

Geleitwort

Bei nachfolgendem Text handelt es sich um die Publikation der Ergebnisse des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekts "Analyse und Bilanzierung der Auswirkungen von Mitarbeiterbeteiligung auf die Unternehmensorganisation und Arbeitsgestaltung", das von der ISA Consult GmbH durchgeführt wurde. Das Vorhaben wurde im Rahmen der im November 1999 vom BMBF veröffentlichten Förderbekanntmachung ausgewählt, mit der die Resultate der Vorläuferprogramme "Humanisierung des Arbeitslebens" und "Arbeit und Technik" resümiert werden sollten, um so auch zur Vorbereitung des im Jahre 2001 veröffentlichten Rahmenkonzeptes "Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit" beitragen zu können.

Das Thema materielle Mitarbeiterbeteiligung hatte seinerzeit Konjunktur - und ist bis heute auch nicht aus dem allgemeinen Blickfeld verschwunden, obgleich sich die entsprechenden Rahmenbedingungen während der Laufzeit des Projektes gravierend veränderten. Beispiele materieller Beteiligung fanden zur Jahrtausendwende große Resonanz in der Öffentlichkeit. Aktienoptionsprogramme mit fabelhaften Steigerungsraten oder die Ausgabe von Aktien an Mitarbeiter bei Börsengängen junger Internetfirmen waren in aller Munde. Man hatte teilweise den Eindruck, Unternehmensbeteiligungen würden in Kürze das Gehalt ersetzen und "der Mitarbeiter als Mitunternehmer" zum Arbeitnehmertyp der Zukunft avancieren.

Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass die Beteiligungspraxis sich allerdings schon vor den Zeiten der New Economy stark verändert hatte. Gerade in den etablierten Konzernen - so ein Ergebnis - ist materielle Beteiligung weit verbreitet und wird von beiden Seiten (Unternehmensführung und Mitarbeiter) positiv eingeschätzt. Zentrale Erkenntnis ist dabei: Eine ausgeprägte materielle Mitarbeiterbeteiligung korrespondiert mit einer guten immateriellen Beteiligungspraxis in den Unternehmen und korreliert auch mit aktiver Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen. Materielle Beteiligung ist also mehr als nur eine Sozialleistung. Sie ist Teil von Entlohnungskonzepten und einer "Bewirtschaftung" der Humanressourcen, die auf Flexibilität bei beiden Sozialpartnern setzt. Die Studie belegt, dass dieser Trend auch mit dem Scheitern einiger Unternehmen der New Economy nicht gebrochen ist. Auffällig ist allenfalls noch das Zögern vieler mittelständischer Unternehmen. Dies kann sicher auf die bisweilen etwas komplizierten Rechtsformen für Beteiligungsangebote zurückgeführt werden. Dennoch sollten die Beteiligungsdefizite im KMU-Bereich - auch durch die Überzeugungskraft von Arbeiten wie der vorliegenden - überwindbar sein.

Die Zukunft der Arbeit in Deutschland ist eng verbunden mit der Frage, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig motiviert werden können. Antworten werden in diesem Buch gegeben. Und dafür bedanke ich mich im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und für den Projektträger "Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen". Dieser Dank ist verbunden mit der Hoffnung, dass das (wiederum vom BMBF geförderte) Folgeprojekt

VI

"Transfer innovativer Unternehmensmilieus" - in veränderter Aufstellung, aber unter Einbeziehung der bewährten Kräfte - die begonnenen Arbeiten in diesem Sinne fortführen wird.

Bonn, im April 2003

Volker Schütte