

Mitarbeiterbeteiligung und Wirtschaftsleistung

Beteiligungsmodelle steigern Unternehmensperformance und Arbeitnehmererfolg

Schlagworte: Mitarbeiterbeteiligung, Erfolgsbeteiligung, Wirtschaftsleistung, Arbeitslosigkeit, Ungleichheit

RELEVANZ DES THEMAS

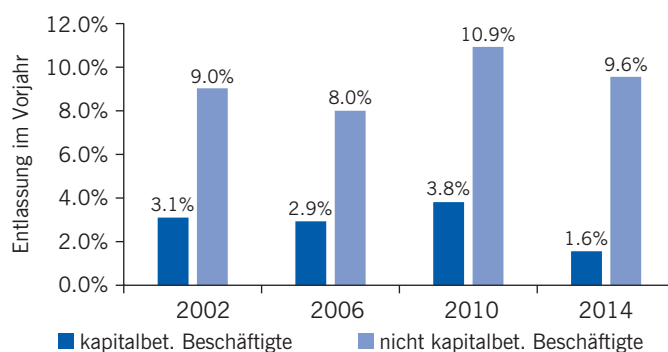
Das Instrument der Mitarbeiterbeteiligung gewinnt aufgrund seines Potenzials, die Resultate von Betrieben, Beschäftigten und Gesamtwirtschaft zu verbessern und wirtschaftliche Ungleichheit zu verringern, an Aufmerksamkeit. Beteiligungsmodelle wirken sich vorteilhaft auf Produktivität, Entlohnung, Arbeitsplatzsicherheit und die Überlebensfähigkeit von Firmen aus – auch wenn der ursächliche Zusammenhang nicht immer eindeutig ist. Trittbrettfahrer-Verhalten wird in der Praxis oft durch Co-Monitoring und Reziprozität von Mitarbeiterseite überwunden. Finanzielle Risiken sind relevant, werden aber durch die meist höhere Entlohnung und größere Arbeitsplatzsicherheit von beteiligten Beschäftigten minimiert.

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- + Mitarbeiterbeteiligung ist im Durchschnitt eng mit einem größeren Unternehmenserfolg verknüpft.
- + Firmen mit Mitarbeiterbeteiligung weisen eine höhere betriebliche Stabilität und Überlebensrate auf und setzen in Krisenzeiten weniger Personal frei – dies kann zu insgesamt geringerer Arbeitslosigkeit führen.
- + Unternehmensaktien werden in der Regel nicht als Ersatz von Einkommen ausgegeben, sondern ergänzen es, so dass sich die Einkommensverhältnisse der Beschäftigten verbessern.
- + Eine breitere Verteilung ökonomischer Gewinne kann helfen, Ungleichheit zu verringern.

Weniger Entlassungen bei Mitarbeiterbeteiligung



Quelle: US General Social Survey (bereinigt um Beschäftigungsdauer, Art der Beschäftigung, Geschlecht, Alter, Ethnie und Bildungsstand)

IZA
World of Labor

Contra

- Mitarbeiterbeteiligungsmodelle stehen vor einem Trittbrettfahrer-Problem: Der besondere Einsatz eines Einzelnen zahlt sich für alle Anteilseigner aus – die individuellen Leistungsanreize können darunter leiden, und besonders leistungsfähige Mitarbeiter können zum Jobwechsel veranlasst werden.
- Die Effektivität von Mitarbeiterbeteiligung hängt auch von Begleitmaßnahmen – z.B. Mitspracherechte, Arbeitsplatzsicherheit, Weiterbildung – ab.
- Mitarbeiterbeteiligung kann für die Beschäftigten mit finanziellen Risiken verbunden sein, wenn die Kapital- oder Erfolgsbeteiligung andere Entlohnungsformen ersetzt.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Eine stärkere Anteilsbeteiligung der Beschäftigten an den neuen Technologien, die tendenziell menschliche Arbeit ersetzen, wird als Antwort auf den Wandel der Arbeitswelt oft eingefordert. Tatsächlich hat dieses Instrument großes Potenzial: Mitarbeiterbeteiligung kann Ungleichheit durch Einkommenszuwächse entgegenwirken und die makroökonomische Stabilität durch verringerte Arbeitslosigkeit in Rezessionsphasen stärken. Bedenken mit Blick auf Trittbrettfahrer-Verhalten und einseitig verteilte finanzielle Risiken lassen sich durch Arbeitsnormen, Lohnsteigerung und Jobsicherheit entkräften. Die Vorteile rechtfertigen politische Fördermaßnahmen für Beteiligungsprogramme.