

Formen von Mitarbeiterbeteiligung – Insbesondere Belegschaftsaktien

Von RA Ulrich Wecker

Einführung

Mitarbeiterbeteiligung im engeren Sinne ist die Beteiligung von Mitarbeitern am arbeitgebenden Unternehmen aufgrund gesellschafts- und/oder schuldrechtlicher Beziehung. Als Mitarbeiterbeteiligung im weiteren Sinne werden auch Erfolgsbeteiligungen wie Gewinn-, Ertrags- oder Leistungsbeteiligungen bezeichnet, die arbeitsrechtlich jedoch Lohnformen sind¹.

I. Ziel und Zweck einer Mitarbeiterbeteiligung

Neben einer volkswirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Zielsetzung sowie persönliche Ziele, wie Selbstverwirklichung der Mitarbeiter, stehen insbesondere betriebswirtschaftliche Anliegen bei der Einführung einer Mitarbeiterbeteiligung im Vordergrund. Letztere sollen nachfolgend näher beleuchtet werden.

1. Mitarbeiterbezogene Ziele

Die Vorteile im betriebswirtschaftlichen Bereich sind vor allem in der Intensivierung und Verbesserung des Produktionsfaktors Arbeit zu sehen:

a) Mitarbeitermotivation

Naheliegender ist das Stichwort „Mitarbeitermotivation“. Bei Mitarbeitern, die am wirtschaftlichen Erfolg, ggf. auch Mißerfolg ihres Unternehmens auch nur mittelbar beteiligt sind, ist ein wachsendes Interesse an ihrem arbeitgebenden Unternehmen festzustellen. Die Belegschaft, Betriebsrat und andere Gremien handeln ergebnisorientierter und beziehen längerfristige Entwicklungen in ihre Denkweise mit ein.

b) Leistungssteigerung

Neben einer Verbesserung des Betriebsklimas durch die Schaffung eines gemeinsamen verbindenden Ziels, kann durch eine Mitarbeiterbeteiligung eine deutliche Leistungs-, Produktivitäts- und damit eine Ertragssteigerung erreicht werden.

c) Mitarbeiterbindung an das Unternehmen

Der beteiligte Mitarbeiter wird zum Mitunternehmer. Das klassische Über- und Unterordnungsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Unternehmer verliert an Konturenschärfe. Die Verantwortung nicht nur für den eigenen Arbeitsplatz steigert sich in eine Mitverantwortung für die gesamte Unternehmung. Modelle, die langfristige Perspektiven

¹ Küttner-Bauer, Personalbuch 1999, 307, Rn. 1

aufzeigen, erhöhen die Bindungswirkung weiter.

d) Imagepflege

Der allgemeine Trend in der Gesellschaft zu mehr Mitbestimmung, überschaubareren Planungsprozessen und Eigenverantwortung kann ein modernes, zukunftsorientiertes Unternehmen durch die Einführung von Mitarbeiterbeteiligungen aufgreifen und sich somit an die Spitze der Bewegung setzen. Dieses dadurch gewonnene Image für das gesamte Unternehmen färbt positiv auf die angebotenen Produkte und Dienstleistungen ab. Eine solche Vorgehensweise zeigt, daß das Unternehmen in der Lage ist, sich auf aktuelle Bedürfnisse und Trends einzustellen, also mit der Zeit geht.

2. Kapitalisierungseffekte

Neben dem Motivationseffekt einer kapitalmäßigen Beteiligung der Mitarbeiter kann auch die finanzielle Seite beim Unternehmen, also der Finanzierungseffekt, von erheblicher Bedeutung sein. Die Auswirkungen in finanzieller Hinsicht sind einmal in der Kapitalbeschaffung selbst, d.h. in der Finanzierung zu sehen, die sich in der Kapitalstruktur niederschlägt. Zum anderen zeigen sie sich in der Liquidität, also in der Zahlungsbereitschaft und -fähigkeit.

