde erfasst, wie die Teilnehmer die derzeitige und zukünftige staatliche Förderung beurteilen. Einen Schwerpunkt hierbei bilden die geplanten Branchenfonds.

II Soziodemografische Faktoren

Bevor auf die einzelnen Faktoren näher eingegangen wird, ist an dieser Stelle hervorzuheben, dass es sich bei dieser Studie um nicht um eine repräsentative Umfrage als Teil der gesamten Erwerbsbevölkerung handelt, sondern um eine freiwillige Befragung einer zufälligen Auswahl von insgesamt 457 Teilnehmern.

Tabelle 1 stellt die Geschlechterverteilung der Teilnehmer und Tabelle 2 die Altersverteilung dar. Die dieser Untersuchung zugrunde liegende Geschlechterverteilung von 67% männlichen und nur 31% weiblichen Teilnehmern weicht von vergleichbaren Werten für die deutsche Gesamtbevölkerung ab, die mit ca. 49% männlich und ca. 51% weiblich fast ausgeglichen ist¹.

Geschlecht	Häufigkeit	Prozent
keine Angabe	11	2,4
männlich	306	67,0
weiblich	140	30,6
Gesamt	457	100

Tabelle 1: Geschlechterverteilung

Ähnliches ist für die Altersverteilung festzustellen; die Stichprobe ist vergleichsweise jung. Die in Tabelle 2 dargestellten Werte unterscheiden sich von den Durchschnittsangaben für alle Bundesbürger (Altersgruppe 15-25 Jahre: 11,5% der Gesamtbevölkerung; Altersgruppe 25-45: 27,8% der Gesamtbevölkerung; Altersgruppe; 45-65: 26,8% der Gesamtbevölkerung²). Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die vom statistischen Bundesamt zur Verfügung gestellten Daten sich auf die Gesamtbevölkerung der Bundesrepublik beziehen und nicht ausschließlich auf die Erwerbsbevölkerung. Vergleichbare Daten bezogen auf die Erwerbstätigen liegen nicht vor.

Alter	Häufigkeit	Prozent
bis 25 Jahre	181	39,6
26-30 Jahre	159	34,8
31-35 Jahre	65	14,2
36-40 Jahre	29	6,3
41-45 Jahre	16	3,5
46-50 Jahre	5	1,1
51-55 Jahre	2	0,4
Gesamt	457	100

Tabelle 2: Altersverteilung

Eine umfassende Auseinandersetzung mit finanzieller Mitarbeiterbeteiligung erfordert einige weitergehende Differenzierungen der soziodemografischen Faktoren. So wird beispielsweise häufig unterstellt, dass die Unternehmensgröße die Einstellung zur Mitarbeiterbeteiligung maßgeblich beeinflusst. Um auch diesen Fragen nachgehen zu können, wurden weitere soziodemografische Faktoren erhoben, deren Verteilung im Folgenden dargestellt wird.

¹ Vgl. Statistisches Bundesamt I (2008), o.S.

² Vgl. Statistisches Bundesamt II (2008), o.S.

Tabelle 3 gibt einen Überblick über die Größe der jeweiligen Arbeitgeber in der vorliegenden Stichprobe. Fast die Hälfte der Befragten arbeitet in Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern. Eine Beurteilung der Repräsentativität dieser Verteilung wird dadurch erschwert, dass das statistische Bundesamt in seinen Daten lediglich zwischen Großunternehmen (>250 Mitarbeiter) in denen 41,6% aller Beschäftigten arbeiten und kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit einem Anteil von 58,4% aller Erwerbstätigen differenziert.

Unternehmensgröße	Häufigkeit	Prozent
keine Angabe	6	1,3
1-10 Mitarbeiter	26	5,7
11-50 Mitarbeiter	51	11,2
51-100 Mitarbeiter	35	7,7
101-500 Mitarbeiter	85	18,6
501-1000 Mitarbeiter	39	8,5
1001-5000 Mitarbeiter	74	16,2
>5000 Mitarbeiter	141	30,9
Gesamt	457	100

Tabelle 3: Unternehmensgröße

Die hierarchischen Positionen der Befragten in ihren Unternehmen werden in Tabelle 4 ersichtlich. Erkennbar ist der hohe Anteil auf der Arbeiterebene. Höhere hierarchische Positionen sind erwartungsgemäß mit abnehmender Häufigkeit vertreten. Hervorzuheben ist hier die geringe Quote der selbständig Tätigen.

Hierarchie-Ebene	Häufigkeit	Prozent
keine Angabe	3	0,7
Vorstand/Geschäftsführung	7	1,5
Abteilungsleitung	34	7,4
Team/Gruppenleitung	54	11,8
Mitarbeiter	354	77,5
Selbständige Tätigkeit	4	0,9
derzeit nicht erwerbstätig	1	0,2
Gesamt	457	100

Tabelle 4: Hierarchie-Ebene

Als letztes Merkmal wurde die Branche erfasst, in der die Befragten tätig sind (vgl. Tabelle 5). Der überwiegende Teil der Stichprobe ist in unterschiedlichen Bereichen des Dienstleistungssektors beschäftigt während nur knapp ein Viertel in der Industrie angestellt ist.

