

ZT WIRTSCHAFT

Mitarbeiterbeteiligung – Ein Weg, Produktivität und Kapital zu erhöhen

Das Thema finanzielle Beteiligung von Mitarbeitern an Unternehmen ist aktueller denn je. Gerade in Zeiten, in denen sich Unternehmen in einer schwächelnden Konjunktur und einem verstärkten Wettbewerb wiederfinden, müssen Unternehmen weitere Wege finden, dem Wettbewerb standzuhalten, indem sie ihre Kapitalisierung ausbauen, ihre Produktivität steigern und qualifizierte Mitarbeiter an sich binden.

Von den Rechtsanwälten Dr. jur. Rolf Kobabe und Verena Ludewig

In unserem heutigen, ersten Teil der Reihe Mitarbeiterbeteiligung wollen wir Ihnen die Vorteile einer finanziellen Beteiligung von Mitarbeitern am eigenen Unternehmen vorstellen, im zweiten Teil erläutern wir Ihnen die verschiedenen Formen der Mitarbeiterbeteiligung und die Möglichkeiten staatlicher Förderung. Im dritten Teil schließlich zeigen wir

Bei der Kapitalbeteiligung und damit der Mitarbeiterbeteiligung im engeren Sinne wird dem Unternehmen von den Mitarbeitern Kapital zur Verfügung gestellt, das sich entsprechend der jeweiligen Ertragssituation vergrößert und bei bestimmten Ausgestaltungen bei Verlusten des Geschäftsbetriebs auch zu Verlusten im Rahmen der Mitarbeiterbeteiligung

Beteiligungsinstrument eingesetzt. Zu einem weiteren Anschlag von Mitarbeiterbeteiligungen führten 1998 Änderungen des Aktiengesetzes (AktG) mit der bedingten Kapitalerhöhung (§ 192 AktG) und dem vereinfachten Erwerb von Unternehmensaktien durch das Unternehmen selbst (§ 71 AktG). Trotz der vielen Vorteile einer

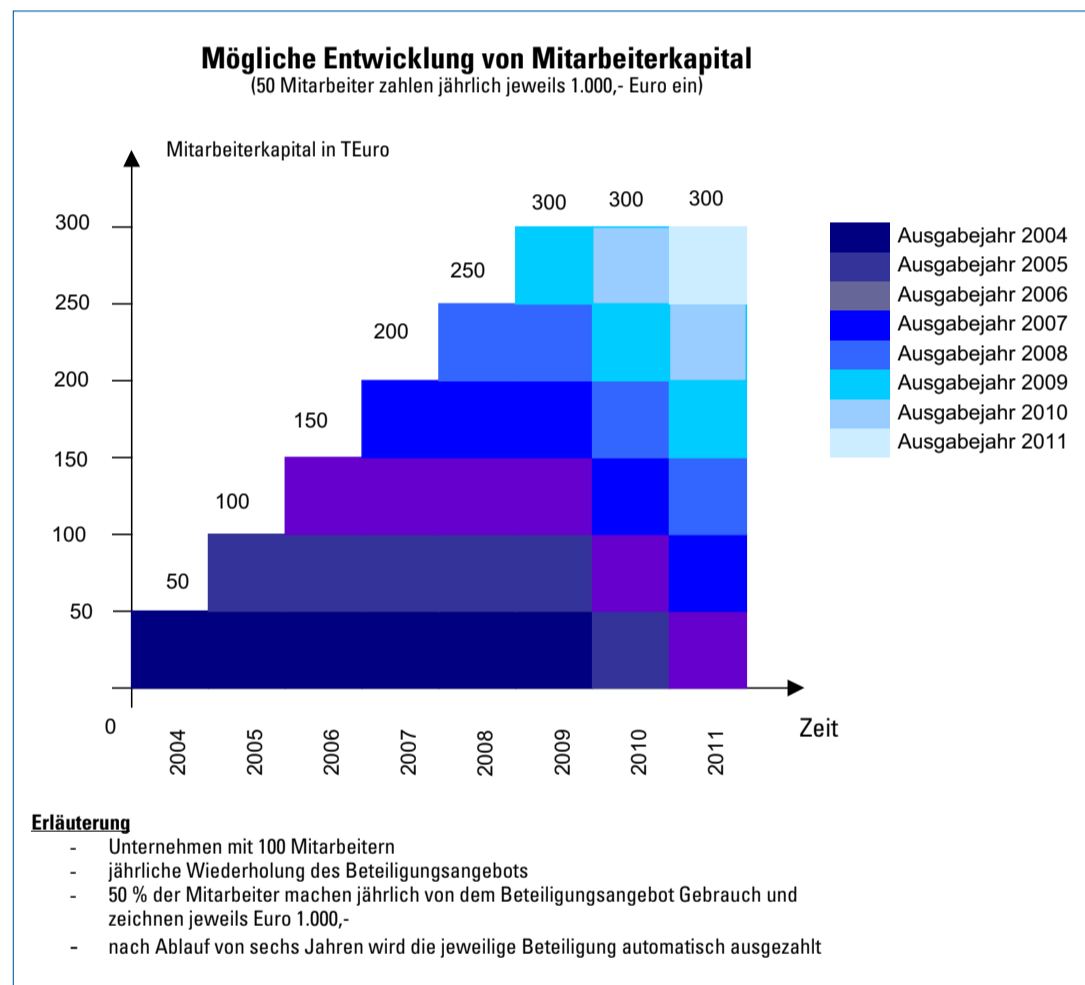
ligng einzuführen. So bestehen Befürchtungen, dass es zu Veränderungen der gesellschaftsrechtlichen Verhältnisse kommt, dass der Entscheidungsspielraum der Geschäftsführung eingeschränkt wird, dass Kündigungen nicht mehr vorgenommen werden können und dass eine enorme Transparenz hinsichtlich der internen Vorgänge im Unternehmen erforderlich ist. Diese Bedenken sind nur bedingt richtig. Dem Unternehmen stehen verschiedene Beteiligungsformen zur Verfügung, die größtenteils einen weiten Gestaltungsspielraum bieten. So können beispielsweise bei einer Mitarbeiterbeteiligung in Form von Genussrechten eine gesellschaftsrechtliche Stellung ausge-

