

Mitarbeiterbeteiligung im Planungsbüro

Mitarbeitergewinnbeteiligung durch Genussrechte

Die Wurzeln der Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmen reichen mehr als 150 Jahre zurück; z. B. die christlich-soziale Bewegung forderte eine breite Streuung des Eigentums an den Unternehmen. In den 70er Jahren gehörte die Beteiligung am Produktivvermögen neben der Verwirklichung der paritätischen Mitbestimmung zu den wichtigsten Reformversprechen der sozialliberalen Koalition. Bislang werden in Deutschland in nur 2 % der Unternehmen die Beschäftigten am Kapital beteiligt und in 9 % der Betriebe die Beschäftigten am Gewinn. In anderen europäischen Ländern liegt der Anteil bereits deutlich höher; so beteiligen in Frankreich 43 % aller französischen Unternehmen ihre Mitarbeiter am Gewinn.

Mitarbeitergewinnbeteiligungen fördern den Aufbau eines kleinen Vermögens, dienen aber auch als zusätzliche Vorsorge für den Ruhestand. Wer seine Arbeitnehmer/innen am Gewinn beteiligen will, hat die Wahl zwischen unterschiedlichen Modellen der Mitarbeitergewinnbeteiligung. Eine Erfolgs- bzw. Gewinnbeteiligung besagt, dass ein prozentualer Anteil vom Gewinn des Unternehmens bzw. der sogenannte verteilungsfähige Gewinn an die Mitarbeiter/innen ausgeschüttet wird. Dieses geschieht, ohne dass die Mitarbeiter zuvor eine Kapitaleinlage tätigen müssen - aber können.

Ein Modell ist die Mitarbeiterbeteiligung mit **Genussrechten**, hierbei werden Mitarbeiter/innen am Gewinn beteiligt. Verzinsung, Laufzeit, und Kündigung können weitgehend frei gestaltet werden. Diese Variante der Mitarbeitergewinnbeteiligung ist unabhängig von der Gesellschaftsform. Genussrechte lohnen sich häufig für kleine und mittlere Unternehmen. Inhaber von Genussrechten werden keine Gesellschafter und erhalten somit keine Informations- und Mitwirkungsrechte. Eine gesetzliche Definition gibt es nicht, lediglich eine Erwähnung im Aktiengesetz. In der Praxis sind die Ausgestaltungen daher mannigfaltig und bieten viel Spielraum für Unternehmer und Mitarbeiter. Regelmäßig, aber nicht zwingend, erfolgt eine laufende Beteiligung am Jahresergebnis.

Beispiel für eine Mitarbeitergewinnbeteiligung mit Genussrechten

Die **Planungsgesellschaft** beteiligt die Mitarbeiter/innen am **Gewinn** des Unternehmens über **Genussrechte**. Mitarbeiter/innen können Genussrechte durch **Umwandlung von Sonderzahlungen** des Arbeitgebers und **eigenen Einzahlungen** erwerben. Das Genusskapital wird mit **6 %** pro Jahr **verzinst**. **Jährlich** können bis zu **EUR 5.000 pro Mitarbeiter/in** in Genussrechte umgewandelt werden. Hierbei können die Genussrechte zwischen den Mitarbeiter/innen des Unternehmens gehandelt werden, dadurch können die Mitarbeiter /innen mittelfristig einen signifikanten Anteil am Unternehmen halten.

<i>Sonderzahlung Arbeitgeber</i>	<i>EUR 2.500,00</i>
<i>+ zusätzliche Einzahlung Mitarbeiterin</i>	<i>EUR 500,00</i>
<i>= persönliches Genusskapital zum 31.12.2018</i>	<i>EUR 3.000,00</i>
<i>= 60 Genussrechte à</i>	<i>EUR 50,00</i>
<i>6 % Zinsen auf das Genusskapital per 31.12.18</i>	<i>EUR 180,00</i>

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.