

Mitarbeiterbeteiligung

Unter Mitarbeiterbeteiligung wird die (materielle) Beteiligung der Mitarbeiter am arbeitgebenden Unternehmen (auch Konzern oder Unternehmensgruppe) verstanden, die von Unternehmenseite modellhaft ihren Mitarbeitern, bestimmten Mitarbeitern oder Mitarbeitergruppen oder auch nur Führungskräften angeboten wird, also nicht nur mehr oder weniger zufällig zustande kommt. Unter einer solchen Mitarbeiterbeteiligung ist aber nicht nur die Kapital-Beteiligung, also die Beteiligung am Fremd- oder Eigen-Kapital des Unternehmens zu verstehen, sondern auch die (bloße) Erfolgsbeteiligung, bei denen die Mitarbeiter zusätzlich zum Lohn oder Gehalt eine vom definierten Unternehmenserfolg (z.B. Gewinn, Umsatz, Produktivität) abhängige Zuwendung erhalten. Welche Mitarbeiterbeteiligung jeweils in Frage kommt, ist zunächst von ihrer Zielrichtung, der Anzahl der einzubeziehenden Mitarbeiter und der Rechtsform und finanziellen Situation des arbeitgebenden Unternehmens abhängig. Auch kann Erfolgs- und Kapitalbeteiligung miteinander kombiniert werden. Soll die Motivation der Mitarbeiter durch eine bessere Einbindung in das Unternehmen gesteigert werden, wird das Unternehmen den Mitarbeitern unentgeltlich oder verbilligt – eine entsprechend ausgestattete stille Beteiligung einräumen. Soll dagegen auch die Liquidität des Unternehmens verbessert werden, wird es den Mitarbeitern das Angebot unterbreiten, (Fremd-)Kapital zur Verfügung zu stellen, so dass sie entweder (partiarische) Darlehensgeber, ebenfalls stille Gesellschafter oder Inhaber eines Genussrechts, bei Verbriefung desselben, eines Genussscheins werden. Wenn aus Unternehmenssicht hier nicht nur die Liquidität, sondern auch die Kapitalstruktur verbessert werden soll, sollte die stille Beteiligung atypisch und auch der Genussschein eigenkapitalorientiert ausgestaltet sein. Für diesen Fall ist die Vergütung für die Hingabe des Kapitals -steuerlich- aber nicht Betriebsausgabe, bei der atypisch stillen Gesellschaft auch nicht die Vergütung für die Arbeitsleistung. Dieser Nachteil besteht auch bei Aufnahme eines Mitarbeiters als Gesellschafter in eine Personengesellschaft, so dass die eben beschriebenen Beteiligungsmodelle in der Praxis nur auf wenige Mitarbeiter (Führungskräfte) beschränkt sind und bei Aufnahme in eine Personengesellschaft regelmäßig die Einräumung von Kommanditanteilen in Betracht kommt. Bei Kapitalgesellschaften behält dagegen der Mitarbeiter steuerlich seinen Arbeitnehmerstatus, auch wenn er gleichzeitig Gesellschafter ist. Bei einer GmbH bedarf aber die Übertragung von Geschäftsanteilen der notariellen Beurkundung, so dass sich auch hier der -durchaus interessante- Anwendungsbereich auf leitende Mitarbeiter konzentriert, wenn nicht die Beteiligung der Mitarbeiter indirekt über eine Personengesellschaft (meist GbR, da dann bei Mitarbeiterwechsel keine Anmeldung zum Handelsregister erfolgen muss) erfolgt. Häufigster

Anwendungsfall des auf bestimmte Mitarbeiter oder Führungskräfte beschränkten Beteiligungsmodells ist das Familienunternehmen, das entweder seine Unternehmensnachfolge aus der Familie nicht sicherstellen kann und daher leitenden Mitarbeitern den Einstieg anbietet (MBO) oder im Wege einer Restrukturierung sich von Teilen des Unternehmens trennt und diese auf eine von den betroffenen Mitarbeitern (auch als Existenzgründer) neu gegründete Gesellschaft unter Einschaltung von Kreditinstituten (Fremdkapital) oder VC-Gesellschaften (dann uU auch Eigenkapital) ausgliedert (Spin Off) oder gar bei Insolvenz des Familienunternehmens lebensfähige Teile im Wege der sog. übertragenden Sanierung abgespalten und an eine von Mitarbeitern gegründete Auffanggesellschaft übertragen werden. Abgesehen von den indirekten Beteiligungsmodellen (s. o.) kommt letztlich für die breit angelegte Mitarbeiterbeteiligung nur die AG (bzw. SE) oder KGaA in Frage. Die Finanzordnung der AG bzw. KGaA ist ohnehin auf einen größeren Kreis von Gesellschaftern angelegt und sieht bereits in § 71 AktG unter bestimmten Voraussetzungen die Ausgabe von Belegschaftsaktien vor. Der Bezug solcher Aktien erfolgt heute nicht mehr auf Grund der im EStG und im 5. VermBG vorgesehenen staatlichen Förderung, weil ein Freibetrag zum unentgeltlichen oder verbilligten Bezug solcher Aktien von derzeit € 360 per anno nicht zielführend ist. Die mit einer solchen Beteiligung an der arbeitgebenden AG angestrebten Ziele (betriebliche Altersversorgung, nennenswerte Vermögensbildung –auch durch Teilnahme an Kurssteigerungen– und Bindung des Mitarbeiters durch Identifikation mit dem Unternehmen und Steigerung seiner Motivation) werden vielmehr durch sog. Investivlohnmodelle, gegebenenfalls auch kombiniert mit einer Erfolgsbeteiligung, die an den Aktienkurs einer börsennotierten AG gekoppelt sein kann, und Optionsplänen (sog. Stock Option Plans) erreicht. Eine Weiterentwicklung dieser auf den -verbilligten- Bezug von Aktien der Gesellschaft durch Umwandlung von Gehaltsbestandteilen, erfolgsbezogenen Vergütungen oder auch von Zeitguthaben (Zeitkonten) -mit oder ohne Wahlrecht (Option)- gerichteten Modelle, deren Umsetzung (Beschaffung der Aktien) seit dem Inkrafttreten des sog. KonTraG wesentlich erleichtert worden ist, sind die sog. virtuellen Eigenkapitalinstrumente, die nicht auf die Lieferung von Aktien, sondern auf eine Barauszahlung gerichtet sind, die dem Grunde und der Höhe nach von der Aktienkursentwicklung der arbeitgebenden AG abhängt (sog. Appreciation Rights oder Phantom Stocks). Mit dem Auftreten der sog. Limited sind auch die anglo-amerikanischen Anteilsgattungen der sog. Tracking Stocks, die rechtsformunabhängig vereinbart werden können und inkongruente, also vom Anteilsbesitz losgelöste Vermögensrechte zum Gegenstand haben, wieder ins Gespräch gekommen, in Kombination mit Genussscheinen auch als Stapled Stocks bezeichnet.