a) Finanzierung/Kapitalstruktur

Bei vielen deutschen Unternehmen ist bekanntermaßen von einer zu geringen Eigenkapitalausstattung auszugehen. Vor diesem Hintergrund ergibt sich eine Bevorzugung von Eigenkapitalbeteiligungen. Denn wo im Augenblick ein Kapitalbedarf noch nicht akut ist, sollte dieser Aspekt in Anbetracht langfristiger Pläne, Expansionen und Tendenzen nicht vernachlässigt werden.

b) Liquidität

Werden Teile der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung oder die gesamte Beteiligung aus eigenen Mitteln der Mitarbeiter aufgebracht, so z.B. auch bei Einbringung bzw. Umwandlung von Prämien oder Tantiemenansprüchen oder etwa durch das „Stehenlassen“ eines 13. Gehalts, in eine Kapitalbeteiligung, ergeben sich entsprechende Liquiditätszuflüsse. Aufwendungen für die Einführung solcher Modelle können in der Regel als Betriebsausgaben abgesetzt werden.

II. Formen der Mitarbeiterbeteiligung

Grundsätzlich kann eine Mitarbeiterbeteiligung für alle Größenordnungen, Branchen und Rechtsformen sinnvoll sein. Nicht nur die Aktiengesellschaft, sondern auch der mittelständische Handwerksbetrieb kann dieses betriebswirtschaftliche Instrument praktizieren. Die Form muß sich allerdings den jeweiligen Gegebenheiten der Rechtsform, der Größe und der betrieblichen Struktur anpassen.

Formen der Beteiligung von Mitarbeitern am Kapital eines Unternehmens, wie z.B. stille

Beteiligung mit oder ohne Verlustbeteiligung, patriarchalisches Darlehen oder Darlehen mit fester Verzinsung seien der Vollständigkeit halber aufgezählt, sie werden wegen der zahlenmäßig geringen Anwendungsfälle, abgesehen von Führungspositionen, in der Praxis nicht näher dargestellt.

1. Formen der Kapitalaufbringung

Für die Mittelaufbringung kommen insbesondere zwei Möglichkeiten in Betracht. Zum einen kann das Kapital durch Eigenleistung der Mitarbeiter finanziert werden. Zum weiteren kann das Kapital durch das Unternehmen selbst aufgebracht werden. Nur im ersten Fall kann eine staatliche Unterstützung in Form der Förderung durch Arbeitnehmersparzulagen und Steuerbegünstigungen erfolgen.

a) Mittelaufbringung durch Beteiligung am Jahresüberschuß

Die Kapitalaufbringung durch Beteiligung am Jahresüberschuß ist die wohl am häufigsten praktizierte Form. Dabei wird vom verteilungsfähigen Gewinnanteil den bisherigen Kapitalgebern, den sog. Nur-Kapitalisten und ein Teil dem Mitarbeiterkapitalgebern zugesprochen. Die Mitarbeiter legen ihren Anteil wieder ein; die Finanzmittel bleiben somit dem Unternehmen erhalten. Die Mitarbeiter werden in der Aussicht auf eine Gewinnbeteiligung zwar motiviert, doch bei einer gewissen Regelmäßigkeit kann dies zu arbeitsrechtlichen Schwierigkeiten führen. Denn sobald die Beteiligung zur betrieblichen Übung wird, kann ein Rechtsanspruch darauf erwachsen.

b) Mittelaufbringung durch Auffülleinlage

Bei diesem Modell der Mittelaufbringung mit Einlage- und Darlehenscharakter wird vorab das Gesamtvolumen festgelegt. Auf das Soll der Einlage bzw. des Darlehens entrichtet das Unternehmen vorab einen Zuschuß. Der Mitarbeiter partizipiert dabei von Anfang an mit dem vollen Nennwert an der Gewinnverteilung und tilgt dadurch das Darlehen. Eine längerfristige Bindungswirkung ist die Folge. Allerdings sinken die Motivationseffekte, da die Gewinnausschüttung sich in den Folgejahren auf reine Buchungsvorgänge reduziert.