Branche	Häufigkeit	Prozent
Industrie	107	23,4
Finanzdienstleistungen	75	16,4
Handel	58	12,7
IT	53	11,6
weitere Dienstleistungen	50	10,9
Sonstige	36	7,9
Logistik und Verkehr	28	6,1
Versorger	25	5,5
Gesundheits- und Sozialwesen	12	2,6
Öffentliche Verwaltung	8	1,8
Erziehung und Wissenschaft	5	1,1
Gesamt	457	100

Tabelle 5: Branchenverteilung

Zusammenfassend lässt sich die Stichprobe der vorliegenden Untersuchung als vergleichsweise breit gestreut hinsichtlich der meisten soziodemografischen Kriterien bezeichnen. Hervorzuheben sind an dieser Stelle der hohe Anteil männlicher Befragter sowie die überproportionale Gewichtung junger Erwerbstätiger.

III Informiertheit über das Thema finanzielle Mitarbeiterbeteiligung

Fast 77% der Befragten geben an, sich bisher eher oberflächlich oder gar nicht mit dem Thema finanzieller Mitarbeiterbeteiligung beschäftigt zu haben (vgl. Tabelle 6).

Beschäftigung mit finanzieller Mitarbeiterbeteiligung	Häufigkeit	Prozent
keine Angabe	2	0,4
sehr umfassend	25	5,5
eher umfassend	80	17,5
eher oberflächlich	246	53,8
gar nicht	104	22,8
Gesamt	457	100

Tabelle 6: Beschäftigung mit dem Thema finanzielle Mitarbeiterbeteiligung

Ähnliche Werte ergeben sich für die Frage inwieweit sich die Teilnehmer über Kapitalbeteiligungen informiert fühlen. Nur knapp 20% der Befragten fühlen sich sehr oder eher umfassend informiert.

Informiertheit über finanzielle Mitarbeiterbeteiligung	Häufigkeit	Prozent
keine Angabe	5	1,1
sehr umfassend	13	2,8
eher umfassend	77	16,8
eher oberflächlich	239	52,3
gar nicht	123	26,9
Gesamt	457	100

Tabelle 7: Information über finanzielle Mitarbeiterbeteiligung

IV Verbreitung und Nutzung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung

Im Folgenden soll dargestellt werden, wie verbreitet die Kapitalbeteiligung am Arbeitgeber in der Stichprobe ist (vgl. Tabelle 8). Auffällig ist hierbei, dass knapp einem Fünftel der Befragten nicht bekannt ist, ob in ihren Unternehmen Möglichkeiten der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung existieren.

Existenz von Möglichkeiten der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung	Häufigkeit	Prozent
nicht bekannt	87	19,0
Nein, keine Möglichkeit	189	41,4
Ja, Möglichkeiten bestehen	181	39,6
Gesamt	457	100

Tabelle 8: Verbreitung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung

Diejenigen Teilnehmer, in deren Unternehmen bisher keine Möglichkeiten der Kapitalbeteiligung bestehen, wurden darüber hinaus befragt, inwieweit bei ihnen der Wunsch nach einer Teilnahme besteht. Für über 70% der Befragten besteht der mehr oder weniger deutlich ausgeprägte Wunsch nach der Teilnahme an der finanziellen MAB. Knapp 30% waren sich sogar sicher, dass sie gerne partizipieren würden.

Wunsch nach Teilnahme	Häufigkeit	Prozent
ja, sicher	54	28,6
eher ja	80	42,3
eher nein	45	23,8
sicher nicht	10	5,3
Gesamt	189	100

Tabelle 9: Wunsch nach Teilnahme an der MAB
– Mitarbeiter in Unternehmen ohne MAB

Im Weiteren wurde von den Mitarbeitern, in deren Unternehmen Möglichkeiten Kapitalbeteiligung bestehen, erhoben, welche konkreten Instrumente der Kapitalbeteiligung in den Unternehmen angeboten werden – hierbei waren Mehrfachantworten möglich. Es zeigt sich, dass eine Reihe von Unternehmen mehrere Möglichkeiten offeriert. Die Verbreitung der einzelnen Modelle ist in Tabelle 10 aufgelistet. Die aufgeführten Prozentwerte beziehen sich auf die Fälle, in denen überhaupt Kapitalbeteiligungen angeboten werden (n= 181).

