

AM ERLÖS DES EIGENEN MARKTES PARTIZIPIEREN

Das Handelsunternehmen Globus bietet seinen Mitarbeitern seit 25 Jahren zwei Modelle der Mitarbeiterbeteiligung an

Von Dr. Guido Birkner

Der Familienname Bruch stand am Anfang der Geschichte des saarländischen Unternehmens Globus SB-Warenhaus mit Sitz in St. Wendel im Jahr 1828, und er prägt noch bis heute die Handelsgruppe mit ihren rund 160 Märkten. Thomas Bruch, Urenkel des Firmengründers und langjähriger Geschäftsführer des Unternehmens, führte 1990 zusammen mit der Mitgesellschafterfamilie Martin aus Meisenheim für die heute mehr als 17.000 Mitarbeiter eine Mitarbeiterbeteiligung ein. Bis heute ist fast jeder zweite Mitarbeiter der Gruppe stiller Beteiligter.

„Unser Leitgedanke ist das Bild vom unternehmerischsten Unternehmen, dessen Entwicklung von vielen mitgestaltet wird“, erläutert Thomas Bruch. „Wir arbeiten darauf hin, dass unsere Mitarbeiter Rahmenbedingungen vorfinden, unter denen sie ihre Fähigkeiten zur Geltung bringen und sich selbst entwickeln können.“ Und das mit dem Ziel, jeden Einzelnen in seiner Initiativkraft zu stärken.

Deshalb hat Thomas Bruch bereits vor 25 Jahren bei Globus ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell in Form einer stillen Beteiligung einführen lassen. Das Modell besteht aus zwei Programmen, Plus 1000 und Plus 2000. Darüber ermöglicht es Globus seinen Mitarbeitern, am Gewinn des Unternehmens und damit an den Ergebnissen



Globus-Mitarbeiter können sich für engagierte Arbeit über stille Beteiligungen zusätzlich belohnen.

© GLOBUS SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG.

der eigenen Arbeit zu partizipieren. „Mitarbeiterbeteiligung bedeutet für uns in erster Linie, unseren Mitarbeitern eigenständiges Handeln im Sinne des Ganzen zu ermöglichen“, fasst der Geschäftsführer die Grundidee hinter dem Modell zusammen.

Kapitalbeteiligung am eigenen Markt

Der Modelltyp Plus 1000 sieht vor, dass sich alle Mitarbeiter, die mindestens drei Monate dem Unternehmen angehören und in einem befristeten Arbeitsverhältnis mit einer Mindestdauer von einem Jahr oder in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt sind, an dem Globus-Betrieb beteiligen, in dem sie arbeiten. Die Be-

schäftigten können pro Jahr maximal fünf Anteile im Wert von jeweils 156 Euro erwerben, also in der Summe maximal 780 Euro. Um den Angestellten die Finanzierung der Beteiligung durch Stückelung zu erleichtern, ermöglicht der Arbeitgeber monatliche Ratenzahlungen. Diese monatlichen Ratenzahlungen lassen sich auch über die gewährten vermögenswirksamen Leistungen erbringen.

Die Verzinsung setzt sich zusammen aus:

- einem Neuanlagebonus, der in Höhe von 20 Prozent gewährt wird;



Thomas Bruch ist einer der Väter der Mitarbeiterbeteiligung bei Globus SB-Warenhaus.



© GLOBUS SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG

- einem jährlich festgelegten Basiszinssatz in Höhe von 4,25 Prozent;
- einem Bonuszins von bis zu 3 Prozent je nach Erfolg des jeweiligen Marktes.

Zusätzlich bietet das Unternehmen Wiederanlageboni bei freiwerdenden Anteilen nach der Sperrfrist in Höhe von 0,5 Prozent auf den Anteilswert. Die Wiederanlage erfolgt auf jeweils drei Jahre.

