

## Fragebogen Mitarbeiterbeteiligung

Der folgende Fragebogen dient der grundsätzlichen Einschätzung, welche Mitarbeiterbeteiligung in einem Unternehmen in Frage kommen. Aufbauend auf den Antworten können dann die unterschiedlichen Beteiligungsmodelle aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet werden und schlussendlich das „passende“ Modell im Unternehmen eingeführt werden.

Oftmals wird ein Unterschied zwischen rechtlich einklagbaren Ansprüchen und kulturell gewünschten Beteiligungsformen der Mitarbeiter vom/n Unternehmer(n) gewünscht. Soweit hier schon klarere Vorstellungen oder auch nur Zweifel über die richtige Form der Beteiligung bestehen, vermerken Sie dies bitte auch im Fragebogen.

### A. Teilnehmerkreis

1. Wer ist an einer Beteiligung interessiert?
2. Was sind die Interessen der Mitarbeiter?
3. An welche Mitarbeiter soll sich das Angebot richten?
4. Wie viele Mitarbeiter gibt es? Gibt es einen Betriebsrat?
5. Wie hängt die Beteiligung der Mitarbeiter mit den Zielen des Unternehmens zusammen? Welche Ziele des Unternehmens sollen durch die Mitarbeiterbeteiligung besser erreicht werden?
6. Handelt es sich um eine einmalige Maßnahme oder ein wiederkehrendes Angebot?

### B. Erarbeitung der Beteiligung. Wer soll die Bedingungen der Mitarbeiterbeteiligung erarbeiten?

1. Der / die Unternehmer\*in allein. Das Ergebnis wird dann den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt.
2. Sollen vorab Interviews mit den Mitarbeitern geführt werden
3. Der / Die Unternehmer\*in gemeinsam mit den Mitarbeitern
4. Der / Die Unternehmer\*in mit einem vorher ausgewählten Kreis an Mitarbeitern (Key-Mitarbeiter, Betriebsrat, Mitarbeiter bestimmen Vertretung)

### C. Informations-, Kontroll- und Mitbestimmungsrechte

Welche Informations- und Kontrollrechte sollen die Mitarbeiter haben?

1. Sollen Sie die Geschäftsbücher und die Papiere der Gesellschaft einsehen dürfen, oder lediglich die finalen Zahlen zum Ende eines Jahres. Oder sollen sich die Mitarbeiter auch über konkrete Geschäftsvorfälle informieren dürfen?
2. Welche Mitspracherechte sollen die Mitarbeiter erhalten?
3. Sollen Sie Einfluss nehmen können auf konkrete Geschäftsentscheidungen? Sollen Sie auf nicht zum üblichen Geschäftsbetrieb gehörende Entscheidungen Einfluss nehmen können?
4. Falls Mitspracherechte eingeräumt werden sollen, gibt es schon konkrete Vorstellungen, wie dies erfolgen soll?

5. Wer soll die Informations-, Kontroll- und Mitbestimmungsrechte wahrnehmen können? Jeder Mitarbeiter selbst oder eine hierfür zu bestimmende Person, oder ein hierfür zu bestimmendes Gremium?

## D. Wie soll die Beteiligung der Mitarbeiter finanziert werden?

- Überlassung der Beteiligung durch den Mitarbeiter ohne Gegenleistung (Schenkung, vermögenswirksame Leistungen)
- Sonderzahlungen
- Darlehen (bspw. 50 % der Erfolgsbeteiligung fließen in Tilgung)
- Erfolgsbeteiligung / Zahlung aus den Gewinnen
- Privatvermögen der Mitarbeiter
- ggfs. staatliche Unterstützung
- gemischtes Modell .....

Soll jeder Mitarbeiter seine Beteiligung selbst finanzieren, oder soll die Finanzierung durch die Mitarbeiter gemeinschaftlich erfolgen?

## E. In welcher Form sollen die Mitarbeiter am wirtschaftlichen Erfolg / Misserfolg des Unternehmens beteiligt werden?

### 1. Beteiligung am Erfolg des Unternehmens

- Keine Beteiligung am Erfolg. Das eingelegte Kapital soll lediglich verzinst werden (Fremdkapitalbeteiligung)
- Beteiligung am laufenden Gewinn des Unternehmens
- Beteiligung am Exit (Verkauf, Börsengang etc.) des Unternehmens

Gibt es schon konkrete Vorstellungen, wie Mitarbeiter am Gewinn bzw. Exiterlös beteiligt werden sollen? Haben Sie schon Vorstellungen über ein Verfahren?

### 2. Beteiligung am Risiko des Unternehmens

- Beteiligung am Verlust des Unternehmens
- Mitarbeiter kann auch seine gezahlte Einlage verlieren
- Mitarbeiter haftet persönlich für Verluste des Unternehmens

### 3. Wie soll die Auszahlung gestaltet sein?

- Vollständige Ausschüttung
- Teilweise Ausschüttung
- Volle Wiederanlage
- Mischformen .....

## F. Welche Schritte stehen im Rahmen und nach der Entscheidung an?

Eine Mitarbeiterbeteiligung soll mit den Interessen der Mitarbeiter in größtmöglichem Maße übereinstimmen, um so die größte Wirksamkeit zu erreichen.

Das heißt, dass sowohl bei der Erarbeitung und bei der Einführung eine gute Kommunikationsstrategie mit den Mitarbeitern gepflegt werden soll. Folglich stellt sich die Frage, wie die Mitarbeiterbeteiligung ins Unternehmen eingeführt werden soll. Ausgehend von der Beantwortung des Fragebogens, lassen Sie uns gemeinsam Formate wählen, wie das Ziel der maximalen Wirksamkeit erreicht wird.