Instrumente der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung	Häufigkeit	Prozent
Belegschaftsaktien	99	54,7
Mitarbeiterdarlehen ³	83	45,9
Aktioptionspläne	41	22,7
Genussrechte	25	13,8
stille Gesellschaftsanteile	12	6,6
weitere	21	11,6

Tabelle 10: angebotene Instrumente der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung – Mehrfachnennung möglich

Während sich die zuvor genannten Daten ausschließlich auf die Existenz der unterschiedlichen Instrumente im Unternehmen beziehen, stellt die folgende Tabelle 11 die tatsächliche Nutzung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung durch die Mitarbeiter dar. Es zeigt sich, dass nur gut ein Viertel der Untersuchungsteilnehmer überhaupt über eine finanzielle Mitarbeiterbeteiligung verfügt.

Dieser Wert liegt deutlich über den Ergebnissen anderer Studien⁴, die für Deutschland eine Beteiligungsquote von ca. 3% ausweisen. Der hier erzielte hohe Wert ist sicherlich in erheblichem Maß auf den hohen Anteil an Beschäftigten in Großunternehmen zurückzuführen. In großen Unternehmen ist die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter deutlich weiter verbreitet als in kleineren Unternehmen.

Beteiligung an MAB	Häufigkeit	Prozent
Ja	119	26,0
Nein	322	70,5
Nicht bekannt	16	3,5
Gesamt	457	100

Tabelle 11: Nutzung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung

³ 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.

⁴ Vgl. z.B. Bellmann/Möller (2006)

Als nächstes wurde erhoben, welche Instrumente der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung die Befragten tatsächlich nutzen. Hierbei wird zeigte sich, dass eine Reihe der Mitarbeiter mehrere Instrumente parallel nutzt. Die in Tabelle 12 dargestellten Prozentwerte beziehen sich auf die Grundgesamtheit der Mitarbeiter, die überhaupt an der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung partizipieren (n=119).

Nutzung der Instrumente	Häufigkeit	Prozent
Belegschaftsaktien	71	59,7
Mitarbeiterdarlehen ⁵	21	17,6
Genussrechte	19	16,0
Aktienoptionspläne	16	13,4
stille Gesellschaftsanteile	2	1,7
weitere	3	2,5

Tabelle 12: Verwendete Instrumente der Mitarbeiterbeteiligung – Mehrfachnennung möglich

⁵ Auch an dieser Stelle ist auf die Einschränkung der Aussagekraft für das Instrument „Mitarbeiterdarlehen“ hinzuweisen (s.o.).

V Bewertung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung

Neben Fragen der Verbreitung und Nutzung von finanziellen Mitarbeiterbeteiligungen ging es darum, zu untersuchen, wie die Befragten diese Kapitalbeteiligungen hinsichtlich unterschiedlicher Kriterien bewerten.

An dieser Stelle erscheint es sinnvoll, in der Betrachtung zwischen Mitarbeitern, die über eine finanzielle Mitarbeiterbeteiligung verfügen und denen, die über keine Beteiligung verfügen, zu differenzieren.

Es wird deutlich, dass sich die Einschätzung der Wichtigkeit der abgefragten Faktoren z.T. erheblich unterscheidet. Abbildung 1 zeigt auf, welche Bedeutung die Faktoren für Mitarbeiter haben, die bereits die Möglichkeiten der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung nutzen.

