

Mehr als finanzielle Teilhabe

Mitarbeiterbeteiligung im Mittelstand

Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer, AGP e.V.*

Die Beteiligung der Mitarbeiter am Erfolg und am Kapital des arbeitgebenden Unternehmens stößt in Zeiten des Fachkräftemangels sowie steigender Wettbewerbs- und Attraktivitätsanforderung auf ein zunehmendes Interesse. Mitarbeiterbeteiligung sichert nachhaltigen Unternehmenserfolg, denn Mitarbeiter, die als Partner ernst genommen werden und am Erfolg des Unternehmens partizipieren, entwickeln mehr Leistung, Engagement und Initiative. Das steigert die Leistungsfähigkeit der Unternehmen und hilft im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte exzellente Mitarbeiter zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden.

Mehr als ein Finanzierungskonzept

Während in fast allen großen Unternehmen Erfolgsbeteiligungen sowie die Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenskapital durch die Ausgabe von Belegschaftsaktien oder Optionen üblich sind, ist zumindest die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung im Mittelstand und in den Familienunternehmen noch eher die Ausnahme. Gleichwohl gibt es auch hier derzeit mehr als 3.000 Unternehmen, die ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch am Kapital beteiligen.

Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung wird in diesen mittelständischen Unternehmen als Teil ihrer Unternehmenskultur aufgefasst. Weit mehr als in Publikumsgesellschaften oder in managementgeführten Unternehmen ist die Einführung und der Erfolg eines Beteiligungsmodells an die Wertvorstellungen des Unternehmers und die Prinzipien von Führung und Zusammenarbeit im Unternehmen gebunden.

Mitarbeiterbeteiligung ist abhängig von der Überzeugung oder der Erfahrung des Unternehmers, dass eine partnerschaftliche Unternehmensführung Vorteile für Mitarbeiter und Unternehmen hat: Wenn alle Mitarbeiter eines Unternehmens „an einem Strang ziehen“, gemeinsame, klar definierte und „vorgelebte“ Ziele verfolgen, ihr ganzes Engagement einbringen und für ihren Arbeitsbereich die Verantwortung übernehmen,

*) Die AGP e.V. ist ein Verband für Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland. Die Mitgliedsunternehmen der AGP praktizieren die unterschiedlichsten Formen der Mitarbeiterbeteiligung.



Dr. Heinrich Beyer

werden Kräfte in eine gemeinsame Richtung gebündelt und verstärken sich gegenseitig.

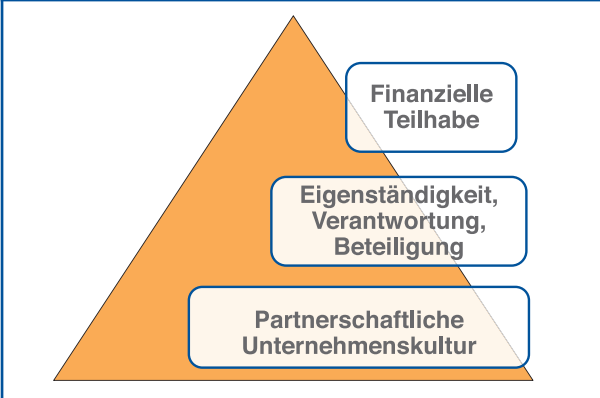
Bausteine für Mitarbeiterbeteiligung in Familienunternehmen

Daneben beruht Mitarbeiterbeteiligung im Familienunternehmen dann auf der Akzeptanz von Unternehmer und Mitarbeitern gleichermaßen. Wichtige „Bausteine“ sind:

- ◆ Wechselseitiges Vertrauen zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft,
- ◆ Vertrauen der Mitarbeiter in die wirtschaftliche Prosperität des Unternehmens und in die Unternehmensführung,
- ◆ Freiräume für eigenständiges Engagement und unternehmerisches Denken und Handeln der Mitarbeiter,
- ◆ offene Information und Kommunikation sowie
- ◆ Transparenz im Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung und die Zielsetzungen des Unternehmens.

Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Mittelstand ist somit mehr als ein Finanzierungskonzept; sie ist sichtbarer Ausdruck einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit im Unternehmen, die durch Eigenständigkeit und Verantwortung auf betrieblicher Ebene und eine partnerschaftliche Kultur ermöglicht und gestützt wird.

