

Kann ich meine Wettbewerbsfähigkeit durch Mitarbeiterbeteiligung steigern?



Längst wird die Mitarbeiterbeteiligung routinemäßig als Bestandteil der Entlohnung und zur Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen eingesetzt. Die Statistik zeigt, dass dieses Thema nicht nur in großen, sondern gerade auch in kleinen und mittleren Unternehmen immer mehr an Bedeutung gewinnt.

Die Beteiligung bietet für die Mitarbeiter einen Anreiz zu eigenverantwortlichem Handeln, sie steigert die Motivation und bewirkt eine stärkere Identifikation mit dem Unternehmen. Andererseits eröffnet sich damit gerade für kleine und mittlere Betriebe auch eine kostengünstige Alternative zu den herkömmlichen Finanzierungsformen.

Doch ist ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell für Sie das Richtige?

Entscheidend ist die Frage der Motivation und der Erwartung welche hinter einem solchen Modell steht. Daher ist das Abwiegen der Interessen am Beginn eines solchen Schrittes am aller wichtigsten!

Im Wesentlichen erwarten sich

Unternehmer:
Verbesserte Leistungen durch größere Motivation
Bindung der Mitarbeiter
Flexibilisierung der Personalkosten
Verbesserung der Kapitalstruktur
Verankerung des „Shareholder-Value-Denkens“ bei der Belegschaft

Mitarbeiter:
Verbesserung des Einkommens
Steuerliche Vorteile
Erhöhte Information und Mitbestimmung im Unternehmen
Erhalt des Arbeitsplatzes in Krisensituationen

Wichtig ist es, sich als Unternehmer mit der Frage auseinanderzusetzen wie weit eine Einbeziehung der Mitarbeiter in die Geschäftsführung überhaupt gewünscht ist. Dies ist jedoch ein oft geäußerter Wunsch vieler Mitarbeiter dem Sie sich stellen müssen!

Ob Erwartungen eintreffen hängt von vielen Faktoren ab (wirtschaftliche Lage des Unternehmens, Branchenkonjunktur, Gestaltung des Modells, Börsenentwicklung, Unternehmenskultur etc.). In vielen Fällen stellt sich jedoch heraus, dass die ursprünglichen Erwartungen nicht oder nur ansatzweise erfüllt werden. Dies betrifft Ziele, die aus Unternehmenssicht verfolgt werden gleichermaßen wie Ziele von ArbeitnehmerInnen. Prüfen Sie daher sehr gründlich, ob Ihre Erwartungen realistisch sind bevor Sie handeln.

Die Verankerung des Shareholder-Value-Denkens in den Köpfen der ArbeitnehmerInnen ist sicher ein interessantes Ziel auf der Arbeitgeberseite. Das unternehmerische Denken soll in den Köpfen der MitarbeiterInnen verstärkt Platz greifen. Während die Unternehmenseite dieses Ziel oft auch tatsächlich durch Mitarbeiterbeteiligung erreicht, bleiben die ArbeitnehmerInnen natürlich trotzdem ArbeitnehmerInnen.

Welche Typen der Mitarbeiterbeteiligung kommen in Frage?

Unterschieden werden grundsätzlich Typen

- Der reinen Erfolgsbeteiligung (etwa Gewinnbeteiligungen) und solche
- Mit Substanzbeteiligung (etwa Mitarbeiteraktien), die die Erfolgsbeteiligung einschließt

Beide Formen sind sowohl als unmittelbare Beteiligung der Mitarbeiter als auch mit Zwischenschaltung einer Gesellschaft, einer Stiftung oder eines Fonds (mittelbare Beteiligung) denkbar. Daneben gibt es noch einige Sonderformen wie Stock Options und Belegschaftsbeteiligungsstiftungen.

Welche Auswirkungen hat eine Mitarbeiterbeteiligung auf mein Unternehmen?

Eine Mitarbeiterbeteiligung hat in der Praxis Auswirkungen bei folgenden Rechtsgebieten:

Rechnungslegungsrecht, Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht, Zivilrecht, Steuerrecht, Sozialversicherungsrecht.

Es sind somit umfangreiche Planungen notwendig um letztendlich ein geeignetes Modell umzusetzen.

Welche Modelle sind in der Praxis anzutreffen?

Dazu können wir auf eine interessante Statistik der Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft mbH (AWS) hinweisen. Hier wird aufgezeigt, welche Modelle in welcher Häufigkeit in der Praxis Verwendung finden. Die AWS bietet für Mitarbeiterbeteiligungen eine Eigenkapitalgarantie an. Die Statistik zeigt mit Stand per Ende 2003, wie häufig die jeweilige Rechtsform zur Anwendung kam. Da die Unternehmen idR versuchen werden, eine Garantie der AWS zu erhalten, bildet diese Statistik eine repräsentative Menge ab:

Rechtsform der Mitarbeiterbeteiligung	Anzahl im Vergleich zur Gesamtzahl
Echte (typische) stille Gesellschaft	54,39%
GmbH-Anteile und Aktien	26,32%
Partiarisches Darlehen	7,02%
Atypische stille Gesellschaft	5,26%
Kommanditeinlage	3,51%
Sonstige	3,50%