

Mitarbeitergewinnbeteiligung im Planungsbüro

Jeder zehnte Betrieb beteiligt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Deutschland am Erfolg. Mitarbeitergewinnbeteiligungen fördern den Aufbau eines kleinen Vermögens und dienen als zusätzliche Vorsorge für den Ruhestand. Die finanzielle Einbindung der Mitarbeiter/innen hilft Talente zu gewinnen, gute Mitarbeiter/innen zu halten und die Motivation im Planungsbüro zu erhöhen. Die Beteiligung trägt dazu bei Verbesserungsvorschläge zu machen und erfolgsorientiert zu handeln. Angesichts der demographischen Entwicklung und des Fachkräftemangels haben Planungsbüros mit gewinnabhängiger Entlohnung Wettbewerbsvorteile.

Eine Gewinnbeteiligung besagt, dass ein prozentualer Anteil vom Gewinn des Planungsbüros bzw. der sogenannte verteilungsfähige Gewinn an die Mitarbeiter/innen ausgeschüttet wird. Die Mitarbeiter sollten wissen, wovon die Höhe der Gewinnbeteiligung abhängt und wodurch sie die Höhe der Beteiligung beeinflussen können. Gewinne, die an die Mitarbeiter ausgeschüttet werden, können entweder teilweise oder ganz in Form von lohnähnlichen Leistungen in bar ausbezahlt oder im Unternehmen als Kapitalbeteiligung thesauriert werden; Gewinn- und Kapitalbeteiligung, Investivlohn oder andere Anlageformen zur Förderung der Vermögensbildung bieten hier diverse Gestaltungsmöglichkeiten. Je nach Anlageart unterliegen Zahlungen aus der Gewinnbeteiligung ganz oder teilweise der Steuer- und Sozialabgabepflicht. Im Rahmen des 5. Vermögensbildungsgesetzes werden bestimmte Anlageformen staatlich gefördert und bieten damit zusätzliche Anreize für die Arbeitnehmer. Die Gewinnbeteiligungsform muss individuell auf das Planungsbüro zugeschnitten werden. Beispiele sind:

Genussrechte

Mitarbeiter werden bei diesem Modell durch Genussrechte am Gewinn beteiligt. Verzinsung, Laufzeit, Kündigung und Verlustbeteiligung können weitgehend frei gestaltet werden und bieten viel Spielraum für Büroinhaber und Mitarbeiter. Genussrechte lohnen sich häufig für kleine und mittlere Planungsbüros. Diese Variante der Mitarbeiterbeteiligung ist unabhängig von der Gesellschaftsform. Inhaber von Genussrechten werden keine Gesellschafter und erhalten somit keine Informations- und Mitwirkungsrechte. Regelmäßig, aber nicht zwingend, erfolgt eine laufende Beteiligung am Jahresergebnis. Genussrechte sind sogenanntes Nachrangkapital. Das heißt, im Insolvenzfall bekommen die Mitarbeiter/innen erst dann ihr Geld zurück, wenn alle anderen Gläubiger ausgezahlt sind. Dafür muss der Unternehmer höhere Zinsen zahlen als bei einem klassischen Kredit. Genussrechte können so ausgestaltet werden, dass die Angestellten hieraus begünstigt besteuerte Kapitaleinkünfte erzielen.

Stille Beteiligung

Stille Beteiligungen sind die beliebteste Form der Mitarbeiterbeteiligung. Die Mitarbeiter werden dabei stille Gesellschafter und erwerben einen Anspruch auf einen Teil des Gewinns. Ein Mitspracherecht steht dem Mitarbeiter bei dieser Beteiligungsform nicht zu, er kann keinen Einfluss auf die Geschäftsführung ausüben. Der Aufwand für Einführung und Verwaltung der Mitarbeiterbeteiligung ist relativ gering.

Mitarbeiterdarlehen

Der Arbeitgeber zahlt seinen Mitarbeitern eine Erfolgsbeteiligung auf ein firmeninternes Guthabenkonto des Mitarbeiters ein, das Geld bleibt für eine bestimmte Zeit im Unternehmen. Die Einlagen werden in dieser Zeit fest oder erfolgsabhängig verzinst und sind bis zur Auszahlung an den Mitarbeiter steuer- und sozialabgabenfrei. Mitarbeiter haben kein Mitspracherecht. Die Einführung und Verwaltung kostet relativ wenig Zeit und Geld.

Belegschaftsaktie

(Kleine) Aktiengesellschaften haben die Möglichkeit, Mitarbeiter durch die Ausgabe von

Belegschaftsaktien am Gewinn zu beteiligen. Die Mitarbeiter erhalten eine Dividende und sind an der Wertentwicklung des Unternehmens beteiligt. Die Haftung der Aktionäre ist auf die Einlage beschränkt. Belegschaftsaktien eignen sich insbesondere für große Planungsbüros, die wachsen und einen großen Kapitalbedarf haben. Aktionäre haben ein Auskunfts- und Stimmrecht auf der Hauptversammlung. Die Kosten und der Aufwand für die Ausgabe und Verwaltung von Belegschaftsaktien sind relativ hoch.