

MITARBEITERBETEILIGUNG

Angestellte Teilhaber

Mittelständler, die ihre Mitarbeiter an der Firma beteiligen, sind in Deutschland immer noch selten. Warum eigentlich?

VON Ina Kirsch | 24. Februar 2011 - 07:00 Uhr



© Jörg Taron/dpa

Der Inhaber dieses Unternehmens hat vor vielen Jahren ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell in seinem Betrieb eingeführt

Wenn Erland Wippermann und Hans-Dieter Kränkel von ihren Büros aus auf den Hof schauen und der Parkplatz mal wieder voll ist, dann wissen sie, dass der Laden läuft. Wippermann freut es, weil er der Chef des Ladens ist, und Kränkel, weil ihm ein Teil davon gehört. Vor 15 Jahren beteiligte Wippermann seine Mitarbeiter an seiner Firma, die mit Schrauben, Werkzeugen und Arbeitsschutzkleidung handelt. Seitdem sind bis auf die Auszubildenden alle elf Beschäftigten stille Gesellschafter der Wippermann GmbH & Co. KG. Damit ist das Unternehmen im ostwestfälischen Bünde gleich mehrfach eine Ausnahme: Es gehört zu den wenigen im deutschen Mittelstand, die ihre Angestellten am Kapital teilhaben lassen, und sticht unter den Firmen, die ihre Mitarbeiter am Unternehmenserfolg beteiligen, auch noch durch eine hohe Mitmachquote hervor, immerhin acht Prozent der Anteile gehören Kränkel und seinen Kollegen. »An der eigenen Firma beteiligt zu sein ist ein gutes Gefühl«, sagt denn auch der Vertriebsmitarbeiter. Es motiviert die Belegschaft, wertet sie auf und bringt ihr zusätzliches Geld – sofern sie gemeinsam einen Gewinn erwirtschaften. Zwischen 7 und 15 Prozent effektiver Verzinsung haben die angestellten Wippermann-Investoren bislang jedes Jahr erhalten. Und auch für das Unternehmen lohnt sich das Beteiligungsmodell: Die Mitarbeiter identifizieren sich stärker mit ihrem Arbeitgeber, die Fluktuation ist gesunken, die Liquidität gestiegen. Folgen, die sich auch in diversen Studien nachlesen lassen: So haben das Institut für angewandte Wirtschaftsforschung Tübingen oder das Institut für Arbeitsmarkt- und

Berufsforschung (IAB) erst kürzlich wieder herausgefunden, dass Unternehmen, die ihre Belegschaft am Kapital beteiligen, nicht nur erfolgreicher, sondern auch krisenfester sind.

Und trotzdem hat sich die Idee der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland bis heute nicht durchgesetzt. Lediglich ein Prozent der Betriebe gab im Jahr 2009 in einer Umfrage des IAB an, dass ihre Beschäftigten gleichzeitig auch ihre Anteilseigner sind. Liegt es an der Komplexität der Beteiligungsmodelle, an der in Deutschland fehlenden Aktien- und Beteiligungskultur oder an den Vorbehalten, die immer wieder gegen diese Idee hervorgebracht werden? Wissenschaftliche Antworten gibt es darauf nicht. Leidvolle Erfahrungen hingegen schon. »Was musste ich mir nicht alles anhören, als ich vor einem Jahr beschloss, meine Mitarbeiter zu Mitunternehmern zu machen«, erzählt Edgar Siller, Geschäftsführer der Notes GmbH aus Schwäbisch Hall: Sozialismus sei das. Kapitalismus sei das, kompliziert und bringe doch nichts. Stimmt alles nicht, findet Siller: Für ihn sei »die Mitarbeiterbeteiligung eine kluge unternehmerische Entscheidung«.

Und damit mehr als nur ein kurzfristiges Finanzierungsinstrument. »Es gibt zwar Fälle, in denen eine finanzielle Beteiligung der Belegschaft den Betrieb vor dem Ruin gerettet und in die Zukunft geführt hat«, sagt Christine Seger, Geschäftsführerin der Miterfolg GmbH, die Betriebe bei der Einführung von Beteiligungsmodellen berät. Aber solche Beispiele seien selten. Mitarbeiterkapital führt in aller Regel erst mittel- bis langfristig zu einer Liquiditätsverbesserung, denn in den meisten Fällen zahlen die Beschäftigten monatlich lediglich kleine Beträge ein. Bei der Wippermann GmbH & Co. KG etwa liegt die Eigenleistung zwischen 240 bis 960 Euro pro Jahr. Die Unternehmen legen gewöhnlich noch eine Schippe obendrauf. Denn Zuschüsse des Arbeitgebers fördert der Staat: Bis zu 360 Euro jährlich kann jeder Betrieb seinem Mitarbeiter steuer- und sozialabgabenfrei überlassen, vorausgesetzt, die Mitarbeiterbeteiligung steht allen Angestellten offen, die länger als ein Jahr beschäftigt sind. Wer auf diese Art Kapital für anstehende Investitionen einzusammeln gedenkt, sollte das Investieren lieber gleich lassen.

