

Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung (MKB)¹

Die Idee, Beschäftigte zu Miteigentümern ihrer Unternehmen zu machen, wird in Deutschland seit mehr als fünfzig Jahren diskutiert. Firmen, die ihre Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg teilhaben lassen, sind in Deutschland jedoch immer noch eine Seltenheit. Für Unternehmen, deren wichtigste Ressource das Wissen und das Engagement ihrer Beschäftigten ist, ist ein gelebtes partnerschaftliches Miteinander entscheidend – gerade auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erzielen Unternehmen, die Mitarbeiterkapitalbeteiligungen anbieten, eine um 20 Prozent höhere Wertschöpfung und sind damit besser vor Krisen geschützt als Unternehmen ohne eine finanzielle Beteiligung ihrer Beschäftigten.

Neben der Möglichkeit der materiellen Beteiligung am Unternehmenserfolg nimmt auch die immaterielle Komponente einen großen Stellenwert ein. Die MKB ist für alle Unternehmen ein hervorragendes Mittel, um die eigene Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, hoch qualifiziertes Personal zu finden und langfristig an sich zu binden. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels profitieren diese Unternehmen von einer stärkeren Identifikation sowie höheren Motivation und Kundenorientierung ihrer Beschäftigten und gewinnen somit den Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte. Diese Unternehmen sind nicht nur erfolgreich, sondern auch krisenfester.

Im Vergleich mit Nachbarländern ist unser Potenzial hier noch lange nicht ausgeschöpft. Deshalb hat der Gesetzgeber die Rahmenbedingungen für MKB weiter verbessert. Die MKB-Finanzierung erfolgt aus versteuertem Entgelt. Unternehmen können diese mit einem freiwilligen Förderbeitrag bis zur Höhe von 1.440 Euro im Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei unterstützen. Innerhalb der EU ist es in einigen Ländern möglich, dass Unternehmen MKB-Anlagen als Kredite mit nachgelagerter Versteuerung und Verbeitragung nutzen. Das hat einerseits einen erkennbaren Liquiditätsvorteil für Unternehmen, andererseits ergibt sich für die Beschäftigten insbesondere aufgrund des Steuervorteils eine hochrentierliche Anlagemöglichkeit. Sie werden zudem über Regelungen im Einkommensteuergesetz (EStG) und im Fünften Vermögensbildungsgesetz (5. VermBG) gefördert.

Die Ziele

Die MKB verfolgt unter anderem drei Ziele:

- durch betriebliche Zuwendungen die finanzielle Selbstverantwortung der Mitarbeitenden zu fördern
- die finanzielle Eigenständigkeit der Mitarbeitenden mittel- und langfristig zu stärken (zum Beispiel für Altersvorsorge oder Wohnungseigentum)
- die Teilhabe am Unternehmenserfolg zu ermöglichen

Das Modell

Die MKB ist jedoch mehr als eine Frage des finanziellen Gewinns. Sie ist ein Merkmal eines unternehmerischen Gesamtkonzeptes, das auf einer guten Kooperation zwischen Management und Belegschaft beruht. Finanzeinlagen können erfolgen durch Arbeitnehmerdarlehen, Genossenschaftsanteile, Genussscheine und selbstverständlich auch durch Aktienkauf oder Erwerb von Anteilen einer stillen Gesellschaft. Für die Einführung eines solchen Modells sollten mindestens vier Voraussetzungen bestehen:

- Die Unternehmensleitung ist von der MKB überzeugt.
- Der Betriebsrat unterstützt die Einführung der MKB ohne Vorbehalte.
- Das Management möchte neben finanziellen Anreizen die Bindung und Identifizierung seiner Mitarbeitenden mit dem Unternehmen festigen.
- Das Unternehmen möchte seine Kapitaldecke eigenfinanziert stärken.

Von diesen Erkenntnissen ausgehend wird ein Modell entwickelt, das nachfolgende Eckpunkte enthalten kann:

- Die Beschäftigten beteiligen sich am Unternehmen, sowohl am Gewinn als auch am Verlust.