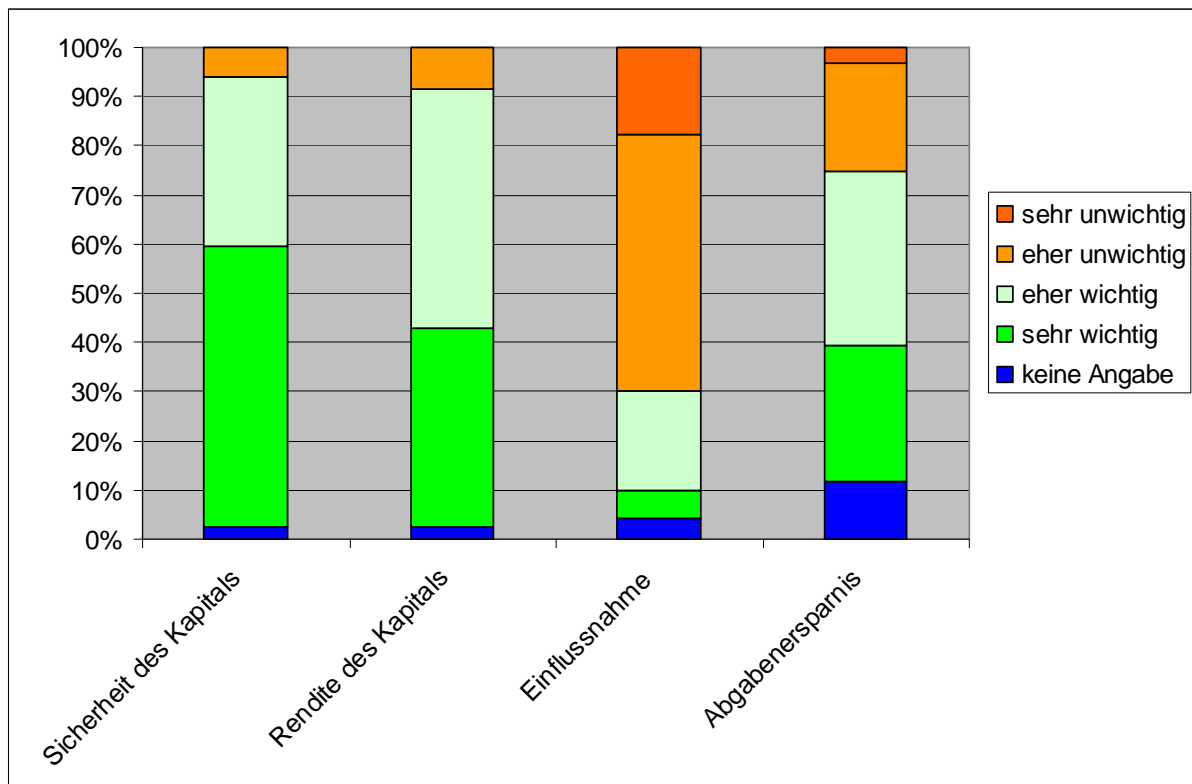


Abbildung 1: Bedeutung der einzelnen Faktoren der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung – Mitarbeiter, die über eine Mitarbeiterbeteiligung verfügen (n=119)

Erkennbar ist, dass der Sicherheit des eingesetzten Kapitals gefolgt von der Rendite des eingesetzten Kapitals die höchste Priorität eingeräumt wird. Diese beiden Aspekte sind über 90% der Befragten eher wichtig oder sehr wichtig. Die Sicherheit des Kapitals ist hierbei sogar für fast 60% sehr wichtig. Gerade vor dem Hintergrund der derzeitigen Verwerfungen an den internationalen Finanzmärkten gewinnt diese Anforderung an finanzielle Mitarbeiterbeteiligungen an Bedeutung.

Eine Analyse der weiteren soziodemografischen Faktoren zeigt auf, dass besonders die Unternehmensgröße einen Einfluss darauf hat, wie wichtig die Sicherheit des eingesetzten Kapitals ist. In kleinen und Kleinstunternehmen ist die Bedeutung die-

ses Faktors deutlich größer als in großen Unternehmen. Die Bedeutung der Rendite des eingesetzten Kapitals steht im Zusammenhang mit der Hierarchie-Ebene. Mit zunehmender hierarchischer Verantwortung steigt die Wichtigkeit der erzielbaren Rendite an.

Die Abgabensparnis ist für etwa drei Viertel der Befragten eher wichtig oder gar sehr wichtig. Hier bestehen nur sehr geringe Zusammenhänge zu weiteren soziodemografischen Faktoren. Einzig ein schwacher Zusammenhang zur Hierarchieebene ist feststellbar: Je höher die hierarchische Position desto bedeutsamer ist die Ersparnis von Steuern und Abgaben.

Deutlich weniger wichtig ist die Einflussnahme auf Unternehmensentscheidungen. Knapp 10% halten sie für sehr wichtig und nur etwa 20% der Befragten halten sie für eher wichtig. Der überwiegende Teil der Untersuchungsteilnehmer hält diese Kategorie für mehr oder minder unwichtig. Es ist erkennbar, dass ein Zusammenhang zwischen der Hierarchie-Ebene der Befragten und deren Wunsch nach Einflussnahme durch die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung besteht. Je höher die Mitarbeiter hierarchisch angeordnet sind, desto wichtiger wird die Möglichkeit der Einflussnahme durch die Kapitalbeteiligung. Erwartungsgemäß werden hier auch Zusammenhänge zur Unternehmensgröße deutlich: je kleiner das Unternehmen desto wichtiger wird die Möglichkeit der Einflussnahme angesehen.

