

Die Beratung und Wirtschaftsförderung informiert zum Thema

Mitarbeiter- beteiligung

Rechtlicher Hinweis: Dieses Merkblatt gibt als Serviceleistung Ihrer Kammer nur erste Hinweise und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl



dieses Merkblatt mit größter Sorgfalt erstellt wurde, kann keine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit übernommen werden. Persönliche Beratung wird empfohlen (Stand: 01/2024).

Mitarbeiterbeteiligung

Unter Mitarbeiterbeteiligung versteht man die Erfolgs- oder Kapitalbeteiligung eines Mitarbeiters an einem Unternehmen. Hierbei unterscheidet man grundsätzlich zwischen:

Erfolgsbeteiligung

Hier erhalten die Mitarbeiter aufgrund ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer eine über das Arbeitsentgelt hinausgehende Zahlung, die vom Unternehmenserfolg abhängig ist. Kapitalbeteiligung und Erfolgsbeteiligung lassen sich auch miteinander kombinieren. Mittel aus der Erfolgsbeteiligung werden, statt sie auszuzahlen, in Form einer Kapitalbeteiligung im Unternehmen angelegt.

Kapitalbeteiligung

Mitarbeiter werden vertraglich dauerhaft am Kapital des Unternehmens beteiligt. Außerdem sind, abhängig von der jeweiligen Vertragsgestaltung, auch Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte mit einer Kapitalbeteiligung verbunden.

Vorteile für das Unternehmen: Positive Effekte für das Unternehmen

- Eine hohe Arbeitgeberattraktivität
- Eine zusätzliche Grundlage für die Werbung von Fachkräften
- Das Ansehen beim Kunden wird gestärkt/erhöht
- Die eigenen Produkte und Leistungen bekommen ein besseres Image
- Die Gleichschaltung von Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen ohne Verlust der Entscheidungskompetenz des Inhabers/Geschäftsführung

Vorteile für den beschäftigten Mitarbeiter: Positive Effekte für den beschäftigten Mitarbeiter

- Es stellt für die Beschäftigten eine transparente und attraktive Kapitalanlage dar
- Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, die Rendite aktiv und direkt zu beeinflussen
- Vermögenswirksame Leistungen (VL) in der Form der Mitarbeiterbeteiligung können effizienter angelegt werden (als Bausparverträge oder VL-geförderte Altersvorsorge => kürzere Laufzeiten, höhere Sparzulage, günstigere Förderrahmenbedingungen)
- Die Motivation bei der Arbeit nimmt zu sowie der Zusammenhalt der Mitarbeiter steigt

Mitarbeiterbeteiligung als Instrument der Mitarbeiterbindung

Die Aspekte Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung gewinnen vor dem Hintergrund des zunehmenden Mangels an Fachkräften eine immer größere Rolle. In diesem Zusammenhang ist die Mitarbeiterbeteiligung ein modernes Personalführungsinstrument.

