

Mitarbeiter binden: Das sind die Vorteile einer stillen Teilhabe

von Andreas Albrecht, Fachanwalt für Steuerrecht, ADSR Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Zentrale

Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Unternehmen durch nichts zu ersetzen. Wertvolle Arbeitskräfte langfristig zu halten und an das Unternehmen zu binden, ist eine hohe Kunst. Neben diversen persönlichen Faktoren, die das Arbeitsklima positiv beeinflussen, ist natürlich immer auch von Bedeutung, ob sich der Einsatz finanziell für die Mitarbeiter lohnt. Mitarbeiterbeteiligungen sind deshalb ein wirksames Instrument für die Bindung.



Ziel der Mitarbeiterbeteiligung ist es, engagierte Mitarbeiter zu gewinnen, zu binden und zu motivieren – Faktoren, die in der Unternehmensführung in Zeiten von Fachkräftemangel und demografischem Wandel besonders wichtig sind. Durch die Beteiligung sollen die Mitarbeiter unmittelbar am Unternehmenserfolg partizipieren können. Das soll sie motivieren, ihre Fähigkeiten bestmöglich im Unternehmen einzubringen und weiterzuentwickeln.

Die verschiedenen Formen der Mitarbeiterbeteiligung

Die Mitarbeiter können am Eigenkapital, am Fremdkapital oder über eine Mischform zwischen beiden beteiligt werden. Für die einzelnen Formen gilt allgemein:

- Die unmittelbare Beteiligung am Unternehmen ist in der Regel nicht gewollt und wird meist nur den Familienmitgliedern und in Ausnahmefällen langjährigen Geschäftsführern oder Marktleitern gewährt.
- Die Überlassung von Fremdkapital in Form eines Darlehens an die Mitarbeiter führt nicht zu der gewünschten Bindung und Motivation. Ein Darlehensverhältnis zwischen Mitarbeiter und Unternehmer entspricht auch nicht dem Bild der Beteiligung, das Unternehmer sich wünschen.

- Zwischen den eigen- oder fremdkapitalmäßigen Beteiligungen liegen die eigentlich interessanten Mischformen, die erhebliche Gestaltungsspielräume bieten. Denkbar wären Genussrechte, die auf schuldrechtlicher Basis regelmäßig eine gewinnorientierte Verzinsung bieten. Diese kann sich zum Beispiel aus festen und gewinnabhängigen Zinskomponenten zusammensetzen. Die typische Genussrechtsgestaltung stellt jedoch die Kapitalüberlassung (ähnlich zum Darlehen) in den Vordergrund, und die emotionale Bindung der Mitarbeiter ist entsprechend geringer.

Eine gute Wahl: die stille Beteiligung

Eine häufig gewählte und interessante Möglichkeit ist die stille Beteiligung (§§ 230–236 HGB). Dabei wird eine gesonderte Personengesellschaft im Innenverhältnis zwischen Mitarbeiter und Unternehmer errichtet. Durch diese beteiligen sich die Mitarbeiter mit einer Einlage am Handelsgewerbe – gegen einen Anteil am Gewinn. Die stille Gesellschaft tritt nach außen nicht in Erscheinung, und ihre Rechte und Pflichten bleiben auf das Innenverhältnis beschränkt. Die Einlage geht jedoch in das Vermögen der Inhaber des Handelsgewerbes über, ohne dass die Mitarbeiter Gesellschafterrechte und -pflichten an dem Handelsgewerbe selbst erwerben.

Die stille Beteiligung kann vertraglich beim Ausscheiden aus dem Unternehmen enden – was bei anderen gesellschaftsrechtlichen Beteiligungen regelmäßig als unzulässig angesehen wird.

Hierbei liegt auch keine unzulässige Kündigungserschwerung vor, weil die Mitarbeiter kein berechtigtes Interesse haben, nach ihrem Ausscheiden noch beteiligt zu sein.

Vorteile für Unternehmen und Mitarbeiter

Die stille Beteiligung vereint viele gewünschte Gestaltungsmöglichkeiten mit einem gewinnabhängigen finanziellen Vorteil. Sie gibt den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen darüber hinaus das Gefühl, eine gesellschaftsrechtliche Bindung an das Handelsunternehmen eingegangen zu sein.


Eine solche Mitarbeiterbeteiligung hat zur Grundlage, dass die Mitarbeiter eine finanzielle Einlage leisten. Diesen Aufwand wollen die Mitarbeiter meist nicht aus dem laufenden Arbeitslohn erbringen; daher bietet sich eine Prämie oder eine Tantieme an, die dann zur Einlage in die stille Gesellschaft genutzt wird. Da dies durch das Dienstverhältnis veranlasst ist, ist der Betrag als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu behandeln. Die späteren Gewinnausschüttungen stellen dann grundsätzlich Einkünfte aus Kapitalvermögen gemäß § 20 EStG dar. Für die Arbeitnehmer muss in der Regel Abgeltungsteuer in Höhe von 25 % zuzüglich Solidaritätszuschlag von 5,5 % und gegebenenfalls Kirchensteuer abgeführt werden (§ 43 Abs. 5 i. V. m. § 43 a Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG).

Gewinnausschüttungen an den Unternehmer sind steuerlich nicht als Betriebsausgaben zu berücksichtigen. Der Unternehmer kann bei der Mit-

arbeiterbeteiligung die Gestaltung jedoch so wählen, dass die Gewinnbeteiligungen der Mitarbeiter steuerlich als Betriebsausgaben abzugsfähig sind. Vergütungen, die an die Mitarbeiter für die Überlassung von Fremdkapital gezahlt werden, stellen grundsätzlich abzugsfähige Betriebsausgaben dar und mindern den steuerlichen Gewinn. Da die typisch stille Beteiligung steuerlich Fremdkapitalcharakter hat, kann sie daher so gestaltet werden, dass auch die Gewinnbeteiligungen der Mitarbeiter zu Betriebsausgaben werden.

Mitarbeiter motivieren, Unternehmerrechte sichern

Die Beteiligung in Form der stillen Gesellschaft hat Vorteile für Mitarbeiter und Unternehmen. Die Mitarbeiter werden durch einen finanziellen Anreiz motiviert. Die gesellschaftsrechtliche Verbindung der Mitarbeiter wird dabei so gestaltet, dass sie nicht unmittelbar am Unternehmen mit entsprechenden Gesellschafterrechten beteiligt werden müssen. Die Rechte des Unternehmers sind also gesichert.



Wenn Sie hierzu Fragen oder Gestaltungswünsche haben, stehen wir Ihnen als Anwälte von der ADSR Rechtsanwaltsgesellschaft mbH gerne zur Seite. ■