Der Modelltyp Plus 2000 sieht stille Beteiligungen an der Globus SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG vor. Er richtet sich also an Mitarbeiter, die nicht nur in ihren jeweiligen Betrieb, sondern in das Gesamtunternehmen investieren möchten. Pro Jahr können Mitarbeiter zwischen 100 Euro und 100.000 Euro einzahlen. Der Neuanlagebonus entfällt in diesem Modell.

Mit diesen beiden Modellen ist Globus bei der Mitarbeiterbeteiligung einen eigenen Weg gegangen. Vorbilder gab es dabei nicht. Unterstützung holte sich das Unternehmen bei der AGP – Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung mit Sitz in Kassel. Die AGP fördert die

Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland seit Jahrzehnten. In dem gemeinnützigen Verein sind Unternehmen mit unterschiedlichen Beteiligungsmodellen vertreten. Die AGP versteht sich als Plattform für das Thema Mitarbeiterbeteiligung und vertritt es in der Öffentlichkeit und gegenüber der Politik.

Fast 50 Prozent Beteiligungsquote in den Stammbetrieben

„Die beiden Modelltypen sind erklärungsbedürftig für die Mitarbeiter und erfordern eine Vertrauensbasis“, betont Thomas Bruch. „Erst dann kommt im konkreten Fall ein Vertrag zustande.“ Globus berät Interessenten individuell vor Ort in den Märkten. Das geschieht in Einzelgesprächen durch Personalleiter und Betriebsräte. Zudem wirbt und informiert das Unternehmen mit Broschüren und Plakaten.

In den ersten Jahren nach 1990 bewegte sich die Beteiligungsquote zwischen 20 und 30 Prozent. Bis heute ist sie in den Stammbetrieben des Unternehmens auf fast 50 Prozent angestiegen. Die beiden Modelltypen erfahren eine große Nachfrage seitens der Mitarbeiter. Der Zuwachs ging vor allem auf die Integration neuer Märkte und auf die Expansion zurück. Dadurch kamen binnen kurzer Zeit vergleichsweise viele neue Mitarbeiter ins Unternehmen.

Aktuell beträgt der effektive, garantierte Zins beim Plus-1000-Modell 8,45 Prozent, beim Plus-2000-Modell 4,25 Prozent. Über einen Bonuszins können die stillen Gesellschafter einen Zinssatz von 11,45 Prozent bei Plus 1000 bzw. von 7,25 Prozent bei Plus 2000 erzielen. Den beteiligten Mitarbeitern werden die Zinsen jeweils im

Dezember eines Jahres ausbezahlt. Seit 2001 belaufen sich die ausgeschütteten Zinsen auf insgesamt 39 Millionen Euro. Diese zusätzlichen Erträge sind für viele Mitarbeiter ein weiteres Argument, bei Globus zu bleiben. Die Fluktuation ist gering, die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt mehr als 18 Jahre.

Finanzierung des Modells

Globus verwaltet das System über eine selbstentwickelte Software. Daran sind die beiden Fachbereiche Buchhaltungssysteme und Mitarbeiter beteiligt. Die Kapitaleinlagen der Mitarbeiter stellen für Globus einen wesentlichen Teil der Unternehmensfinanzierung dar. Diese Form des Fremdkapitals erhöht die Liquidität im Unternehmen und macht andere Finanzierungsarten dauerhaft verzichtbar. Die Aufwendungen für die Zinszahlungen gehören zu den üblichen Kostenstrukturen.

„Die Mitarbeiterbeteiligung ist ein integraler Bestandteil unserer Finanzierungsstruktur“, erläutert Thomas Bruch. „Aus der Erfahrung heraus wissen wir, dass eine Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmen für beide Seiten erhebliche Pluspunkte besitzt. Das Interesse der Mitarbeiter an ihrer Arbeit und die Bindung an ihren Betrieb sind deutlich höher, wenn sie an ihm auch finanziell beteiligt sind.“ ◀

Dr. Guido Birkner,
verantwortlicher Redakteur Human Resources
FRANKFURT BUSINESS MEDIA – Der F.A.Z.-Fachverlag

guido.birkner@frankfurt-bm.com
www.compbenmagazin.de