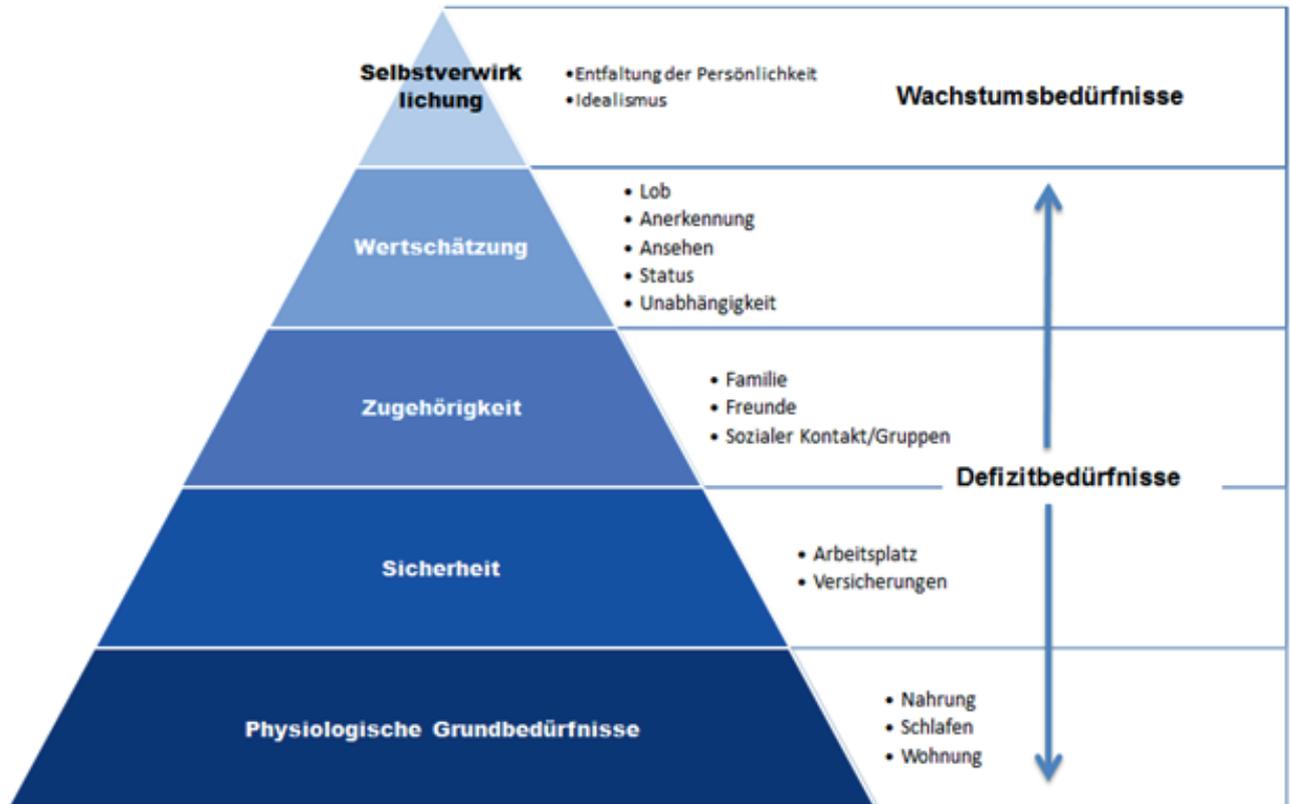
In vielen Studien wird gezeigt, dass die Verbundenheit der Mitarbeiter zu ihren Unternehmen in den letzten Jahren stark abgenommen hat. Nach einer Untersuchung von Gallup fühlen sich in Deutschland 67 Prozent der Arbeitnehmer kaum noch an ihr Unternehmen gebunden, 20 Prozent haben bereits innerlich gekündigt (Vgl. Scholz, Grundzüge des Personalmanagements, 2014:368).

Vorteile einer Mitarbeiterbindung

- Verbundenheit zum Unternehmen steigt
- Fördert die Kundenwerbung/Kundenbindung
- Weiterempfehlungsbereitschaft steigt
- Mehr Ideen und Verbesserungsvorschläge werden eingebracht
- Fluktuation sinkt
- Produktivität ist höher
- Fehltage durch Krankheit sinken

Neben der Mitarbeiterbindung sollte man auch die Bedürfnisse seiner Mitarbeiter beachten. Die Bedürfnispyramide nach Abraham Maslow zeigt den Aufbau der Bedürfnisse, an deren Basis die Defizitbedürfnisse (Grundbedürfnisse) stehen und zuletzt die Wachstumsbedürfnisse befriedigt werden.

Eine hohe Mitarbeiterbindung trägt dazu bei, dass viele Bedürfnisse des Mitarbeiters befriedigt werden. Sie trägt dazu bei, dass mehr Umsätze für das Unternehmen generiert werden und höhere Gewinne können wiederum an die Mitarbeiter weitergegeben werden. Dies steigert die Motivation der Mitarbeiter. Nur ein motivierter Mitarbeiter ist eine Bereicherung für das Unternehmen.



