

Pressemitteilung / Newsletter Nr. 2012 / 02

Stimmungsbarometer „Mitarbeiterkapitalbeteiligung“

Wirtschaftsminister Philipp Rösler vertrat in einem Interview mit der FAZ im September u.a. die Auffassung, dass

- Unternehmen, die ihre Mitarbeiter beteiligen, stabiler, innovativer und ertragreicher als ihre Wettbewerber sind,
- die Unternehmen eher in der Lage sind, Fachkräfte zu binden und sich bankenunabhängig zu finanzieren,
- kleine und mittlere Unternehmen der Beteiligung der Beschäftigten noch skeptisch gegenüber stehen,
- die derzeitige Förderstruktur, insbesondere durch die ungleiche Behandlung der Förderanteile im Steuer- und Sozialversicherungsrecht, administrativ zu aufwendig ist, und
- es insgesamt mehr Information bedürfe.

Wir fragten Beteiligungsunternehmer, ob sie die Sichtweise von Minister Rösler teilen. Folgendes Stimmungsbild war das Ergebnis:

- Vorteile der Mitarbeiterkapitalbeteiligung werden von den Praktikern eindeutig und annähernd übereinstimmend in der Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers gesehen.
- Der Erfolg von Beteiligungsunternehmen sei aber in der ersten Linie von den handelnden Personen abhängig. Grundsätzlich könne daher nicht davon ausgegangen werden, dass die Einführung eines Beteiligungsmodells automatisch das Unternehmen effizienter werden lasse.
- Positive Effekte aus einer Kapitalbeteiligung werden meist dann ermittelt, wenn den Mitarbeitern eine attraktive Rendite auf ihre Einlage in Aussicht gestellt wird. Dies wird als wichtiges Instrumentarium angesehen, um bei den Beschäftigten ein Interesse am Unternehmenserfolg zu wecken.
- Finanziell attraktive Modelle werden von den Mitarbeitern auch als weiteres Instrument zur privaten Altersvorsorge eingestuft.
- Darüber hinaus wurde angemerkt, dass die Kapitalbeteiligung nicht isoliert, sondern zusammen mit anderen Instrumenten (gerechte Entlohnung, Work Life Balance, interessante Tätigkeiten etc.) gesehen werden muss.
- Der Aspekt der Finanzierung wird als nachrangig eingestuft, da die Kapitaleinlagen der Mitarbeiter in der Regel nur einen überschaubaren Anteil der Bilanzsumme umfassen. Als Instrument zur Realisierung einer Unternehmensnachfolge sollte die Kapitalbeteiligung dagegen nicht vernachlässigt werden.
- Kleinen und mittleren Unternehmen fehle es oft an Kapazitäten, um sich neben dem Tagesgeschäft Sonderthemen wie der Beteiligung zu widmen.

mit-unternehmer.com Beratungs-GmbH

Austraße 4 • 96047 Bamberg • Tel. 0951 / 3018336-0 • Fax 0951 / 2098093

www.mit-unternehmer.com • kontakt@mit-unternehmer.com

V.i.S.d.P.: Geschäftsführer Stefan Fritz

- Viele Teilnehmer äußerten den Wunsch, dass die Förderung aufgestockt werden soll, um stärkere Anreize setzen zu können. Dies sei wichtiger als die Bereitstellung zusätzlicher Informationen.

Abschließend seien drei Zitate von Teilnehmern zur Abrundung aufgeführt:

„Unsere Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist überhaupt nicht aufwendig und nimmt sehr wenig Zeit in Anspruch. Es kann also sehr einfach sein, wenn man es einfach will.“ urteilt Martin Kuge, kaufmännischer Geschäftsführer der Faubel & Co. Nachfolger GmbH aus Melsungen.

„Ich bin der Auffassung, dass die Beteiligung der Mitarbeiter an Erfolg und Kapital dringender notwendig ist denn je: Angesichts der Globalisierung, auch der Arbeitsmärkte, bin ich fest davon überzeugt, dass die seit vielen Jahren zu beobachtende Stagnation der Realeinkommen aus unselbständiger Arbeit bei gleichzeitiger starker Steigerung der Einkommen aus Gewinn, Unternehmeraktivität und Kapital auf Dauer anhalten wird. Wenn wir Unternehmer nicht schleunigst und freiwillig unsere Arbeitnehmer in guten Jahren am Erfolg und darüber auch am Kapital teilhaben lassen und ihnen damit auch eine zweite Einkommensquelle erschließen, befürchte ich einen neuen „Marx’schen Antagonismus“, mit Spannungen, an denen letztlich sogar unsere Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung zerbrechen könnte“, äußerte sich Dr. Julius Rohm, Gesellschafter der Seeberger KG, Ulm.

Reinhold Herrmann, Geschäftsführer der FLACHGLAS Wernberg GmbH aus Wernberg-Köblitz hat folgenden Tipp: „Jedes Vorhaben einer Mitarbeiterbeteiligung muss zunächst die spezielle Zielsetzung / den Zweck definieren. Erst dann kann ein geeignetes Modell entwickelt werden. Und genau hier liegt der Ansatzpunkt und ein riesiger Hebel für die Umsetzung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen.“

Bamberg, 28. November 2012

Zeichen (ohne Leerzeichen): 3.536

Wörter: 527

mit-unternehmer.com Beratungs-GmbH

Austraße 4 • 96047 Bamberg • Tel. 0951 / 3018336-0 • Fax 0951 / 2098093

www.mit-unternehmer.com • kontakt@mit-unternehmer.com

V.i.S.d.P.: Geschäftsführer Stefan Fritz