c) Mittelaufbringung in Form von Eigenleistungen der Mitarbeiter verbunden mit Prämienanreizen

Denkbar ist des zudem, um an ganz frisches Kapital von Mitarbeiterseite zu gelangen, also nicht durch Umwandlung von Gehaltsansprüchen, dies durch gewisse Prämien- bzw. Vergütungsanreize zu erreichen, z.B. Aktienaussgabe unter Verkehrswert oder die Einräumung von Sonderbezugsrechten. Praktiziert wird dies insbesondere bei dem noch näher darzustellenden Modell der Belegschaftsaktien. Dabei sind die Finanzmittel vom Mitarbeiter aufzubringen, sei es durch (Bar-)Lohnverzicht oder durch sonstige Eigenmittel.

2. Direkte Beteiligungsformen

Hier werden ausschließlich Beteiligungsformen am Eigenkapital eines Unternehmens dargestellt. Ein Schwerpunkt soll auf die Belegschaftsaktien gelegt werden.

a) *Belegschaftsaktien*

Belegschaftsaktien sind eine Form der betrieblichen Kapitalbeteiligung, allerdings beschränkt auf Unternehmen in der Rechtsform der Aktiengesellschaft. Mit der Einführung der sog. kleinen Aktiengesellschaft, die durch viele formelle Erleichterungen diese Gesellschaftsform auch dem breiten Band mittelständischer Unternehmen zugänglich macht, wird diese Form der Mitarbeiterbeteiligung eine deutliche Ausweitung erfahren. Insbesondere deswegen, weil gerade im Mittelstand besonders innovative Unternehmen zu finden sind, denen es gelingt, ihre Mitarbeiter für das Unternehmen, die Produkte und die Macher zu begeistern. Ein weiteres Argument dürfte sein, daß Mitarbeiter eines überschaubaren mittelständischen Unternehmens dessen Marktchancen durch den relativ umfassenden Einblick in das gesamte Unternehmen attraktiv machen.

Belegschaftsaktien werden in der Regel vom Unternehmen den Mitarbeitern entweder aus dem Bestand an eigenen Aktien oder durch Kapitalerhöhung zu einem ggf. steuerbegünstigten Vorzugskurs zum Kauf angeboten². Grundlage für die Ausgabe von Belegschaftsaktien ist dabei der in unregelmäßigen Abständen gefaßte Beschluß der Unternehmensorgane, das Kapital zu erhöhen und den Mitarbeitern die Aktien zum Erwerb anzubieten. Dabei wird für die Mitarbeiter oftmals ein Vorzugskurs festgelegt, denn über die Höhe der Prämie, bzw. des Nachlasses kann Einfluß auf die Beteiligungsbereitschaft genommen werden. Das Verfahren ist flexibel und für die Mitarbeiter leicht verständlich.

Wesentlicher Vorteil ist die fehlende Kündigungsmöglichkeit bei Aktien, so daß das erbrachte Kapital unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses fortbesteht. Nicht aus gesellschaftsrechtlicher Sicht, sondern vielmehr aus arbeitsrechtlicher Sicht, dürfte eine Koppelung der Kapitalbeteiligung an das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses unzulässig sein. Auch kann die Übertragbarkeit von Belegschaftsaktien bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht beschränkt werden. Aus aktienrechtlicher Sicht sind Mitarbeiter-Aktionäre gleich wie die übrigen Aktionäre zu behandeln (§§ 53 a AktG ff.)³.

Eine Differenzierung nach Mitarbeitergruppen und innerhalb von diesen, kann durch die Anzahl der zu erwerbenden Aktien und nach dem eingeräumten Bezugskurs bzw. der gewährten Prämie erfolgen. Dabei ist zu beachten, daß der durch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung herausgearbeitete Gleichbehandlungsgrundsatz einzuhalten ist, der

² Juntermanns, Mitarbeiterbeteiligung von A-Z, 1. Auflage, S. 34

³ Küttner-Bauer, Personalbuch 1999, 307, Rn. 18

Unterscheidungen lediglich durch objektive sachliche Erwägungen zuläßt⁴. Der bspw. Willkürlich Ausschluß bestimmter Arbeitnehmergruppen von der Teilhabe an einem Belegschaftsaktienprogramm ist unzulässig⁵.