Stille Beteiligungen sind betriebswirtschaftlich Eigenkapital und führen zur verbesserten Unternehmens-Eigenkapitalquote.

- Die Informationsrechte der stillen Gesellschafter beruhen auf § 233 Handelsgesetzbuch (HGB).

Vorteile für Beschäftigte

Damit eine MKB akzeptiert wird, müssen Beschäftigte erkennen, wie sie zum Erfolg beitragen können. Ihre Vorteile sind daher klar zu kommunizieren:

- Stärkung der eigenen Vermögensbildung
- Einzahlungen von vermögenswirksamen Leistungen
- Freiwillige steuerfreie Zuwendung des Arbeitgebers möglich
- Verzinsung der Geldanlage
- Ergebnis- und mögliche Verlustbeteiligung

Über den jährlichen Zinsertrag und über die eventuellen Gewinnausschüttungen wird eine nachhaltige Stärkung des Kapitalvermögens der Beschäftigten als Wertschöpfer der Unternehmensergebnisse erreicht. Weiterhin haben Beschäftigte mit ihrem Einsatz

- ein stärkeres Bewusstsein entwickelt, wie Erfolge oder Misserfolge in ihrem Unternehmen zustande kommen,
- ein tieferes Verständnis dafür gebildet, dass und wie sie diesen Erfolg beeinflussen können,
- und erlebt, dass sie am Erfolg mit Euro und Cent teilhaben.

Insofern ist eine MKB ein gutes Modell des sozialen Miteinanders von Arbeit und Kapital, in dem die von Landes- und Bundesregierung und EU propagierte Kapitalbildung für Mitarbeitende schon gelebt wird.

Besonderheiten zur Absicherung der Mitarbeitenden – Finanzanlagen

Das Management sollte bei der Entwicklung des Modells und im Zuge der Bindung seiner Beschäftigten an das Unternehmen einen besonders hohen Stellenwert auf den Vertrauensschutz und die materielle Sicherung der Finanzanlagen der Mitarbeitenden legen: Klassische Variante ist die stille Beteiligung an Gewinn und Verlust. Es sind aber auch eingeschränkte Haftungen möglich oder gar eine Insolvenzversicherung von Guthaben der Mitarbeitenden über die selbstschuldnerische Bürgschaftserklärung eines Kreditinstituts zu gewährleisten.

Ein wichtiger Grundsatz hierbei: Vertrauen ist die wichtigste Währung – nicht nur auf Finanzmärkten, sondern auch zwischen Beschäftigten und Unternehmensleitung.

Vorteile für Unternehmen

Trotz all dieser Absicherungen sind die Vorteile für das Unternehmen klar zu erkennen:

- Verbesserung des Ratings
- Erhöhte Produktivität
- Förderung des unternehmerischen Denkens
- Jährliche Angebotserneuerung
- Beschäftigtenbindung
- Stärkung des betriebswirtschaftlichen Eigenkapitals

Das Management sollte die stillen Gesellschafter regelmäßig über aktuelle Sachverhalte zum Beispiel in Betriebsversammlungen, bei Projektleiter- und Bertertagen und selbstverständlich in der jährlichen Stille-Gesellschafter-Versammlung informieren.

Um Transparenz gegenüber den Stammmitarbeitenden sicherzustellen, sollte eine renommierte unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft den jährlichen MKB-Bilanzabschluss prüfen.

Weitere PEAG Fakt-Publikationen:

- **Arbeitnehmerüberlassung** – ein weiterer Baustein für wirtschaftlichen Erfolg.
- **Beschäftigtertransfer** – ein erfolgreiches arbeitsmarktpolitisches Instrument.
- **Zeitarbeit als Flexibilisierungsreserve** – Instrument, um auf wirtschaftliche Arbeitsbedarfe zu reagieren.

Kontakt:

PEAG Holding GmbH

Phoenixseestraße 21
44263 Dortmund
0231 99969-502
info@peag-mbg.de
www.peag-mbg.de

Die PEAG ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e. V. (AGP)/ Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung.

Stand: 2023