(Bedürfnispyramide nach Abraham Maslow (in Anlehnung an Weinert, 2004:191))

Checkliste: Ziele einer Mitarbeiterbeteiligung – Unternehmer

Personalwirtschaftliche Ziele

- Höhere Motivation der Mitarbeiter
- Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen
- Reduzierung der Mitarbeiterfluktuation
- Stärkeres unternehmerisches Denken
- Mehr Kundenorientierung
- Stärkeres Kostenbewusstsein
- Rückgang von Mitarbeiterfehltagen

Wirtschaftliche Ziele

- Größere Eigenkapitalbasis
- Bankenunabhängiges Fremdkapital/Liquidität
- Finanzierung von Investitionen/Wachstum
- Flexibilisierung der Personalkosten
- Stärkeres unternehmerisches Denken
- Höhere Produktivität, durch kosten- und ertragsbewusstes handeln

Andere Ziele

- Aufbau eines Nachfolgers
- Nutzung von Wachstumschancen
- Soziales Engagement

Checkliste: Ziele einer Mitarbeiterbeteiligung – Mitarbeiter

Immaterielle Ziele

- Bessere Information über das eigene Unternehmen
- Identifikation mit dem Unternehmen
- Mehr Arbeitszufriedenheit

Finanzielle Ziele

- Erzielung eines zusätzlichen Einkommens
- Stärkung des Unternehmens zur Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes

Was man vorher bedenken sollte ...

Es gibt im Bereich Mitarbeiterbeteiligung keine Standardmodelle, daher sollte sich der Unternehmer als auch der Arbeitnehmer unbedingt vorher intensiv beraten lassen. Die Beteiligung lohnt sich nur dann, wenn sie für Betrieb und Mitarbeiter gleichermaßen attraktiv ist, wenn der Arbeitsaufwand für die Vergütung und die Verwaltung nicht zu groß ist.

Wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Mitarbeiterbeteiligung

- MAB erfordert Offenheit für eine Änderung der Unternehmenskultur, das bedeutet Partnerschaft, Kollegialität und Teamgeist
- MAB verlangt vom Arbeitgeber je nach Ausgestaltung Bereitschaft zu Information und Mitsprache
- Die Einführung einer MAB erfordert Zeit und Planung und muss im Detail auf das jeweilige Unternehmen zugeschnitten werden
- MAB muss mit den tariflichen und betrieblichen Regelungen im Einklang stehen. Zu berücksichtigen sind z. B. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Gesellschafterverträge.

Handwerksbetriebe, die ihre Beschäftigten am Kapital beteiligen wollen, müssen sich zunächst über einige grundlegende Fragen informieren:

Fragenkatalog zur Mitarbeiterbeteiligung

Beteiligtenkreis

Im Regelfall ist davon auszugehen, dass sich im Unternehmen im Wesentlichen die Mitarbeiter mit Führungsverantwortung für das Thema Mitarbeiterbeteiligung interessieren werden.

Mittelaufbringung

Woher kommt das Geld, das die Beschäftigten ins Unternehmen einbringen? Sollen Teile des Einkommens, beispielsweise das Weihnachts- oder Urlaubsgeld, angelegt werden oder zahlen die Arbeitnehmer ihren Anteil aus anderem, beispielsweise privatem, Kapitalvermögen?

Erfolgsbeteiligung

In welcher Form sollten die im Betrieb Beschäftigten beteiligt werden? Sollen sie direkt am Kapital des Unternehmens oder aber an seinem Betriebsergebnis beteiligt werden?