Soll die Mitarbeiterschaft lediglich am Kapital beteiligt werden, jedoch darüber hinaus keine Stimme in der Hauptversammlung erhalten, besteht die Möglichkeit der Ausgestaltung als sog. stimmrechtslose Vorzugsaktien. Allerdings kann dies von der psychologischen Wirkung her gesehen zu einer Verfestigung der Unterschiede zwischen Unternehmer- und Arbeitnehmerschaft führen. So sollte insbesondere dann überlegt werden, wenn die Beteiligungsquote der Mitarbeiterschaft sehr gering und von daher schon ohne nennenswerten Stimmrechtseinfluß ist, ob überhaupt unterschiedliche Aktiegattungen eingeführt werden sollen.

Wichtiger Anreiz für die Mitarbeiter ist weiter, daß sie die Möglichkeit sehen, ihr persönliches Engagement, ihren Sachverstand und die Vertrautheit mit der Materie in den Betrieb sinnvoll einbringen zu können. Es muß für sie erkennbar, daß sie einen Beitrag zur Unternehmensentwicklung leisten können, dies gilt im besonderen Maße für leitende Mitarbeiter.

Um ein echtes Gefühl der Beteiligung auch bei nur geringer Kapitalquote entstehen zu lassen, müssen unternehmerische Entscheidungen und Planungen in einem besonderen Maße kommuniziert und diskutiert werden. Dies kann insbesondere dadurch geschehen, daß die Aktien als sog. Namensaktien ausgegeben werden. Durch Gegenzeichnung im Aktienbuch ist es der Gesellschaft dadurch jederzeit möglich, seine Aktionäre namentlich zu kennen. Das Unternehmen kann sie z.B. direkt anschreiben und über aktuelle Entwicklungen informieren.

Sind die Erträge aus den Belegschaftsaktien und deren Wertsteigerung allerdings dauerhaft nur gering, verlieren die Mitarbeiter über kurz oder lang ihr Interesse. Denn die Dividendenerträge allein werden von den beteiligten Mitarbeitern kaum als ausreichendes Äquivalent für einen besonderen Leistungseinsatz oder Barlohnverzicht angesehen. Auch hier ist davon auszugehen, daß beteiligte Mitarbeiter durchaus längerfristige Ziele mit ihrer Kapitalbeteiligung, insbesondere einer nachhaltigen Wertsteigerung anvisieren.

Ein weiterer Vorteil der Belegschaftsaktie wird in der größtmöglichen Fungibilität der Anteile, also der leichten Übertragbarkeit gesehen. Denn für einen Mitarbeiter muß es ohne großen Aufwand möglich sein, seine Kapitalbeteiligung bei Bedarf auch wieder in Bargeld verflüssigen zu können, so z.B. wenn private Anschaffungen notwendig werden.

⁴ Palandt-Putzo, BGB-Kommentar, 57. Auflage, Rn. 105 ff.

⁵ Küttner-Bauer, Personalbuch 1999, 307, Rn. 16

Weiter sprechen für die Belegschaftsaktie die geringen Durchführungskosten, dies gilt insbesondere für die Übertragung und den Handel.

Ein nicht zu unterschätzender Vorteil der Belegschaftsaktie dürfte in dem zwischenzeitlich, spätestens mit dem Börsengang der Telekom sowie dem kürzlichen Infineon-Fieber einhergehenden hohen Bekanntheitsgrad der Aktie zu sehen sein. Das Wissen um die Aktie dürfte zwischenzeitlich so weit verbreitet sein, daß es umfangreicher Aufklärungsarbeit und Beteiligungskampagnen im Unternehmen nicht bedarf.

