(idw)

idw - Informationsdienst Wissenschaft
Nachrichten, Termine, Experten

Press release

Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Petra Giegerich

08/09/2022
http://idw-online.de/en/news799580

Research results, Scientific Publications
Economics / business administration, Psychology, Social studies
transregional, national

Mitarbeiterbeteiligungsprogramme halten talentierte Angestellte im Unternehmen

Die deutsche Industrie tut sich schwer, Talente auf dem Arbeitsmarkt zu werben und zu halten. In der europäischen Start-Up-Szene haben sich schon seit längerem Mitarbeiterbeteiligungsprogramme etabliert, um diesem „War-for-Talents“ zu begegnen. Auch in der deutschen Industrie werden immer häufiger Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, auch für Angestellte außerhalb von Management-Positionen, eingeführt. Allerdings war bisher wenig darüber bekannt, ob diese Programme tatsächlich helfen, Talente im Unternehmen zu halten.

In ihrer Publikation im angesehenen internationalen akademischen Journal Accounting, Organizations and Society* geht Jana Oehmichen, Professorin für Organisation, Personal und Unternehmensführung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU), gemeinsam mit ihren Kolleginnen und Kollegen aus Groningen und Göttingen (Jan Hennig, Carolin Ahrens und Michael Wolff) genau dieser Frage nach. Die Studie basiert auf Daten von mehr als 190.000 Angestellten eines multinationalen Industrieunternehmens.

Die Autoren können aufzeigen, dass Angestellte, die an einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm teilnehmen, weniger wahrscheinlich das Unternehmen verlassen. Zudem ist dieser Effekt vom Umfeld des Angestellten abhängig. Je besser die Arbeitermarktbedingungen außerhalb des Unternehmens sind und je weniger im Heimatland der Angestellten Unsicherheit vermieden wird, desto stärker der Effekt. Die Autoren zeigen in ihrem Artikel auf, dass sich der Effekt nicht nur durch die finanziellen Anreize, sondern auch durch den psychologischen Mechanismus der „psychological ownership“ erklären lässt. Demnach verursacht das Halten von Firmenanteilen bei Angestellten das Gefühl von Verbundenheit und Zugehörigkeit, welches es weniger attraktiv erscheinen lässt, den Arbeitgeber zu wechseln.

„Dies bedeutet also“, so Prof. Dr. Jana Oehmichen, „dass Mitarbeiterbeteiligungsprogramme ein wertvolles Instrument sein können, Angestellte im Unternehmen zu halten, und dass dieser Effekt besonders ausgeprägt ist, wenn Angestellte auch außerhalb des Unternehmens gute Chancen sehen und eine hohe Wechselbereitschaft an den Tag legen.“

Für Unternehmen der deutschen Industrie haben die Ergebnisse folgende Konsequenzen:
- Mit Mitarbeiterprogrammen kann man Talente im Unternehmen halten.
- Mit der Einführung des Programms ist es allerdings nicht getan. Die Beschäftigten müssen sich bereit erklären, am Programm teilzunehmen. In früheren Studien konnte Prof. Oehmichen mit ihren Koautoren bereits zeigen, dass sich die Teilnahmebereitschaft mittels positiver Rollenvorbilder erhöhen lässt. **
- Effekte von Instrumenten des Personal-Managements dieser Art können stark vom Landeskontext der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängen. Es empfiehlt sich daher, keine Standardprogramme in allen Ländern auszurollen, sondern bereits beim Design der Instrumente des Personal-Managements den Landeskontext zu berücksichtigen.

contact for scientific information:

Prof. Dr. Jana Oehmichen
Organisation, Personal und Unternehmensführung
Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
55099 Mainz
Tel. +49 6131 39-23 767
E-Mail: j.oehmichen@uni-mainz.de
https://www.orga.bwl.uni-mainz.de/prof-dr-jana-oehmichen/

Original publication:

* Hennig, J. C., Ahrens, C., Oehmichen, J., & Wolff, M. 2022. Employee stock ownership and firm exit decisions: A cross-country analysis of rank-and-file employees. Accounting, Organizations and Society, in press, https://doi.org/10.1016/j.aos.2022.101390.

** Ahrens, C., Oehmichen, J., & Wolff, M. 2018. Expatriates as influencers in global work arrangements: Their impact on foreign-subsidiary employees' ESOP participation. Journal of World Business, 53: 452–462.

Oehmichen, J., Wolff, M., & Zschoche, U. 2018. Employee participation in employee stock ownership plans: Cross-level interaction effects of institutions and workgroup behavior. Human Resource Management, 57(5): 1023–1037.