ABB. 1: MITARBEITERBETEILIGUNG – DAS MODELL DER AGP



Quelle: AGP

Das Mittelstandsmodell

In den mittelständischen Unternehmen haben sich neben vielfältigen Erfolgsbeteiligungsmodellen als wichtigste „Durchführungswege“ einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung das Genussrecht und die stille Beteiligung herausgebildet. Es handelt sich hierbei nicht um gesellschaftsrechtliche, sondern um schuldrechtliche Beteiligungen, die als Fremdkapital bilanziert werden. Gleichwohl können diese Beteiligungen wirtschaftlich als Eigenkapital gewertet werden, wenn das Kapital an einem möglichen Verlust des Unternehmens teilnimmt und mindestens fünf Jahre festgelegt ist.

Beteiligungskapital der Mitarbeiter wird in aller Regel erfolgsabhängig verzinst und nach Ablauf der Festlegungsfrist – zwischen fünf und zehn Jahren – an die Mitarbeiter zum Nennwert zurückgezahlt. Eine Substanzbeteiligung findet nicht statt, die Feststellung des anteiligen Unternehmenswertes entfällt daher.

Kaum Formvorschriften bei Genussrechten

Bei den Genussrechtsbedingungen oder dem Vertrag über die Stille Gesellschaft gibt es kaum Formvorschriften und einen weiten Regelungsspielraum im Hinblick auf Sperr- und Kündigungsfristen, Verzinsung, Auszahlungsmodalitäten, Informationsrechte etc. Genussrechtsinhaber und stille Gesellschafter haben keinen Einfluss auf unternehmerische Entscheidungen. Es handelt sich um ein seit vielen Jahren etabliertes, rechtlich und steuerrechtlich abgesichertes Instrumentarium. Der Verwaltungsaufwand ist auch für kleine Unternehmen überschaubar.

TAB. 2: BETRIEBLICHER SPARPLAN

Einzahlung Mitarbeiter	Überlassung Arbeitgeber	Kapital nach 5 Jahren	Kapital nach 10 Jahren	Zinsen in 10 J. bei 5 %
25 pro Monat 300 pro Jahr	120 pro Jahr	2.100	4.200	ca. 1.000
50 pro Monat 600 pro Jahr	240 pro Jahr	4.200	8.400	ca. 2.000
75 pro Monat 900 pro Jahr	300 pro Jahr	6.000	12.000	ca. 2.900
100 pro Monat 1.200 pro Jahr	360 pro Jahr	7.800	15.600	ca. 3.800

Angaben in EUR; Quelle: AGP

Mit dem neuen Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz (MKBG) hat der Gesetzgeber die steuerliche Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung deutlich ausgeweitet. Der Arbeitgeber hat u.a. die Möglichkeit, dem Mitarbeiter bis zu 360 EUR pro Jahr steuer- und sozialabgabenfrei zu überlassen. Auch wenn dies auf den ersten Blick recht geringe Förderbeträge sind, so steigern sie die Attraktivität der betrieblichen Kapitalanlage doch deutlich. Die Abbildung zeigt einen im Mittelstand typischen betrieblichen Sparplan, der sowohl mit Eigenleistungen der Mitarbeiter als auch mit Beiträgen des Arbeitgebers gespeist wird.

Auch wenn nach Ablauf der Anlagedauer die ersten Sparpläne ausgezahlt werden, bleibt dem Unternehmen ein konstanter – in aller Regel weiter steigender – Kapitalstock erhalten, wenn es kontinuierlich derartige Beteiligungsmodelle anbietet.

Solche Beteiligungsmodelle eignen sich hervorragend, um beispielsweise Mittel aus einer Erfolgsbeteiligung aufzunehmen, die dann erst zu einem späteren Zeitpunkt mit hoher Rendite an die Mitarbeiter ausgezahlt werden. Je nach Höhe der Leistung des Unternehmens kommen hier leicht zweistellige Renditen für den Mitarbeiter zustande. Umgekehrt kann das Unternehmen die Kapitalkosten über die Höhe seines Beitrags zu solch einem Sparplan steuern.

Fazit

Die reinen finanzwirtschaftlichen Vorteile einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung – für die Mitarbeiter und das Unternehmen – können kaum hoch genug eingeschätzt werden. Kontinuierliche Einzahlungen der Mitarbeiter in einen „betrieblichen Sparplan“ können mittel- bis langfristig zu einem erheblichen Kapitalaufbau führen, der die Liquidität und die Kapitalstruktur des Unternehmens nachhaltig verbessert und damit die Abhängigkeit von externen Finanzierungen reduziert. Für die Mitarbeiter selbst eröffnet sich hier eine weitere Möglichkeit der Vermögensbildung, die nicht zuletzt aufgrund der steuerlichen Anreize mit weit überdurchschnittlichen Renditen einhergeht.