

# handwerk. magazin

www.handwerk-magazin.de

Anleitung:

## Mehr **PRODUKTIVITÄT** durch **MITARBEITER-** **BETEILIGUNG**

Autoren: Kerstin Meier/ Christine Seger, Geschäftsführerin der Miterfolg GmbH in Kassel

---

### IMMER AUF DER SICHEREN SEITE



Von unserer Fachredaktion geprüft. Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

# Produktivität durch **MITARBEITERBETEILIGUNG**

---

Christine Seger, Geschäftsführerin der Miterfolg GmbH in Kassel, erklärt die wichtigsten Stationen bei der Einführung eines Beteiligungsmodells für Mitarbeiter.

# **ZIEL KLÄREN.** Wo liegen die Schwachstellen im Betrieb? Lassen sich diese überhaupt durch ein Beteiligungsmodell beseitigen? Und sind Sie als Chef wirklich bereit, über die Zahlen zu sprechen und den Erfolg mit Ihrem Team zu teilen? Basis für jedes Modell sind Vertrauen und ein gutes Betriebsklima.

# **KONZEPT ERSTELLEN.** Welche Beteiligungsform für Ihren Betrieb geeignet ist, hängt von der Rechtsform sowie der Tatsache ab, ob Sie alle oder nur ausgewählte Mitarbeiter einbeziehen möchten. Je nach Betriebsgröße sollten Sie jetzt auch einen oder mehrere Mitarbeiter einweihen.

## **BETEILIGUNGSFORMEN:**

\***MITARBEITERDARLEHEN:** Das Mitarbeitergeld fließt zu festen oder gewinnabhängigen Zinsen als Darlehen ans Unternehmen. Es stellt reines Fremdkapital dar. Die Kreditkosten sind Betriebsausgaben, bei der Gewerbesteuer werden die Schuldzinsen zur Hälfte dem Gewerbeertrag zugerechnet. Das Mitarbeiterdarlehen ist verpflichtend vom Arbeitgeber gegen Insolvenz abzusichern.

\***STILLE BETEILIGUNG:** Mitarbeiter übernehmen unabhängig von der Rechtsform stille Anteile an der Firma mit Gewinnbeteiligung; eine Verlustbeteiligung – üblicherweise begrenzt auf die Einlage – kann vereinbart werden. Die Mitarbeiter haben keine Mitentscheidungs-, sondern nur Informations- und Kontrollrechte. Einlagen zählen bei entsprechender Ausgestaltung zum wirtschaftlichen Eigenkapital:

\***GENUSSRECHT:** Ähnlich wie bei der stillen Beteiligung sind die Mitarbeiter am Gewinn und/oder Verlust nach vereinbarten Kenngrößen beteiligt, im Unterschied zur stillen Teilhaberschaft sind Informations- und Kontrollrechte jedoch nicht zwingend vorgeschrieben. Außerdem lassen sich Genussrechte in Form von Genussscheinen als Wertpapier verbriefen.

\***GMBH-BETEILIGUNG:** Bei dieser Beteiligungsform werden die Mitarbeiter zu Gesellschaftern. Jede Übertragung von Gesellschaftsanteilen ist notariell zu beurkunden. Der Mitarbeiter wird mit dem GmbH-Anteil zum Miteigentümer, mit einer entsprechenden Gewinn- und Verlustbeteiligung. Die Verlustbeteiligung kann auf die Höhe der Stammeinlage begrenzt sein.

\***BELEGSCHAFTSAKTIE:** Die Mitarbeiter erhalten zu einem Sonderpreis Aktien, die sie an der Börse verkaufen können. Als Aktionär ist der Mitarbeiter am Erfolg oder Misserfolg der AG beteiligt und kann über sein Stimmrecht bei der Hauptversammlung Einfluss nehmen. Die Mitarbeiteraktien zählen voll haftend zum Eigenkapital.

# **FORMALIEN KLÄREN.** Wenn das Rohkonzept steht, sollten Sie zur konkreten Umsetzung unbedingt einen erfahrenen Berater hinzuziehen. Wie hoch der formale Aufwand letztendlich ist, hängt vom gewählten Modell ab, am aufwändigsten ist wegen der Notarpflicht eine GmbH-Beteiligung.

# **MODELL VORSTELLEN.** Informieren Sie Ihr Team gemeinsam mit den beteiligten Mitarbeitern (und eventuell dem Berater) über die Vorteile für beide Seiten. Erklären Sie das Modell einfach und nachvollziehbar an einem Beispiel, und nehmen Sie sich die Zeit, alle offenen Fragen zu klären.

# Produktivität durch **MITARBEITERBETEILIGUNG**

---

# **UMSETZUNG IM ALLTAG.** Versuchen Sie als Chef, die partnerschaftliche Kultur für die Mitarbeiter erlebbar zu machen. Informieren Sie das Team über die Zahlen, fragen Sie die Mitarbeiter nach Verbesserungsmöglichkeiten, und beziehen Sie sie – wo immer es geht – in wichtige Entscheidungen ein.

# **ERFOLG KOMMUNIZIEREN.** Sie sind stolz auf Ihr engagiertes Team und das gute Betriebsklima? Dann teilen Sie dies auch anderen mit, etwa auf der Homepage, über die sozialen Medien oder in der Lokalpresse. Nutzen Sie die Chance, bei potenziellen Bewerbern als attraktiver Arbeitgeber zu punkten.