Ein nach wie vor nicht zu unterschätzender Vorzug der Aktie ist, daß diese Form der Beteiligung für die anlegenden Mitarbeiter keinerlei Haftungsrisiken, abgesehen von Wertverlusten, in sich bürgt.

Sofern eine Börsennotierung vorliegt, ergeben sich keine Bewertungsprobleme. Doch auch bei mittleren Unternehmen, bei denen ein reger An- und Verkauf, z.B. unter Mitarbeitern zu verzeichnen ist, wird sich durch Angebot und Nachfrage ein transparenter Verkehrswert herausgestalten, ohne daß es dem Fieberthermometer der Börse bedarf.

Letztlich sei noch anzuführen, daß durch die Möglichkeit einer Vinkulierung von Belegschaftsaktien insbesondere bei kleineren und mittelständischen Unternehmen, der Kreis der Aktionäre überschaubar gehalten werden kann. Vinkulierung bedeutet, daß die Übertragung einer Aktie der Zustimmung der Hauptversammlung bedarf, wobei satzungstechnisch geregelt werden kann, daß die Zustimmung auch durch Vorstand und/oder Aufsichtsrat erfolgen kann. Dabei bleibt es den Mehrheitsgesellschaftern (z.B. bei einem Familienunternehmen) stets möglich, genau zu wissen, wie sich der Anteilseignerkreis zusammensetzt. Vor „Überfremdung“ kann sich dadurch wirksam geschützt werden.

Zur praktischen Umsetzung bieten sich insbesondere nachfolgende vier Möglichkeiten an:

aa) Durchführung über den Erwerb eigener Aktien

Die Aktiengesellschaft kann, in Abweichung vom grundsätzlichen Verbot zum Zwecke des Angebots von Belegschaftsaktien an ihre eigenen Mitarbeiter, bereits ausgegebene Aktien bis zur Höhe von 10 % des Grundkapitals entsprechend den weiteren Voraussetzungen nach § 71 Abs. 1 Nr. 2 AktG von Dritten erwerben. Den Mitarbeitern werden Optionsrechte auf den Erwerb dieser Aktien, z.B. zu einem fixen Kurs übertragen. Dies hat den Vorteil, daß die Mitarbeiter wissen, auf welches finanzielle Wagnis sie sich einlassen. Die Organmitglieder sind von dieser Regelung grundsätzlich nicht erfaßt.

Exkurs: Sog. Aktienoptionspläne (stock option plans), also die Einräumung von Bezugsrechten für Führungsmitglieder, die sie zum Erwerb von Aktien ihrer Gesellschaft gegen einen bestimmten, im Vorhinein festgelegten Basispreis berechtigten, soll hier nicht

näher eingegangen werden, da Aktienoptionen keine Gratisaktien oder verbilligte Aktien (anders als Belegschaftsaktien) sind, sondern sie haben ausschließlich Vergütungscharakter.

Der Nachteil bei dieser Vorgehensweise ist, daß der Gesellschaft kein zusätzliches Eigenkapital zufließt.

bb) Durchführung über bedingte Kapitalerhöhung

Die Aktiengesellschaft kann auch im Wege der sog. bedingten Kapitalerhöhung Belegschaftsaktien schaffen. Hierbei werden den Mitarbeitern zunächst Bezugsrechte gewährt. Damit können Sie dann gegen Einlage eines Anspruchs auf Geldleistung aus einer Gewinnbeteiligung Belegschaftsaktien gemäß § 192 Abs. 2 Nr. 3 AktG erwerben. Unerheblich ist der Rechtsgrund für die Gewinnbeteiligung. Einlagegegenstand ist damit eine Forderung, so daß eine Sacherhöhung vorliegt. Daher wird aufgrund der sich dadurch nachziehenden umständlichen Formalia dieser Weg in der Praxis selten bestritten⁶.

cc) Durchführung über genehmigtes Kapital

Durch Festschreibung in der Gesellschaftssatzung kann der Vorstand zur Ausgabe von neuen Aktien aus sog. genehmigtem Kapital ermächtigt werden, § 202 Abs. 4 AktG. Dabei kann der Vorstand ermächtigt werden, innerhalb eines Zeitraums von höchstens fünf Jahren nach Eintragung der Gesellschaft bzw. einer entsprechenden Satzungsänderung, das Grundkapital bis zu einem bestimmten Nennbetrag, jedoch höchstens bis zur Hälfte des Grundkapitals, durch Ausgabe neuer Aktien gegen Einlagen zu erhöhen.

