



Mitarbeiterbeteiligung – Chance für eine neue Lohnpolitik?

Das Interview zur Jahreswende im Stern mit Bundespräsident Horst Köhler hat eine Diskussion über die Beteiligung der Mitarbeiter am Ertrag ihrer Arbeitgeber entfacht (Stern vom 29. Dezember 2005).

Der Bundespräsident hält nach seiner Aussage die Zeit für gekommen, die Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer oder ihre Beteiligung am Produktivvermögen wieder auf den Tisch zu bringen. Gerade in Zeiten der Globalisierung könnten solche Kapitalbeteiligungen dazu beitragen, einer wachsenden Kluft zwischen Arm und Reich entgegenzuwirken.

Die Aussage unseres Bundespräsidenten hat auch aus den Reihen der Politik eine breite Zustimmung erfahren. Auch die Arbeitgeberverbände begrüßten den Vorschlag Köhlers.

Allerdings wurde festgestellt, dass gesetzliche Regelungen bzw. Rahmenbedingungen zu schaffen sind, damit eine breite Beteiligung möglich ist.

Es ist jedoch bereits auch jetzt unter den gegebenen gesetzlichen Gegebenheiten möglich, intelligente Mitarbeiterbeteiligung in Betrieben einzuführen und so eine Flexibilisierung der Personalkosten zu erreichen.

Dabei ist es nicht notwendig, dass die Mitarbeiter am Unternehmen substantiell beteiligt werden, also Anteile an der Gesellschaft erhalten oder/und zusätzlich noch Mitspracherechte in derselben erhalten.

Ein weiteres Argument – neben einer Motivationssteigerung der Belegschaft –, das für die Einführung einer Mitarbeiterbeteiligung spricht, ist das Kreditrating der Unternehmen bei den Banken im Hinblick auf Basel II. Zum einen kann durch eine Mitarbeiterbeteiligung die Eigenkapitalbasis des Unternehmens erhöht werden; zum anderen wirkt sich auch eine geregelte Nachfolgeplanung – auch für eine solche kann das Instrument der Mitarbeiterbeteiligung genutzt werden – positiv auf ein Rating aus.

Mitarbeiterbeteiligung kann für jedes moderne Unternehmen ein sinnvolles Instrument sein, um die Interessen der Gesellschafter, des Unternehmens sowie der Mitarbeiter in Einklang zu bringen. Dabei stehen verschiedene Formen zur Auswahl, je nach den individuellen Anforderungen des Unternehmens. Hier spielt oftmals die handels- und steuerrechtliche Optimierung eine entscheidende Rolle für Mitarbeiter, Unternehmen und Anteilseigner.

Die Entscheidung für ein bestimmtes Modell ist aber immer individuell durch die Gegebenheiten im jeweiligen Unternehmen und durch die Bedürfnisse der Inhaber und Mitarbeiter geprägt. Es handelt sich deshalb um Einzelfalllösungen, die mit den jeweiligen Beratern abgestimmt werden sollten.

Die vorgenannten Informationen wurden bfd mit freundlicher Unterstützung von Rödl & Partner zur Verfügung gestellt.

Der gesamte Inhalt der Newsletter ist geistiges Eigentum der **Rödl & Partner GbR** und steht unter Urheberschutz. Nutzer dürfen den Inhalt nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Änderung, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.

Für die vorgenannten Inhalte kann keine Gewähr für die Korrektheit, Vollständigkeit und Aktualität übernommen werden.