

Mitarbeiter als Unternehmer

Seger Transporte beteiligt die Beschäftigten an der Firma / Ein Gewinn für beide Seiten

Von Sebastian Reimann

Arbeitgeber können ihre Mitarbeiter auf verschiedene Weise am Unternehmen beteiligen – mit Vorteilen für beide Seiten. In der Transport- und Logistikbranche ist diese Möglichkeit trotzdem noch nicht sehr weit verbreitet. Ein Vorreiter ist Seger Transporte aus Münnerstadt.

Seit dem 1. April ist es in Kraft, das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz. Von der Regierungskoalition wurde es als großer Wurf hin zu mehr Beteiligung der Mitarbeiter an ihrem Unternehmen gefeiert. Für Christine Seger, Geschäftsführerin von Seger Transporte aus dem nordbayerischen Münnerstadt, ist das alles ein alter Hut. Sie beteiligt ihre Mitarbeiter schon seit 2004 über Genussscheine am Unternehmen.

Ihre Motivation ist einfach: „Wir wollten die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen erhöhen und das unabhängig von der Person des Chefs“, erläutert sie. Hintergrund: Gemeinsam mit ihrem Mann hatte sie zuvor die Geschäftsführung des Familienbetriebs übernommen und es galt, die Loyalität zahlreicher altgedienter Mitarbeiter auch in der neuen Führungskonstellation zu erhalten.

Seger stockt auf. Das Modell mit den Genussscheinen bei Seger Transporte funktioniert folgendermaßen: Jeder Mitarbeiter kann pro Jahr bis zu zehn dieser Scheine bekommen. Die Mindestbeteiligung beträgt 250 EUR, wobei der Arbeitnehmer 220 EUR bezahlt und Seger als Arbeitgeberin diesen Betrag noch einmal um 30 EUR aufstockt. Höchstwert für einen Genuss-

schein sind 1000 EUR, wobei Seger hier 80 EUR dazu gibt. „Durch diese Stückelung haben wir sichergestellt, dass sich jeder Arbeitnehmer beteiligen kann und nicht nur die Führungskräfte“, so Seger.

Jeder Dritte beteiligt. Das Modell ist gut angekommen. Mittlerweile haben rund 30 Prozent der 90 Mitarbeiter Genussscheine gezeichnet. Sie sind mit 25 000 EUR am Unternehmen beteiligt. Das eingezahlte Kapital wird je nach Geschäftsverlauf mit maximal 9 Prozent verzinst, die Zinsen werden einmal pro Jahr ausgezahlt. Sollte es einmal schlecht laufen, sind die Mitunternehmer theoretisch auch am Verlust beteiligt. „Dann würden sozusagen Minuszinsen anfallen“, erläutert Seger. Diese würden dann mit späteren positiven Zinsen verrechnet. Letztendlich gehe es aber vor allem um eine langfristige Beteiligung und einen langfristigen Ertrag. Gerade für Mitarbeiter, die privat nicht so stark vorsorgen wollen oder können, spielen die Genussscheine auch als private Altersvorsorge eine Rolle.

»Der größte Gewinn ist, dass die Mitarbeiter unternehmerisch denken«

Christine Seger



Foto: Seger

Und was bringt es der Unternehmerin Seger? Seit jenem 1. April dieses Jahres können bis zu 360 EUR pro Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden. Zuvor waren es nur 135 EUR. Seger kann diesen Betrag wiederum als Betriebsausgabe bei der Steuer anführen. „Der größte Gewinn ist aber kein monetärer“, stellt sie klar, „sondern dass die Mitarbeiter unternehmerisch denken. Dies ist nicht messbar, aber unbezahlbar.“

Bei Seger findet dieses unternehmerische Denken der Mitunternehmer seinen Ausdruck in einem Partnerschaftsausschuss. Dort werden betriebliche Dinge beraten und die Mitarbeiter können ihre Ideen einbringen. „Die Mitarbeiterbeteiligung darf eben nicht nur auf dem Papier stattfinden, sondern muss gelebt werden“, konkretisiert sie noch einmal ihre Vorstellung davon. „Dann bin ich ein echter Fan davon“, betont Seger – insbesondere, da sie durch den Austausch mit den Mitarbeitern selbst ein Feedback bekomme und motiviert werde.

In einem Fall hat es ihr schon sehr konkret geholfen. Einmal habe ein Mitarbeiter nicht so mitgezogen wie gewünscht, erzählt die Unternehme-

rin. Die Kündigung stand schon im Raum, „was wiederum eine Abfindung und Suchkosten für einen neuen Mitarbeiter bedeutet hätte.“ Einige Mitunternehmer intervenierten. Sie baten um eine zweite Chance für den Kollegen, nahmen ihn ins Gebet und trainierten mit ihm den Fahrstil, der Stein des Anstoßes gewesen war. Die Folge: „Der Mitarbeiter ist noch heute bei uns“, so Seger.