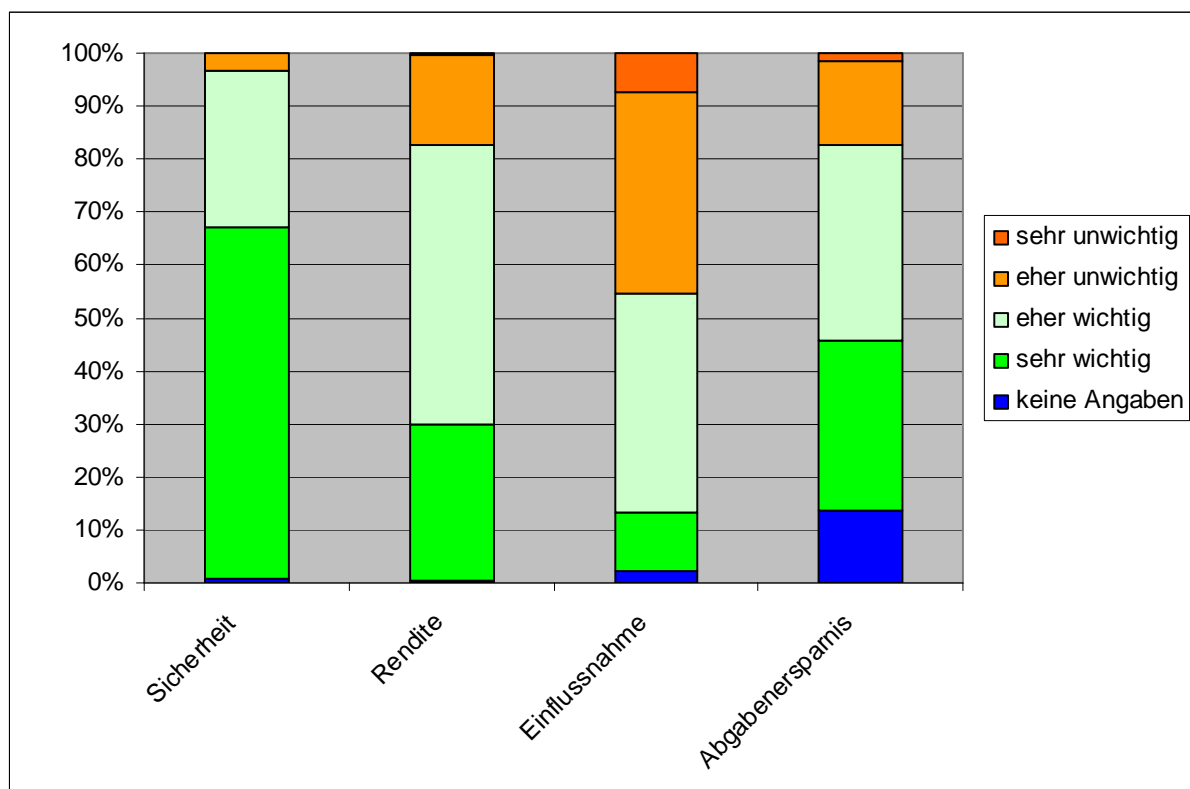


Abbildung 2: Bedeutung der einzelnen Faktoren der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung – Mitarbeiter, die nicht über eine Mitarbeiterbeteiligung verfügen, es sich aber unter Umständen vorstellen könnten, eine solche Beteiligung zu erwerben (n=322)

Abbildung 2 gibt einen Überblick, welche hypothetische Wichtigkeit die Mitarbeiter ohne derzeitige Mitarbeiterbeteiligung den einzelnen Faktoren beimessen, wenn sie über eine solche Beteiligung verfügten. Die Bedeutung der Sicherheit ist noch höher

als bei den Mitarbeitern, die eine finanzielle Mitarbeiterbeteiligung besitzen. 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.

Im Vergleich zur Teilgruppe der Mitarbeiter, die über eine finanzielle Mitarbeiterbeteiligung verfügen, ist bei den Nicht-Teilnehmern die Bedeutung der Rendite weniger wichtig. Nur für 82% der Mitarbeiter ohne derzeitige Beteiligung ist dies eher wichtig oder sehr wichtig im Vergleich zu 89% bei den Mitarbeitern, die eine finanzielle Mitarbeiterbeteiligung besitzen. Jüngeren Mitarbeitern ist die Rendite wichtiger als ihren älteren Kollegen.

Noch deutlicher wird der Unterschied zwischen den beiden Gruppen – Teilnehmer an finanzieller MAB und Nicht-Teilnehmer – bei der Bedeutung der Einflussnahme auf die Unternehmenspolitik. Während für 52% der Mitarbeiter ohne MAB die Einflussnahme wichtig ist, liegt der Vergleichswert für Mitarbeiter mit MAB bei nur 26%.

Im Folgenden wurde untersucht, welche Auswirkungen die Befragten der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung zuschreiben. Auch für diese Auswertung wurde die zuvor geschilderte Aufteilung zwischen Mitarbeitern mit und ohne finanzielle Mitarbeiterbeteiligung vorgenommen. Ähnlich wie zuvor aufgezeigt zeigen sich auch hier Unterschiede zwischen den Gruppen (vgl. Abb. 3 und Abb. 4).

