



Mitarbeiterbeteiligung

Wenn die Firma Allen gehört

Mitarbeiter, die am Gewinn beteiligt sind, arbeiten engagierter. Trotzdem lassen in Deutschland nur wenige Unternehmen ihre Angestellten am Firmenerfolg teilhaben. Das soll sich zum 1. April ändern.

Glückliche Mitarbeiter wünschen sich wohl alle Unternehmer. Damit dieser Wunsch auch in Erfüllung geht, hat die Hamburger Wulf Gaertner Autoparts AG, einer der weltweit führenden Hersteller von Autoersatzteilen für den freien Teilehandel, ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell eingeführt. „In der heutigen Zeit sind Mitarbeiterbindung und Motivation wichtige Elemente der Personalarbeit“, nennt Marita Schwartze, Personalleiterin und Mitglied der Geschäftsleitung der Wulf Gaertner Autoparts AG, die Gründe für die Beteiligungsmöglichkeiten der Angestellten am Unternehmen. Um sich als attraktiver Arbeitgeber mit interessanten und individuellen Anreizen zu positionieren, habe man vor zehn Jahren entschieden, ein Gewinnbeteiligungsmodell für die Mitarbeiter zu schaffen. Bislang mit sehr großem Erfolg: „Wir stellen immer wieder fest, dass Mitarbeiter mit Stolz über ihren Arbeitgeber und unser Modell der Mitarbeiterbeteiligung sprechen. Die Fluktuation im kaufmännischen Bereich geht gegen Null, und auch die Fehlzeiten liegen im gesamten Unternehmen unter dem Bundesdurchschnitt, denn bei der Ermittlung der jährlichen Beteiligung spielen Fehlzeiten eine nicht unerhebliche Rolle“, sagt Marita Schwartze.

Erfolgsgeschichten wie diese soll es künftig öfter geben. Bundestag und Bundesrat haben deshalb ein Gesetz auf den Weg gebracht, das am 1. April in Kraft tritt und die Beteiligung von Mitarbeitern am Kapital und Gewinn ihres Unternehmens mehr als bisher fördert. Unter anderem sieht das Gesetz vor, dass die Arbeitnehmer-Sparzulage für in Beteiligungen angelegte vermögenswirksame Leistungen von bislang 18 auf 20 Prozent steigt. Daneben können Beschäftigte nun für bis zu 360 Euro im Jahr steuerfrei Anteile an ihren Unternehmen erwerben. Bislang lag dieser Freibetrag bei 135 Euro. Diese staatliche Förderung wird von Stefan Fritz, Geschäftsführer der auf Beteiligungsmodelle spezialisierten Mit-Unternehmer.com Beratungs-GmbH, begrüßt: „Die Neuregelung ist ein richtiges und wichtiges Signal an die Unternehmen und Mitarbeiter in Deutschland.“ Daran würden auch wirtschaftlich schwere Zeiten nichts ändern: „Im Zuge der aktuellen Krise werden viele Mittelständler Alternativen zur reinen Bankfinanzierung in den Blick nehmen. Die Mitarbeiterbeteiligung kann dabei eine langfristige Alternative sein.“

Auch Michael Lezius, ehemaliger Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. (AGP), einer Organisation, die sich ausschließlich für die Mitarbeiterbeteiligung einsetzt, blickt mit Zuversicht auf die neuen gesetzlichen Regelungen. „Wir werden aufholen“, so seine Erwartung mit Blick auf andere Länder wie Frankreich oder Großbritannien, in denen mehr Arbeitnehmer am Ertrag und Vermögen der Unternehmen beteiligt sind als hierzulande. Zwar räumt der Experte ein, dass das neue Gesetz angesichts der Krise vielleicht nicht zum besten Zeitpunkt eintrete, er sieht darin aber auch eine Chance: „Wenn es wieder aufwärts geht und man zuvor an der einen oder anderen Stelle den Gürtel etwas enger geschnallt hat, kann man auf dieser Basis das Wachstum nutzen, um ein nachhaltig wirkendes Beteiligungsmodell einzuführen.“ Möglichkeiten dazu gibt es viele – ob Erfolgsbeteiligungen, GmbH-Beteiligungen oder Belegschaftsaktien – ein Modell, wie es die Hamburger Hafen und Logistik AG praktiziert. Kleineren Unternehmen aus dem Mittelstand empfiehlt Stefan Fritz vor allem Beteiligungsformen wie Genussrechte oder stille Beteiligungen: „Hierbei werden die Interessen der Unternehmer und die der Mitarbeiter bestens zusammengebracht. Der Unternehmer erhält betriebliches Eigenkapital und der Mitarbeiter Informationsrechte.“ Grundsätzlich sei die Wahl der richtigen Beteiligungsform aber immer eine Einzelfallentscheidung und bedürfe sorgfältiger Prüfung.

Wenn Unternehmen ein betriebliches Beteiligungsmodell nicht umsetzen wollen oder können, bietet das neue Gesetz den Arbeitnehmern mit sogenannten Mitarbeiterbeteiligungsfonds ebenfalls eine Lösung. An diesen können Angestellte Anteile erwerben, und die Fonds müssen 60 Prozent ihres Vermögens in den Firmen anlegen, deren Mitarbeiter sich am Fonds beteiligen. Die Erfolgsaussichten und die mögliche Verbreitung dieses neuen Instrumentes lassen sich derzeit noch nicht einschätzen. Grundsätzlich überwiegt jedoch Skepsis. „Gut gemeint, aber nicht gut gemacht“, so die Einschätzung von Michael Lezius. Vor allem die streng limitierte Anlagepolitik – nur 40 Prozent der Fondsvermögen können in liquide Titel und fungible Vermögensgegenstände wie beispielsweise börsennotierte Aktien investiert werden – schränke die Attraktivität dieses Instrumentes deutlich ein. Die Zukunft wird es zeigen, ob das neue Gesetz ein Erfolg wird – und immer mehr Angestellte an einem „Stück Firma“ beteiligt sind.

Ansgar Kortenjann
ansgar.kortenjann@hk24.de
Telefon 36 13 8 286

Informationen

Weitere Informationen zum Thema Mitarbeiterbeteiligung unter www.hk24.de.