schlossen und Mitwirkungsrechte auf ein Minimum beschränkt werden.

Vorteile der Mitarbeiterbeteiligung

Verschiedenste Forschungen (z.B. eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Jahr 1998) weisen nach, dass die Wertschöpfung in Unternehmen mit Mitarbeiterbeteiligung deutlich höher ist als in Unternehmen ohne solche Beteiligungen. Dies mag zum einen daran liegen, dass eine Mitarbeiterbeteiligung die Motivation der Arbeitnehmer steigert – diese sind im gewissen Sinne nun auch „Mitunternehmer“, kann aber auch darauf zurückzuführen sein, dass zumeist innovative und wettbewerbsorientierte Unternehmen, die von jeher über eine transparente Unternehmenspolitik verfügen, dazu neigen, ihre Mitarbeiter am Erfolg ihres Unternehmens zu beteiligen. Mitarbeiterbeteiligungen bieten sich auch oder gerade für kleine und mittelständische Unternehmen an. Denn diese Unternehmen stoßen meist wegen ungenügender Kapitalausstattung an Expansionsgrenzen und können zudem im

Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter mit Großunternehmen nicht mithalten. Der Arbeitgeber kann mit einer Mitarbeiterbeteiligung sowohl personalwirtschaftliche Ziele als auch finanzwirtschaftliche Ziele verwirklichen. Im Vordergrund steht neben der Erhöhung der Kapitalisierung zumeist die Zielsetzung, Mitarbeiter stärker an das Unternehmen zu binden, Motivationsansätze zu geben und letztlich damit die Produktivität des Unternehmens zu steigern. Daneben stehen immaterielle Ziele, wie z. B. das Ermöglichen besserer Informationen über die Situation des eigenen Unternehmens und mehr Arbeitnehmerzufriedenheit. Die Bindungswirkung einer Kapitalbeteiligung ist insoweit von Vorteil, als beispielsweise viele Unternehmen in der Gründungsphase nicht über die notwendige Finanzkraft verfügen, qualifiziertem Fachpersonal angemessene, attraktive Gehälter zu zahlen. Durch eine Beteiligung am Unternehmenskapital anstelle eines höheren Gehalts nehmen die Mitarbeiter zwar am Risiko der Aufbauphase teil, partizipieren aber auch an den Chancen. Für den Arbeitnehmer liegen die Vorteile einer Kapitalbetei-



Ihnen auf, was bei der Einführung von Mitarbeiterbeteiligungen im Unternehmen, gerade in Hinblick auf die praktische Durchführung, zu beachten ist.