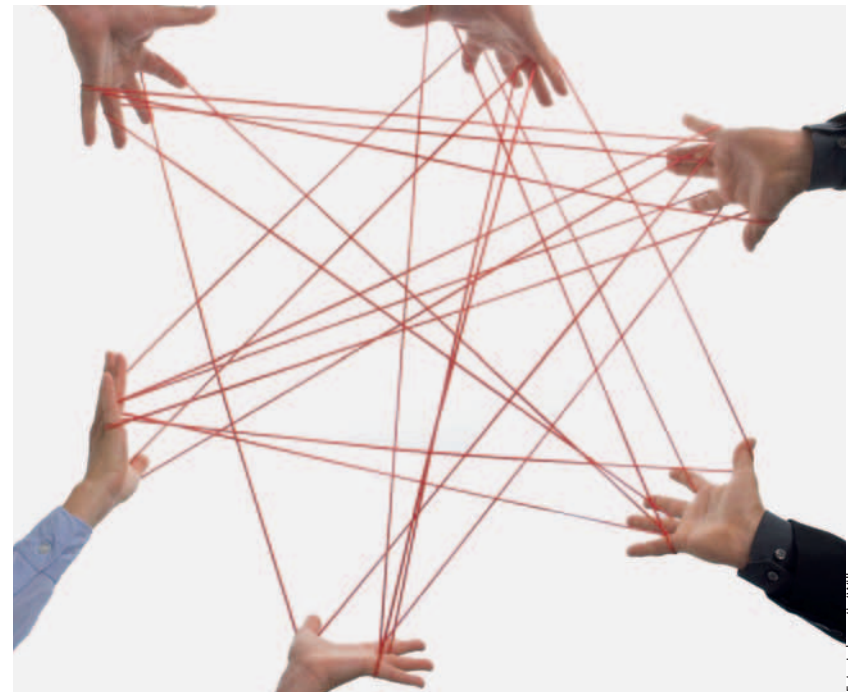


Foto: Lokomativ/Wilfensen

Durch Genussscheine und Co. sind die Mitarbeiter noch enger mit dem Arbeitgeber, aber auch ihren Kollegen und Miteigentümern verwoben.

HINTERGRUND

Mitarbeiterbeteiligung

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Mitarbeiter an einem Unternehmen zu beteiligen. Außer über Genussscheine ist dies beispielsweise auch über stille Beteiligungen oder Belegschaftsaktien möglich.

Für Mitarbeiter lohnt sich dies seit dem 1. April umso mehr. Denn seitdem liegt der steuer- und sozialversicherungsfreie Höchstbetrag für direkte Beteiligungen bei 360 EUR pro Jahr (zuvor 135 EUR). Ferner wurde die Arbeitnehmer-Sparzulage von 18 auf 20 Prozent erhöht und die Einkommensgrenze von 17 900 EUR für Ledige und 35 800 EUR für Verheiratete auf 20 000/40 000 EUR pro Jahr angehoben.

Nachgebessert wurde hier auch, weil Deutschland in Sachen Mitarbeiterbeteiligung im internationalen Vergleich hinterherhinkt. Hierzulande geben beispielsweise gerade einmal 8 Prozent der Aktiengesellschaften Belegschaftsaktien aus. In den USA sind es immerhin 16 Prozent, in Frankreich schon 19 und in Norwegen sogar 50 Prozent.

Unternehmen, die sich über Beteiligungsmodelle informieren möchten, können sich an die Gesellschaft für innerbetriebliche Zusammenarbeit (GIZ) oder die Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft (AGP) wenden.

www.gewinn-durch-zusammenarbeit.de
www.agpev.de

HINTERGRUND

Seger Transporte

Das Familienunternehmen wurde 1927 gegründet und wird heute in dritter Generation von Christine und Joachim Seger geführt. Mit seinen 90 Mitarbeitern ist es vor allem in der Baustellen- und Baustofflogistik aktiv und bietet darüber hinaus Entsorgungsdienstleistungen. Der Fuhrpark umfasst rund 50 Fahrzeuge. www.seger-transporte.de

rin. Die Kündigung stand schon im Raum, „was wiederum eine Abfindung und Suchkosten für einen neuen Mitarbeiter bedeutet hätte.“ Einige Mitunternehmer intervenierten. Sie baten um eine zweite Chance für den Kollegen, nahmen ihn ins Gebet und trainierten mit ihm den Fahrstil, der Stein des Anstoßes gewesen war. Die Folge: „Der Mitarbeiter ist noch heute bei uns“, so Seger.

Wie überzeugt Christine Seger von der Mitarbeiterbeteiligung ist, ver-

deutlicht auch die Tatsache, dass es sich für die 43-Jährige mittlerweile zu einem zweiten Standbein entwickelt hat. Denn Seger hat sich in dem Bereich fortgebildet und berät mittlerweile andere Unternehmen bei der Einführung von Beteiligungsmodellen. Das Interesse sei hoch und die Unternehmen weit gestreut. Nur in der Transport- und Logistikbranche sei das Thema noch nicht so stark verbreitet, moniert sie. Da bleibt noch eine Menge Arbeit zu tun. DVZ 2.7.2009