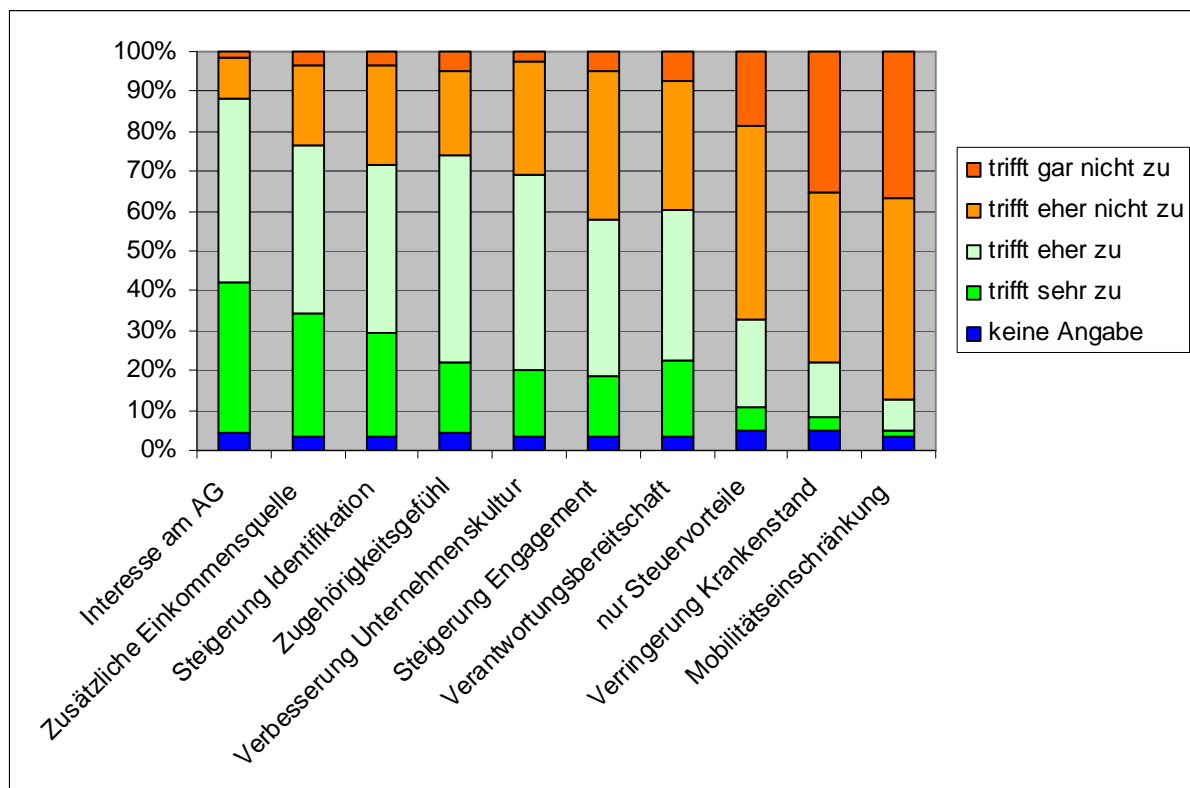


Abb. 3: Auswirkungen der finanziellen Mitarbeiterbeteiligungen – Mitarbeiter, die über eine Mitarbeiterbeteiligung verfügen (n=119)