- **Kapitalentlohnung**
An welche Kriterien wird die Verzinsung gebunden? Es besteht unter anderem die Möglichkeit, die Verzinsung an den Gewinn oder den Umsatz zu binden.
- **Kapitalabsicherung**
Wird eine Versicherung für den Fall der Insolvenz abgeschlossen oder nicht?
- **Rechte der Beteiligten**
In diesem Zusammenhang ist unbedingt darauf zu achten, dass man als Inhaber eines Handwerksunternehmens sicherstellen muss, dass die am Kapital beteiligten Mitarbeiter alle betrieblichen Informationen benötigen.
- **Festlegung des Anteils**
Wie groß soll der Anteil sein, den die Beschäftigten bei der Beteiligung am Unternehmen erhalten werden?
- **Verwendung der Kapitalerträge**
Sollen die Erträge einmal ausgezahlt werden (zum Beispiel am Jahresende) oder im Unternehmen verbleiben?
- **Ausscheiden eines Beschäftigten aus dem Betrieb**
Welche Regelungen greifen, wenn ein am Unternehmen beteiligter Mitarbeiter aus dem Unternehmen ausscheidet?
- **Mitarbeiterbeteiligung**
Werden die Beschäftigten in die zukünftige Gestaltung der Geschäftspolitik einbezogen? Welche Rechte und Pflichten entstehen daraus, aber auch welche zukünftigen Kompetenzen?
- **Vertragsgestaltung**
Wie soll der Vertrag gestaltet werden und in welcher Form werden die Mitarbeiter beteiligt?

Ausgewählte Formen der Mitarbeiterbeteiligung

GmbH-Anteile (für GmbHs)

Interessant für Mitarbeiter in leitender Position. Er ist am Gewinn und Verlust beteiligt und hat Sitz und Stimme in der Gesellschafterversammlung. Der Mitarbeiter verzichtet auf die Auszahlung eines Teils seiner Bezüge und das Unternehmen verbucht dieses Geld auf eigens angelegte Kapitalkonten des Mitarbeiters, bis der Nominalwert der Stammeinlage erreicht ist.

- **Vorteil:** Das Unternehmen besorgt sich auf diesem Weg langfristiges Eigenkapital und belohnt die Leistung des Mitarbeiters.
- **Nachteil:** Anzahl der in Frage kommenden Mitarbeiter ist aufgrund der Rechtsform begrenzt.

Mitarbeiterdarlehen

Mitarbeiter erhalten für ein Darlehen eine feste oder erfolgsabhängige Verzinsung. Die Absicherung erfolgt durch eine Bankbürgschaft oder eine Versicherung (lt. Kreditwesen- und Vermögensbeteiligungsgesetz). Der Mitarbeiter hat keine Kontrollrechte, keine Verlustbeteiligung. Dient oft als Einstiegsmodell.

- **Vorteil:** Stärkung des Unternehmens zur Sicherung des Arbeitsplatzes des Mitarbeiters
- **Nachteil:** Motivation für den Mitarbeiter ist fraglich, da er nicht zum Miteigentümer wird, sondern zum Gläubiger

Stille Beteiligung

Die Mitarbeiter werden stille Gesellschafter. Juristisch werden die eingebrachten finanziellen Mittel als Fremdkapital gesehen. Es besteht ein Recht auf Gewinnbeteiligung, Kontrolle und Einsicht über die Ertragslage des Unternehmens. Eine Verlustbeteiligung kann vertraglich ausgeschlossen werden, dann liegt allerdings keine stille Beteiligung vor, sondern ein Darlehensvertrag.

- **Vorteil:** Verbesserung der Kapitalstruktur des Unternehmens. Mitarbeiter kann für die Rendite Freibeträge für Einkommen aus Kapitalvermögen nutzen.
Die stille Beteiligung ist unabhängig von der Rechtsform einsetzbar.
- **Nachteil:** Der Mitarbeiter kann keinen Einfluss nehmen auf die Entscheidungen der Geschäftsführung.

Fördermöglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung

Förderung durch Arbeitnehmersparzulage

Vermögenswirksame Leistungen sind Geldleistungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz (5. VermBG) anlegt. Der Staat fördert vermögenswirksame Leistungen mit der Arbeitnehmer-Sparzulage.

Förderung durch Steuer- und Sozialabgabenbefreiung

Förderung nach § 3 Nr. 39 EStG zur Stärkung der betrieblichen Mitarbeiterbeteiligung. So bleibt die Förderung aus der Beteiligung am arbeitgebenden Unternehmen bis zu einem Höchstbetrag von 2.000 Euro (ab 2024) je Arbeitsverhältnis steuer- und sozialversicherungsfrei.

