

Mitarbeiterbeteiligung: Instrument für mehr Eigenkapital und Liquidität

Eine Bestandsaufnahme durch Schulz&Schon PersonalZirkel, Personalberatung, München

Wenn in diesen Wochen im Rahmen der Krisendiskussion in der Öffentlichkeit über den deutschen Mittelstand gesprochen wird, fallen häufig Begriffe wie „geringe Eigenkapitalausstattung“ oder „Liquiditätsprobleme“. Es werden viele verschiedene Lösungen diskutiert, nicht zuletzt, weil die Kriterien Eigenkapital und Liquidität in den Ratings der den Mittelstand finanzierenden Banken eine maßgebliche Rolle spielen. Insofern steht der Unternehmer ständig in der Diskussion mit seinem Kreditinstitut, das von ihm regelmäßig eine höhere Eigenkapitalquote und die Sicherstellung einer ausreichenden Liquiditätslage verlangt. Die augenblickliche wirtschaftliche Situation und die bevorstehenden Regelungen im Rahmen von Basel III tragen zusätzlich dazu bei, dass der Sicherheitsgedanke bei den Banken noch mehr im Vordergrund steht und ein Rückgang der Kreditbereitschaft zu befürchten ist.

Umso erstaunlicher erscheint daher die Tatsache, dass das Instrument der Mitarbeiterbeteiligung zur Stärkung des Eigenkapitals oder zur Liquiditätsgewinnung im deutschen Mittelstand noch sehr selten genutzt wird. Nach der im September 2011 veröffentlichten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) greifen immer noch sehr wenige Unternehmen auf ein Beteiligungsmodell zurück. So sind lediglich bei 1 % der mittelständischen Unternehmen Mitarbeiter am Kapital beteiligt, bei 9 % der Unternehmen am Ergebnis. Dabei liegen die Vorteile klar auf der Hand.

Welche Chancen sind mit der materiellen Mitarbeiterbeteiligung verbunden?

Grundsätzlich kann im Rahmen der materiellen Mitarbeiterbeteiligung von zwei verschiedenen Modellen ausgegangen werden.

Bei dem ersten Modell „Mitarbeiterkapitalbeteiligung“ erwerben die Mitarbeiter Anteile am Kapital des Unternehmens. Als klassisches Beispiel ist hier die Belegschaftsaktie zu nennen. Doch diese Beteiligungsform ist nicht auf die Aktiengesellschaft beschränkt, sie funktioniert auch in allen anderen Gesellschaftsformen. Dabei müssen die Mitarbeiter nicht zwingend ein Mitspracherecht in der Geschäftsführung erhalten. Dies kann zum Beispiel durch die Gründung einer Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft ausgeschlossen werden, die dann eine stille Beteiligung am Unternehmen erwirbt. Die Vorteile dieses Beteiligungsmodells liegen vor allem in einer besseren Bonität und der damit verbundenen Einsparung im Zins. Das Kreditinstitut wird in der Regel eine höhere Eigenkapitalausstattung mit einem besseren Rating belohnen, was zu günstigeren Konditionen führt.

Liquidität gewinnen durch Mitarbeiterbeteiligung

Beim zweiten Modell „Mitarbeitererfolgsbeteiligung“ werden die Mitarbeiter am wirtschaftlichen Ergebnis des Unternehmens beteiligt, also sowohl am Gewinn als auch am Verlust. Die Höhe der jeweiligen Beteiligung wird in der Regel gemäß der individuellen Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und der Belegschaft begrenzt.

Die Schaffung von Liquidität erfolgt zum Beispiel durch die Einbringung der Erfolgsanteile der Mitarbeiter in eine Altersvorsorge, die mit einer festen Verzinsung verbunden ist. Die eingezahlten Erfolgsbeteiligungsbeträge gelten steuerlich als nicht zugeflossen und werden somit ohne die sonst üblichen Sozialversicherungsabgaben angesammelt. Die Einsparung dieses Abgabenblocks steigert direkt die Liquidität des Unternehmens. Da hier auch beispielsweise Arbeitszeitguthaben eingebracht werden können, ist dies eine besondere Möglichkeit, die Personalkosten zu flexibilisieren. Erst nach Ausscheiden aus dem Arbeitsleben müssen die Auszahlungen durch den Arbeitnehmer nachgelagert versteuert werden.

Das Unternehmen am Markt attraktiver machen

Insgesamt bringt die Mitarbeiterbeteiligung sehr viele Vorteile für beide Seiten. Neben den geschilderten rein betriebswirtschaftlichen Aspekten Eigenkapital und Liquidität sind auch immaterielle Faktoren von hoher Bedeutung. Aus Unternehmen mit einem Mitarbeiterbeteiligungsmodell wird uns immer wieder sowohl von der Geschäftsführung als auch von Seiten der Belegschaft positiv berichtet. Dabei sind Formulierungen wie „gestiegene Leistungsbereitschaft, höhere Identifikation mit dem Unternehmen, deutlich gesunkene Fluktuationsquote, gute Position des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt und gestiegenes Verständnis der Belegschaft für Unternehmensentscheidungen“ häufig zu hören. Auch die „höhere Widerstandsfähigkeit in wirtschaftlichen Krisen“ ist vielfach genannt worden.

Mitarbeiterbeteiligung – ein Weg für alle Unternehmen

Die Beschäftigung mit dem Thema Mitarbeiterbeteiligung lohnt sich unabhängig von der Größe des Unternehmens. Das passende Modell kann aus einer Vielzahl von Möglichkeiten herausgesucht und auf die Individualität des Betriebs zugeschnitten werden. Selbstverständlich ist eine konstruktive Kommunikation zwischen der Geschäftsführung und der Belegschaft / dem Betriebsrat erforderlich. Wenn dabei alle Parteien an einem Strang ziehen, führt die Mitarbeiterbeteiligung direkt zu betriebswirtschaftlichen Erfolgen und hat einen hohen positiven Effekt auf die Unternehmenskultur.

Über Schulz&Schon PersonalZirkel

Schulz & Schon PersonalZirkel verstehen sich als Problemlöser im Bereich Personal für mittelständische Unternehmen und Finanzdienstleister.

Unser Leistungsangebot reicht von der Personalsuche und –auswahl über Mitarbeiterbeteiligung und strategische Personalentwicklung bis zur Mediation / Konfliktlösung.

Wir sind ein Team mit langjähriger Erfahrung in der Auswahl und Führung von Mitarbeitern in Banken und mittelständischen Unternehmen.

Wir schaffen für unsere Kunden mehr Wert. Durch unsere betriebswirtschaftliche Orientierung zielen wir auf Lösungen, die messbar sind.

Wir informieren regelmäßig über aktuelle Themen. Eine einführende Präsentation zum Thema Mitarbeiterbeteiligung ist auf unserer Homepage www.personalzirkel.de abrufbar.

Disclaimer/ Haftungsausschluss

- Die Bestandsaufnahme durch Schulz&Schon PersonalZirkel gibt die aktuellen Einschätzungen des Verfassers wieder.
- Die vorstehenden Angaben werden nur zu Informationszwecken und ohne vertragliche oder sonstige Verpflichtungen zur Verfügung gestellt.
- Für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Angemessenheit der vorstehenden Angaben oder Einschätzungen wird keine Gewähr übernommen.

Copyright 2012, Schulz & Schon PersonalZirkel, Konrad-Zuse-Platz 8, 81829 München.

Bei Verwendung von Inhalten der Bestandsaufnahme ist wie folgt zu zitieren:

Schulz & Schon PersonalZirkel, „Bestandsaufnahme Mitarbeiterbeteiligung“, München, 2012