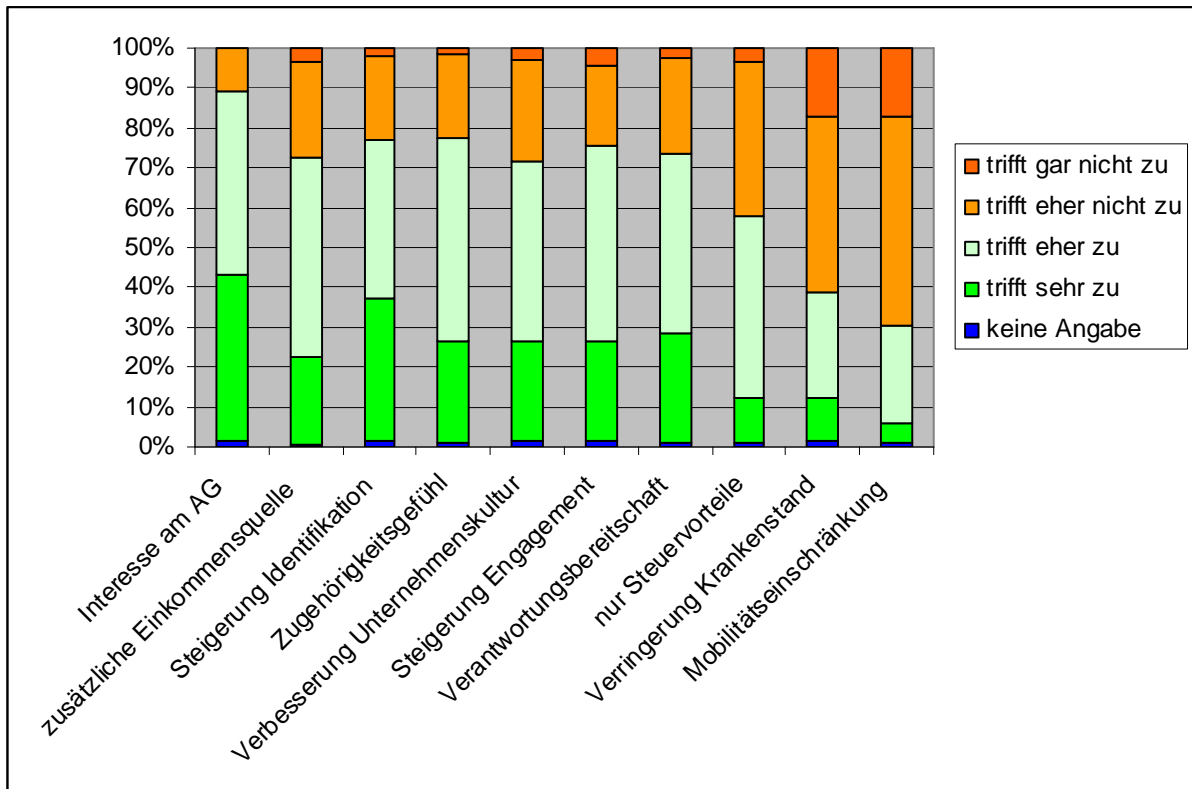


Abb. 4: Auswirkungen der finanziellen Mitarbeiterbeteiligungen – Mitarbeiter, die nicht über eine Mitarbeiterbeteiligung verfügen es sich aber unter Umständen vorstellen könnten, eine solche Beteiligung zu erwerben (n=322)

VI Beurteilung der geplanten Förderung – Branchenfonds und Förderhöhe

Ein Teil der Untersuchung zielte darauf ab, eine Einschätzung der derzeitigen und der zukünftig geplanten staatlichen Förderung zu erheben. Tabelle 13 stellt die jeweiligen Antworten dar. Während nur 7% der Befragten die derzeitige Förderung für ausreichend erachten steigt dieser Anteil deutlich auf 26% für die ab dem 1.4.2009 geplante Förderung. Absolut betrachtet sind diese Werte jedoch immer noch kritisch zu sehen, da mehr als die Hälfte der Befragten immer noch eine nicht ausreichende staatliche Förderung konstatieren.

Beachtenswert ist in diesem Zusammenhang der vergleichsweise hohe Anteil derjenigen, die hierzu keine konkrete Meinung hatten.

	derzeitige Förderung		geplante Förderung	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
ausreichend	32	7,0	122	26,7
nicht ausreichend	316	69,1	233	51,0
weiß nicht	105	23,0	97	21,2
keine Angabe	4	0,9	5	1,1
Gesamt	457	100	457	100

Tabelle 13: Beurteilung der derzeitigen und geplanten Förderung

Zum Abschluss der Befragung wurde das Thema Branchenfonds aufgegriffen (vgl. Tabelle 14). Dabei wurden die Faktoren Risikosicherheit, Rendite sowie mögliche Verwaltungskosten untersucht. Knapp 60% 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% der Versuchspersonen auch höhere Verwaltungskosten. Die Quote derer, die keine Angabe zu diesen drei Kriterien macht, liegt relativ konstant bei etwa 8%.

	Wesentlich höhere Renditechancen		erhebliche Verlustreduktion		erheblich höhere Verwaltungskosten	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
keine Angabe	38	8,3	38	8,3	40	8,8
trifft sehr zu	52	11,4	81	17,7	76	16,6
trifft eher zu	218	47,7	262	57,3	182	39,8
trifft eher nicht zu	139	30,4	69	15,1	151	33,0
trifft gar nicht zu	10	2,2	7	1,5	8	1,8
Gesamt	457	100	457	100	457	100

Tabelle 14: Bewertung einzelner Merkmale der geplanten Branchenfonds

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

	Eher Branchenfonds statt Direktinvestment	
	Häufigkeit	Prozent
keine Angabe	68	14,9
trifft sehr zu	47	10,3
trifft eher zu	95	20,8
trifft eher nicht zu	186	40,7
trifft gar nicht zu	61	13,3
Gesamt	457	100

Tabelle 15: Entscheidung Branchenfonds vs. Direktinvestment

VII Zusammenfassung der Ergebnisse und Fazit

Hier eine kurze Zusammenfassung wichtiger Ergebnisse gefolgt von einem Fazit.

Informationen über die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung

Als Erstes ist das nur sehr geringe Wissen über und die wenig ausgeprägte Auseinandersetzung mit der Thematik der Kapitalbeteiligung herauszustellen.

Verbreitung

Nur für knapp 40% der Befragten existieren überhaupt Möglichkeiten der Kapitalbeteiligung. Ein hoher Anteil derer, die keine Möglichkeit haben, sich finanziell an ihrem Arbeitgeber zu beteiligen, wünscht sich dies allerdings. Knapp ein Fünftel der Befragten weiß nicht, ob ihr Arbeitgeber finanzielle Mitarbeiterbeteiligungen anbietet. Insgesamt nimmt nur gut jeder Vierte an finanziellen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen teil.