Die Beteiligung der eigenen Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens sollte also das Hauptmotiv des Unternehmers sein. Doch ist Mitsprache hierzulande ein ideologisches Thema. Die häufigste Form der Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Mittelstand ist nicht umsonst die stille Beteiligung. Einer Statistik des Vereins Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft (AGP) zufolge, haben etwa 1300 Unternehmen in Deutschland – das sind 30 Prozent aller Firmen, die ihre Mitarbeiter am Eigenkapital beteiligen – diese Form gewählt und ihre Miteigentümer dabei recht unterschiedlich mit Rechten und Pflichten ausgestattet. Typischerweise sind stille Gesellschafter nicht an der Geschäftsführung beteiligt und haben nur Kontroll-, aber keine Mitspracherechte. Sie dürfen die Geschäftszahlen einsehen und den Jahresabschluss prüfen. Politisch links Denkenden ist dieses Modell ein Dorn im Auge. »Wir möchten lieber laute statt stille Gesellschafter, die auch wesentliche Betriebsentscheidungen beeinflussen können«, sagt Klaus Ernst, Vorsitzender der Linkspartei. Er träumt von Gesellschaften, die komplett der Belegschaft gehören. Konservative Unternehmer fürchten genau

diesen Mitspracheanspruch und empfinden die erforderliche Offenheit im Umgang mit Unternehmenszahlen mitunter als unangenehm. In der Praxis funktionieren Mitarbeiterbeteiligungen deshalb wohl nur auf einem vertrauensvollen, partnerschaftlichen Mittelweg. »Wenn die Belegschaft offiziell um Bilanzsicht bitten muss, dann ist etwas schief gelaufen«, sagt Erland Wippermann.

Ein weiteres Hindernis auf dem Weg zu mehr Mitunternehmern ist das Ausfallrisiko. Denn geht ihre Firma pleite, ist ihre Beteiligung wertlos. Einen Insolvenzschutz gibt es nicht. »Es wäre beruhigend, wenn es einen Versicherungsschutz gäbe«, sagt der Wippermann-Angestellte Kränkel. In diese Richtung sollte deshalb der sogenannte Deutschlandfonds wirken, der im Mitarbeiterbeteiligungsgesetz aus dem Jahr 2009 beschrieben wird. Er soll zur Streuung des Verlustrisikos Gelder von Mitarbeitern aus unterschiedlichen Betrieben in einem Topf sammeln. Geht ein Betrieb pleite, fangen so die Gewinne der anderen Betriebe den Verlust der betroffenen Mitarbeiter auf. Allerdings ist dieser Fonds bisher noch nicht aufgelegt worden. Soll die Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland populärer werden, ist also die Politik gefordert. Einen Einlagensicherungsfonds, wie es ihn für Bankeinlagen gibt, fordern einige Experten, um das Risiko des Totalausfalls abzufedern. Zudem sollte die steuerliche Förderung angehoben werden. Vor allem aber »sollte das Geld, gleichgültig, ob es vom Arbeitgeber oder vom Angestellten kommt, künftig gleich behandelt werden«, sagt Heinrich Beyer, Geschäftsführer der AGP. Denn derzeit ist nur der Teil, den das Unternehmen zuschießt, bis zur Höhe von 360 Euro pro Jahr steuer- und sozialabgabenfrei. Wird der gleiche Betrag vom Mitarbeiter aufgebracht, muss er diesen zwar nicht versteuern, wohl aber Sozialabgaben darauf zahlen.

Die Frage jedoch, ob die angestellten Mitgesellschafter auch Verluste mitzutragen haben oder nicht, beantworten neue steuerliche Anreize allerdings auch nicht. Ob Miteigentum auch Mithaftung bedeutet, daran scheiden sich die Geister: Die Gewerkschaften befürworten wenig überraschend die reine Gewinnbeteiligung. Sie lehnen es ab, dass Mitarbeiter Verluste übernehmen sollen. Viele Beteiligungsmodelle lassen sich auch auf die Gewerkschaftsforderung ein. So garantiert Siller von der Notes GmbH seinen Mitarbeitern unabhängig vom Geschäftsergebnis eine Mindestverzinsung ihres investierten Vermögens.

Erland Wippermann kann damit wenig anfangen, er hält das für einseitiges Anspruchsdenken. »Wenn wir in guten Jahren alle gemeinsam die Treppe hoch marschieren, müssen wir bei Verlusten auch zusammen wieder ein Stück hinuntergehen«, sagt der Unternehmer. Er könnte seiner Belegschaft, so steht es zumindest in den Verträgen, eine Verzinsung von minus fünf Prozent pro Jahr zumuten. Allerdings ist dieser Fall noch nie eingetreten.

COPYRIGHT: ZEIT ONLINE

ADRESSE: <http://www.zeit.de/2011/09/GS-Mitarbeiterbeteiligungen>