Weist ein geprüfter, mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehener Jahresabschluß (bei kleineren Unternehmen jedoch oftmals nicht vorhanden, da handelsrechtlich nicht erforderlich und hohe Kosten) einen Überschuß aus, können die von den Mitarbeitern der Aktiengesellschaft auf die Belegschaftsaktien zu leistenden Einlagen auch aus jenem Teil des Überschusses verwendet werden, der in die sog. freien Rücklagen eingestellt werden kann

(§ 204 Abs. 3 AktG). Für die Ausgabe der neuen Aktien gelten dann die (privilegierenden) Vorschriften über eine Kapitalerhöhung gegen Bareinlagen. Führt die Beschlußfassung zur Satzungsänderung, ist die übliche qualifizierte Mehrheit der Hauptversammlung von mind. 75 % des vertretenen Kapitals erforderlich. Die Umsetzung und die Inanspruchnahme des genehmigten Kapitals erfolgt durch den Vorstand im Rahmen der Satzungsbestimmungen.

Dabei ist folgender Ablauf üblich: Der Vorstand beschließt, das genehmigte Kapital zu nehmen, der Ausgabekurs wird nach Börsenwert oder gängigen Bewertungsverfahren festgelegt. Ein Treuhänder übernimmt die jungen Aktien und verpflichtet sich, diese nach Weisung der Gesellschaft zu verwerten. Die Aktien werden entweder zurückgekauft oder

direkt zum Vorzugskurs an die Belegschaft weiter veräußert.

dd) Durchführung über Bezugsrechtsausschluß für Altaktionäre mittels genehmigten Kapital

Bei einer Barkapitalerhöhung müßten die Altaktionäre auf ihr Bezugsrecht bei der Ausgabe junger Belegschaftsaktien zugunsten der Mitarbeiterschaft verzichten, d.h. ihr Bezugsrecht nicht wahrnehmen. Um dieses Verfahren (Bezugsangebot, Veröffentlichung, Fristen etc.) zu vermeiden ist günstigerweise eine Kombination von genehmigtem Kapital, wo bereits im Voraus die Möglichkeit des Bezugsrechtsausschlusses festgelegt werden kann, da ein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt (§ 202 Abs. 3 und § 203 Abs. 2 u. 4 AktG) zu wählen⁷. Unter Umständen ergeben sich steuerrechtliche Probleme, wenn die Arbeitnehmer unmittelbar junge Aktien, die nicht vorher im Eigentum der Gesellschaft standen, zu einem Vorzugskurs erwerben. Daher ist auch hier der Weg denkbar, die Aktien zunächst von einem Treuhänder, z.B. einer Bank oder einem Steuerberater erwerben zu lassen, sie zurückzukaufen und erst dann an die Mitarbeiter weiterzugeben. Der Erwerb durch (Konzern-)mitarbeiter ist als sachlicher Grund für den Ausschluß des Bezugsrechts der Altaktionäre anerkannt und vom Gesetzgeber so vorgesehen. Dieser hat für Belegschaftsaktien die genannten formalen Erleichterungen geschaffen. Motiv hierfür war nicht so sehr die erleichterte Kapitalbeschaffung, sondern die Beteiligung breiter Kreise am Produktivkapital. Der Hauptversammlungsbeschluß darüber bedarf einer Drei-Viertel-Mehrheit (s.o.).