I. Teil: Finanzielle Beteiligung von Arbeitnehmern am Unternehmen

Mitarbeiterbeteiligung bedeutet die vertragliche und dauerhafte Beteiligung von Mitarbeitern am Produktivvermögen des arbeitgebenden Unternehmens. Es wird zwischen Erfolgsbeteiligung und Kapitalbeteiligung unterschieden. Bei der Erfolgsbeteiligung werden Beschäftigte eines Unternehmens oder Gruppen daraus am Erfolg, teilweise auch an einem Misserfolg des Unternehmens beteiligt. Sie erhalten in den meisten Fällen einen Bonus als Zusatz zu ihrer Entlohnung. Die Erfolgsbeteiligung fällt zumeist in die arbeitsrechtliche Sphäre und unterliegt, da sie wie Lohn und Gehalt zu behandeln ist, der Einkommensteuer und ggf. der Sozialversicherung.

ligng führen kann. Kapitalbeteiligung und Erfolgsbeteiligung sind auch kombinierbar. Im Folgenden wird der Begriff Mitarbeiterbeteiligung mit Kapitalbeteiligung gleichgesetzt. Mitarbeiterbeteiligungen gab es vereinzelt schon in den 50er Jahren. Im Rahmen des Konzeptes der sozialen Marktwirtschaft wurde dieses Thema vielschichtig diskutiert und von einigen „Pionierunternehmen“ auch durchgeführt. Vorrangige Beteiligungsinstrumente waren die Belegschaftsaktie, die stille Gesellschaft und das Mitarbeiterdarlehen. 1984 trat das Vierte Vermögensbildungsgesetz in Kraft und ermöglichte eine staatliche Förderung von Kapitalbeteiligungen von Mitarbeitern an ihren Unternehmen. Viele kleine und mittlere Unternehmen nutzten die Möglichkeit, Mitarbeiter am Erfolg ihres Unternehmens teilhaben zu lassen und zugleich die Arbeitnehmer an das Unternehmen zu binden. Neben stillen Beteiligungen wurden verstärkt auch (vgl. Bertelsmann) Genussrechte als

finanziellen Beteiligung von Mitarbeitern an Unternehmen, bildet Deutschland im Vergleich zum Ausland im Bereich der Mitarbeiterbeteiligungen fast das Schlusslicht. Während in Frankreich ca. 43 % und in England ca. 24 % aller abhängig Beschäftigten an ihrem Unternehmen beteiligt sind, sind es in Deutschland bisher nur etwa 5 %. Dies liegt zum einen daran, dass in vielen Ländern die Mitarbeiterbeteiligung staatlich stärker als in Deutschland gefördert wird. So ist in Frankreich ab einer bestimmten Größe der Betriebe gesetzlich vorgeschrieben, dass Unternehmen ihre Mitarbeiter zu beteiligen haben. Jedoch bestehen auch hierzulande staatliche Förderungen, wie etwa die Steuerfreiheit von Unternehmenszuschüssen bei einer Kapitalbeteiligung nach § 19a Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz im Rahmen von vermögenswirksamen Leistungen. Zum anderen scheuen sich viele Unternehmer, eine Mitarbeiterbetei-

ANZEIGE

ZT Ich lese es.™

ZT ZAHNTECHNIK ZEITUNG
Die Monatszeitung für das zahntechnische Labor

ZT Selber abonnieren, statt nur mitlesen.

<u>Labor/Firmen name</u>	Ja, ich abonniere die ZT Zahntechnik Zeitung für 1 Jahr (12 Ausgaben) zum Vorteilspreis von € 35,00*, statt € 42,00* bei Einzelheftkauf.
<u>Name</u>	Das Abonnement verlängert sich automatisch um ein weiteres Jahr, wenn es nicht 6 Wochen vor Ablauf des Bezugszeitraumes schriftlich gekündigt wird (Poststempel genügt).
<u>Straße</u>	<small>*Freie zzgl. Versandkosten + gesetzl. MwSt.</small>
<u>PLZ/Ort</u>	<u>Datum</u>
<u>Telefon</u>	<u>Unterschrift</u>
<u>Fax</u>	<u>E-Mail</u>

OEMUS MEDIA AG
Abonnement-Marketing
Holbeinstr. 29
04229 Leipzig

Tel.: 03 41/4 84 74-2 00
Fax: 03 41/4 84 74-2 90
E-Mail: info@oemus-media.de
www.oemus.com