Haben Sie Fragen zum Thema oder benötigen Sie weitere Informationen?

Wir beraten Sie gerne! Handwerkskammer Koblenz – Beratung und Wirtschaftsförderung, Tel. 0261 398-251, beratung@hwk-koblenz.de

Beratung und Wirtschaftsförderung der HwK Koblenz

Unsere Berater, die durch den stetigen Dialog mit den Betrieben die regionalen Marktgegebenheiten, Besonderheiten und Probleme kennen, stehen Ihnen für individuelle und kostenfreie Beratungen zur Verfügung. Nutzen Sie das Wissen und die Praxiserfahrung der Kammerexperten in allen Fragen von der Existenzgründung bis zur Betriebsübergabe.

Beratung für das Handwerk: Gemeinsam stark!

Wir bieten Ihnen ein breites Spektrum an Themen, die für Sie und Ihren Betrieb interessant sind.

- Existenzgründung
- Betriebsübernahme
- Betriebsübergabe
- Betriebsbörse
- Unternehmensführung
- Investitionen
- Finanzierung, Bürgschaften, Rating
- Fördermöglichkeiten
- Liquiditätssicherung
- Marketing
- Personal/Fachkräfte
- Rechtsformen
- Patent- und Markenberatung
- EDV, Organisation
- IT-Sicherheit und Datenschutz
- Standort- und Marktdaten
- Schwachstellenanalyse
- Notfallmanagement
- Kooperationen
- Außenwirtschaft
- Altbausanierung/Denkmalpflege
- Technologie
- Technik und Arbeitssicherheit
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Energie und Umwelt
- Mediation



Die Beratung und Wirtschaftsförderung deckt die Vielfalt der Betriebsführung von der strategischen Ausrichtung bis zum akuten Notfall ab. Auch Fragen wie „Wie führe ich ein Bankgespräch?“, „Wie lese ich eine BWA?“, „Wie baue ich ein Energiemanagementsystem auf?“ uvm. beantworten Ihnen unsere Berater gerne.

Beratung vor Ort – unser kostenloser Service

Immer in Ihrer Nähe beraten wir Sie gerne in Ihrem Betrieb vor Ort oder an unseren Standorten in Koblenz, Bad Kreuznach, Bad Neuenahr-Ahrweiler, Cochem, Herrstein, Rheinbrohl, Simmern und Wissen.

Haben Sie Fragen zum Thema oder benötigen Sie weitere Informationen?

Wir beraten Sie gerne! Handwerkskammer Koblenz – Beratung und Wirtschaftsförderung, Tel. 0261 398-251, beratung@hwk-koblenz.de, Rechtsabteilung, Tel. 0261 398-200, recht@hwk-koblenz.de

Die Beratung und Wirtschaftsförderung der HwK Koblenz bietet Merkblätter zu folgenden Themen an:

- Alternative Finanzierungsinstrumente
- Beschäftigung von Mitarbeitern
- Einsatz ausländischer Subunternehmer in Deutschland
- Erfolgsfaktor Marketing
- Existenzgründung im Nebenberuf
- Fachkräfte im Handwerk
- Familienfreundliche Betriebe
- Franchise im Handwerk
- Impressumspflicht
- Internetglossar
- Internet im Handwerk
- Kooperationen im Handwerk
- Liquidität
- Mein Betrieb im Internet
- Mitarbeiterbeteiligung
- Mitarbeiterführung
- Notfallregelungen
- Rating: Worauf Banken bei der Kreditvergabe achten
- Rechtsformen im Überblick
- Unternehmerpflichten im Arbeitsschutz

Unsere oben genannten Merkblätter finden Sie auf unserer Internetseite unter **www.hwk-koblenz.de**
> Service-Center > Formulare und Downloads > Betriebsführung

Gerne schicken wir Ihnen die gewünschten Merkblätter auch per Post zu: Senden Sie uns dafür das Formular ausgefüllt an beratung@hwk-koblenz.de.

.....
Betrieb

.....
Name

Vorname

.....
PLZ/Ort

Straße, Hausnr.

.....
Telefon

Mobil

E-Mail