b) Genußscheine

Der Genußschein (§ 221 Abs. 2 u. 3 AktG) verbrieft bei der Aktiengesellschaft einen gewissen Anteil am Reingewinn. Er ist reines Vermögensrecht und kein Mitgliedschaftsrecht⁸. Auch Nichtaktionäre können Genußscheine erwerben. Ein Beschluß der Hauptversammlung ist notwendig, den Altaktionären steht ein Bezugsrecht zu.

c) Schuldverschreibungen

Die Schuldverschreibung (§ 221 Abs. 1 AktG) ist eine private Anleihe des Unternehmens, die entweder festverzinslich ist oder bei der sog. Gewinnschuldverschreibung sich der „Zins“ aus einem Anteil des Gewinns errechnet. Sie dient ausschließlich der Fremdkapitalbeschaffung⁹ - und kann unter gewissen Voraussetzungen auch für leitende Mitarbeiter attraktiv sein (Optionsanleihen). Eine Sonderform ist die sog. Wandelschuldverschreibung, als Obligation einer Aktiengesellschaft, die dem betreffenden Eigentümer das Recht einräumt, sie zu einem bestimmten Zeitpunkt in einem bestimmten Umwandlungsverhältnis in Aktien umzutauschen.

⁶ Hüffer, Aktiengesetz, a.a.O., § 192, Rn. 14 a.E.

⁷ Hüffer, a.a.O., § 202, Rdnr. 23 ff.

⁸ Hüffer, a.a.O., § 221, Rdnr. 23 ff.

⁹ Hüffer, a.a.O., § 221, Rdnr. 2 f.

d) Gewährung von GmbH-Anteilen an Mitarbeiter

Auch hier werden die Mitarbeiter unmittelbar am Stammkapital beteiligt. Der Erwerb der Anteile erfolgt entweder von anderen Gesellschaftern oder direkt von der GmbH, was hier einfacher als bei der Aktiengesellschaft handhabbar ist. Allerdings sind GmbH-Anteile an sich keine Wertpapiere und damit in ihrer Handelbarkeit durch das Erfordernis der notariellen Beurkundung der Abtretungserklärung erschwert. Diese Beteiligungsform eignet sich daher beispielsweise eher für lang gediente Führungskräfte, nicht jedoch für die breite Masse. Schwierig kann sein, daß jedem Gesellschafter uneingeschränkte Informationsrechte nach § 51 a GmbHG zustehen.

e) Gewährung von Kommanditbeteiligungen an Mitarbeiter

Bei einer Kommanditgesellschaft, einschließlich der GmbH & Co. KG, kann Mitarbeitern eine Kommanditbeteiligung mit einer auf das eingelegte Kapital begrenzten Haftung erwerben. Von der Geschäftsführung ist der Kommanditist ausgeschlossen. Seine Informationsrechte sind gering. Unattraktiv wird die Kommanditbeteiligung für den Mitarbeiter dadurch, daß er nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 EStG zum Mitunternehmer wird und damit auch die gewöhnlichen Gehaltszahlungen als Gewerbeeinkünfte anzusehen sind. Daher ist dieses Modell in der breiten Masse ebenfalls kaum praxistauglich.

3. Indirekte Beteiligungsformen

Bei indirekten Beteiligungsmodellen wird zwischen das arbeitgebende Unternehmen und die Mitarbeiter, die an dessen Kapital beteiligt werden sollen, eine Beteiligungsgesellschaft geschaltet. Diese Konstruktion hat den Vorteil, die Einwirkungsmöglichkeiten nur mittelbar eintreten zu lassen und hilft mögliches Konfliktpotential abzubauen, da die klare Trennung zwischen Arbeitnehmer- und Gesellschafterstellung fortbesteht. Zudem wird der Gestaltungsspielraum nochmals erweitert. In der Praxis wird für die Zwischengesellschaft hauptsächlich die Rechtsform der GmbH gewählt, teilweise aber auch die GbR, da bei letzterer der Gesellschafterwechsel formfrei ist.