Bewertung durch die Mitarbeiter

Eine deutliche Mehrheit der Befragten (jeweils über 70%) schreibt der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung vielfältige – für die Unternehmen positive – Auswirkungen zu, beispielsweise:

- Steigerung des Engagements am Arbeitsplatz
- Steigerung der Identifikation mit dem Unternehmen
- Steigerung des Interesses am Unternehmenserfolg

Branchenfonds

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

Fazit

Um eine Förderung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung zu erreichen, ist es notwendig, bestehende Informationsmängel zu beseitigen. Hier gilt es zum einen unternehmensintern mehr Informationen zum Thema bereitzustellen. Zum anderen sollte geprüft werden, inwieweit übergeordnete Instanzen wie etwa Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbände als Informationsvermittler eingesetzt werden können. Da eine umfassende Information über das Thema Grundlage für eine Entscheidung zur Partizipation an Kapitalbeteiligungsmodellen ist, sollte hier als erstes angesetzt werden.

Während aus der Unternehmensperspektive bei einer Abwägung der Chancen und Risiken von Kapitalbeteiligungen der Mitarbeiter fast immer die Chancen deutlich überwiegen, ist aus der Mitarbeiterperspektive eine differenziertere Betrachtung notwendig. Es darf nicht außer Acht gelassen werden, dass Kapitalbeteiligungen aus der Mitarbeiterperspektive auch Nachteile aufweisen, die unter Umständen eine Beteiligung am eigenen Unternehmen nicht sinnvoll erscheinen lassen. Exemplarisch ist hier die Bildung eines Klumpenrisikos (Arbeitslohn und Kapitaleinsatz sind an den Erfolg des Unternehmens geknüpft) zu nennen. Somit ist für den Einzelnen individuell zu entscheiden, ob eine finanzielle Beteiligung am eigenen Arbeitgeber lukrativ und langfristig erfolgversprechend ist.

Darüber hinaus ist abzuwarten, wie sich die neu zu schaffenden Branchenfonds im Vergleich zur direkten finanziellen Mitarbeiterbeteiligung am eigenen Arbeitgeber

entwickeln werden. Ggf. werden hier mittelfristig noch Anpassungen des Konstruktes notwendig.

VIII Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Bedeutung der einzelnen Faktoren der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung – Mitarbeiter, die über eine Mitarbeiterbeteiligung verfügen

Abbildung 2: Bedeutung der einzelnen Faktoren der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung – Mitarbeiter, die nicht über eine Mitarbeiterbeteiligung verfügen, es sich aber unter Umständen vorstellen könnten, eine solche Beteiligung zu erwerben

Abbildung 3: Auswirkungen der finanziellen Mitarbeiterbeteiligungen – Mitarbeiter, die über eine Mitarbeiterbeteiligung verfügen

Abbildung 4: Auswirkungen der finanziellen Mitarbeiterbeteiligungen – Mitarbeiter, die nicht über eine Mitarbeiterbeteiligung verfügen es sich aber unter Umständen vorstellen könnten, eine solche Beteiligung zu erwerben

Tabelle 1: Geschlechterverteilung

Tabelle 2: Altersverteilung

Tabelle 3: Unternehmensgröße

Tabelle 4: Hierarchie-Ebene

Tabelle 5: Branchenverteilung

Tabelle 6: Beschäftigung mit dem Thema finanzielle Mitarbeiterbeteiligung

Tabelle 7: Information über finanzielle Mitarbeiterbeteiligung

Tabelle 8: Verbreitung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung

Tabelle 9: Wunsch nach Teilnahme an der MAB – Mitarbeiter in Unternehmen ohne MAB

Tabelle 10: angebotene Instrumente der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung - Mehrfachnennungen möglich

Tabelle 11: Nutzung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung

Tabelle 12: Verwendete Instrumente der Mitarbeiterbeteiligung – Mehrfachnennungen möglich

Tabelle 13: Beurteilung der derzeitigen und geplanten Förderung

Tabelle 14: Bewertung einzelner Merkmale der geplanten Branchenfonds

Tabelle 15: Entscheidung Branchenfonds vs. Direktinvestment

IX Quellenangaben

Bellmann, L. / Möller, I. (2006): Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter: Die Betriebe in Deutschland haben Nachholbedarf, IAB-Kurzbericht Nr. 13/2006.

Statistisches Bundesamt (2008) I:

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Statistiken/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Bevoelkerungsstand.psm!>; Stand: 30.10.2008

Statistisches Bundesamt (2008) II:

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Grafiken/UnternehmenGewerbeInsolvenzen/Diagramme/KMUMerkmale,templateId=renderPrint.psm!>; Stand 30.10.2008