

Mitarbeiter¹-Kapitalbeteiligung (MKB)

Die Idee, Beschäftigte zu Miteigentümern ihrer Unternehmen zu machen, wird in Deutschland seit mehr als fünfzig Jahren diskutiert. Firmen jedoch, die ihre Mitarbeiter am wirtschaftlichen Erfolg teilhaben lassen, sind in Deutschland immer noch selten. Für Unternehmen, deren wichtigste Ressource das Wissen und das Engagement seiner Mitarbeiter 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 20 Prozent höhere Wertschöpfung und sind damit besser vor Krisen geschützt als Unternehmen ohne eine finanzielle Mitarbeiterbeteiligung.

Neben der Möglichkeit der materiellen Beteiligung am Unternehmenserfolg, nimmt auch die immaterielle Komponente einen großen Stellenwert ein. Die MKB, mit dem jeweils geltenden Modell der ergebnisorientierten Regelung 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, einer höheren Motivation und Kundenorientierung seiner Mitarbeiter 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 haben Bundesregierung und EU die Rahmenbedingungen für MKB weiter verbessert. Die MKB-Finanzierung erfolgt aus versteuertem Entgelt. Unternehmen können diese mit einem freiwilligen Förderbeitrag bis zur Höhe von 360,00 € p.a. steuer- und sozialversicherungsfrei unterstützen. Innerhalb der EU ist es in einigen Ländern möglich, dass Unternehmen als Kredite MKB-Anlagen mit nachgelagerter Versteuerung und Verbeitragung nutzen. Das hat einerseits einen erkennbaren Liquiditätsvorteil für Unternehmen, andererseits ergibt sich für die Mitarbeiter insbesondere aufgrund des Steuervorteils eine hochrentierliche Anlagemöglichkeit. Sie werden zudem über Regelungen im Einkommensteuergesetz (EStG) und im Fünften Vermögensbildungsgesetz (5. VermBG) gefördert.

¹ Aufgrund der besseren Lesbarkeit sind mit der Bezeichnung „Mitarbeiter“ stets auch Mitarbeiterinnen angesprochen.

Die Ziele

Eine MKB verfolgt u.a. drei eindeutige Zielsetzungen:

- Durch betriebliche Zuwendungen die finanzielle Selbstverantwortung der Mitarbeiter zu fördern.
- Die finanzielle Eigenständigkeit der Mitarbeiter mittel- und langfristig zu stärken, für Altersvorsorge oder Wohnungseigentum.
- Die Teilhabe am Unternehmenserfolg zu ermöglichen.

Nicht zuletzt hat aktuell die Finanzkrise dazu geführt, dass innovative finanzwirtschaftliche Ideen und damit auch die MKB-Modelle, von Unternehmen verstärkt zur Einführung eines entsprechenden Modells nachgefragt werden.

Das Modell

Die MKB ist jedoch mehr als eine Frage des finanziellen Gewinns. Es ist ein Zeichen unternehmerischen Gesamtkonzeptes, das auf einer guten Kooperation zwischen Management und Belegschaft beruht. Finanzeinlagen können erfolgen durch Arbeitnehmerdarlehen, Genossenschaftsanteile, Genussscheine und natürlich 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 Mitarbeiter mit dem Unternehmen festigen und
- das Unternehmen möchte seine Kapitaldecke eigenfinanziert stärken.

Von diesen Erkenntnissen ausgehend wird ein Modell entwickelt, das nachfolgende Eckpunkte enthalten kann; Hierbei wird die verbreitetste Form der MKB angesprochen – die stille Beteiligung:

- Die Mitarbeiter beteiligen sich am Unternehmen sowohl am Gewinn als auch am Verlust.
- Stille Beteiligungen sind betriebswirtschaftlich Eigenkapital und führen zur verbesserten Unternehmens-Eigenkapitalquote.

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

Vorteile für Mitarbeiter

Damit eine MKB akzeptiert wird, müssen Mitarbeiter 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 Mitarbeiter als Wertschöpfer der Unternehmensergebnisse erreicht. Weiterhin haben Mitarbeiter 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 Mitarbeiter bereits gelebt wird.

Besonderheiten zur Absicherung der Mitarbeiter – Finanzanlagen

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

Ein wichtiger Grundsatz hierbei: Vertrauen ist die wichtigste Währung – nicht nur auf Finanzmärkten,

sondern insbesondere zwischen Mitarbeitern 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
- Mitarbeiter(ein)bindung
- Stärkung des betriebswirtschaftlichen Eigenkapitals

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

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

Weitere PEAG Fakt-Publikationen:

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

Kontakt:

PEAG Holding GmbH

Märkische Str. 8-10

44135 Dortmund

0231 56785-170

info@peag-online.de

www.peag-online.de

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

Stand: Januar 2015