III. Staatliche Förderung

Die staatliche Förderung für Mitarbeiterbeteiligungen steigern deren Attraktivität weiter. Dabei sind insbesondere, ohne auf Einzelheiten einzugehen, zwei zu nennen:

Die Förderung nach § 19 a EStG gewährt einen steuerlichen Freibetrag bei bestimmten Zuwendungen, bzw. Zuschüssen des Arbeitgebers für Kapitalbeteiligungen bis zum halben Wert der Vermögensbeteiligung, maximal DM 300,00 jährlich¹⁰. Allerdings ist nicht der gesamte Bezug, sondern nur der gewährte Vorteil steuerfrei. Wird eine Belegschaftsaktie dem Mitarbeiter unter Kurs-/Verkehrswert überlassen, ist nur diese Differenz steuerfrei. Zudem

¹⁰ Küttner-Huber, Personalbuch 1999, 307, Rn. 36

muß die Vermögensbeteiligung sechs Jahre gehalten werden (Sperrfrist) und die weiteren Voraussetzungen des § 19 a EStG erfüllen.

Bei der Förderung nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz werden u.a. dieselben Arten von Vermögensbeteiligungen gefördert, wie bei § 19 a EStG. Vermögenswirksame Leistungen sind dabei Geldleistungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer in einer bestimmten Form anlegt (§ 2 Abs. 1 5. VermBG). Der Arbeitnehmer, der Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit bezieht, hat dann Anspruch auf eine steuerfreie Arbeitnehmersparzulage in Höhe von 10 % der vermögenswirksamen Leistungen, sofern der vom Arbeitgeber angelegte Betrag nicht DM 936,00 im Kalenderjahr übersteigt und das Jahreseinkommen DM 27.000,00 bzw. DM 54.000,00 bei Verheirateten nicht übersteigt (§ 13 Abs. 1 5. VermBG). Auch diese Forderung kann z. B. zum Erwerb von Belegschaftsaktien genutzt werden.

IV. Bemessungsgrundlage für Erfolgs- und Kapitalbeteiligung

Gradmesser für das auslösende Moment einer Erfolgsprämie gibt es für die betriebliche Praxis viele; sie hängen stark von den einzelnen Umständen ab. Der Jahresüberschuß ist eine gewohnte Bemessungsgrundlage für Tantiemenzahlungen an Führungskräfte. Abteilungs- oder Zweigstellenergebnisse als Bemessungsgrundlage lassen die Zielerreichung überschaubarer werden. Denn der einzelne fühlt sich eher in der Lage, auf das Teilergebnis Einfluß zu nehmen. Letzere Vorgehensweise läßt sich noch weiter auf einzelne Produktbereiche herunterbrechen. Bei klarer Definition eignen sich für langfristige Überlegungen auch der Unternehmenswert, den es zu steigern gilt, als Bezugsgröße. Ebenso sind Kapitalrendite oder Rohertrag als Erfolgsfaktoren denkbar. Weiter ist ein sog. Programmterfolg als Auslöser denkbar, z.B. die erfolgreiche Umstrukturierung einer Abteilung, wobei jedoch Zielvorgaben und Meßgrößen klar festgelegt sein müssen. Letztlich ist noch die individuelle Zielvereinbarung zu nennen.

V. Zusammenfassung

Aufgrund der riesigen Palette an Beteiligungsformen, Kapitalaufbringungsmodellen und erfolgsauslösenden Faktoren, läßt sich eine Vielzahl von Kombinationsmöglichkeiten und damit ein großer Gestaltungsspielraum ableiten, mit der Möglichkeit, jedem Unternehmen entsprechend seiner Größe, Struktur und individuellen Einstellung ein maßgeschneidertes Mitarbeiterbeteiligungsmodell zu entwerfen.

* * *

Urheberrecht:

Alle Rechte vorbehalten! Diese Festschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der Herausgeber bzw. der Verfasser unzulässig.

Anmerkung:

Die Aufsätze stellen jeweils eine abstrakte Übersicht dar; sie sollten daher nicht schematisch verwendet werden. Konkrete Entscheidungen sind daher nochmals mit dem Verfasser bzw. dem zuständigen Rechtsanwalt zu besprechen.