

Informationsveranstaltung zum Thema „Mitarbeiterbindung“

am 08. Juni 2010



Wirtschafts-
förderungsverein
Buxtehude e.V.

SCHLARMANNvonGEYSO

Mitarbeiterbindung

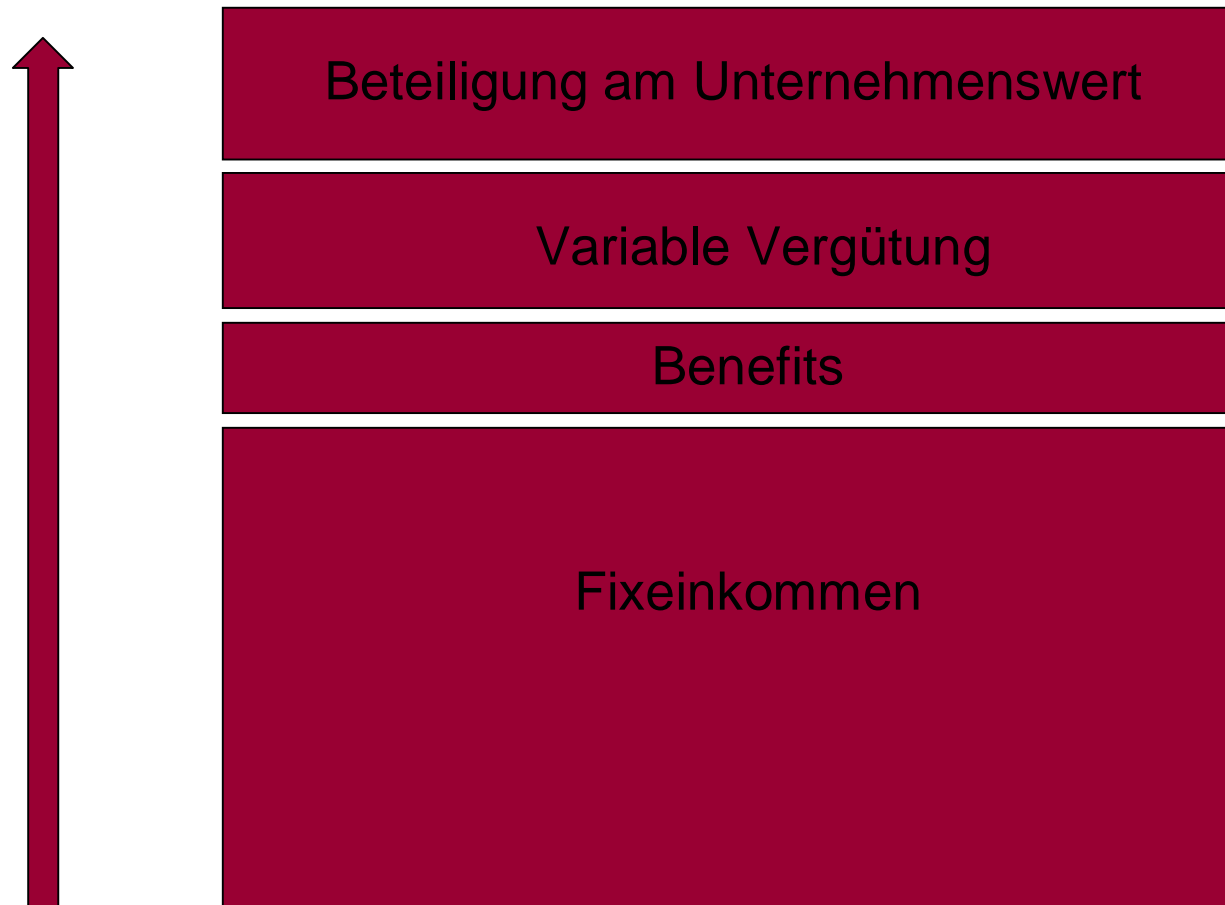
„able to go, but happy to stay“



TOP 10 der wichtigsten Kriterien für einen Mitarbeiter, in einem Unternehmen zu bleiben:

1. Interessante und herausfordernde Tätigkeit
2. Karrierechancen, Lernen und Entwicklung
3. Zusammenarbeit mit netten Kollegen
4. Faires Gehalt
5. Unterstützung / gutes Verhältnis zum Vorgesetzten
6. Anerkennung, Wertschätzung, Respekt
7. Zusatzleistungen durch das Unternehmen
8. Individuelle Bedeutung der Arbeit
9. Stolz auf Unternehmen, Mission und Produkte
10. Gutes Arbeitsumfeld und Kultur

Überblick Gesamtvergütungsmodell:



Fixum:	Planbare monetäre Grundversorgung in Relation zur übertragenen Aufgabe
Benefits:	Freiwillige Zusatzleistungen, Abrundung der Gesamtmotivation
Variable Vergütung: (kurzfristige Anreize)	Direkte Verknüpfung mit Unternehmenszielen, die über das Geschäftsjahr zu erreichen sind. Flexibilisierung Personalkostenblock
Beteiligung an der Entwicklung des Unternehmenswertes: (langfristige Anreize)	Stellt längerfristige Bindung an unternehmenswertsteigernde Ziele sicher, weckt unternehmerisches Bewusstsein

Fokus !

Mitarbeiterbindung durch Beteiligung an der Unternehmenswert-Entwicklung

Beteiligungsprogramme für nicht börsennotierte Unternehmen:

- Long Term Cash Bonus Plan
- Mitarbeiterdarlehen
- Unmittelbare Beteiligung
- Mittelbare Beteiligung
- Genussrechte
- Stille Beteiligung
- Virtuelle Anteile

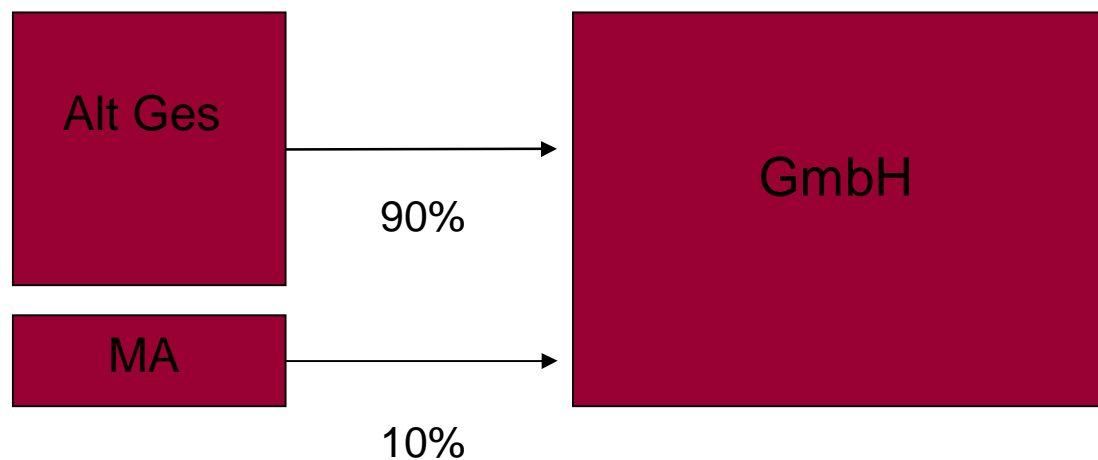
Long Term Cash Bonus Plan

- Bonus mit Zielvereinbarung über mehrere Jahre
- langfristig motivierende und erfolgsabhängige Komponente
- ermöglicht es dem Mitarbeiter, an erfolgreicher Unternehmensentwicklung teilzuhaben
- sollte einen ausreichenden Motivationshebel haben
- Ist meist an eine Kennzahl gebunden (z. B. EBIT)
- wird ggf. mit Ober- und Untergrenzen ausgezahlt

Mitarbeiterdarlehen

- MA stellt dem Unternehmen Darlehen in bestimmter Höhe für einen definierten Zeitraum zur Verfügung
- Zinsen werden mit einem festen Prozentsatz oder ergebnisabhängig vereinbart
- Darlehen wird durch eine Bankbürgschaft geschützt
- Zinserträge für AN steuerpflichtige Kapitalerträge
- MA erhält keine Informations- und Kontrollrechte
- Auf alle Unternehmensformen anwendbar
- geringes Risiko für den Mitarbeiter

Unmittelbare Beteiligung



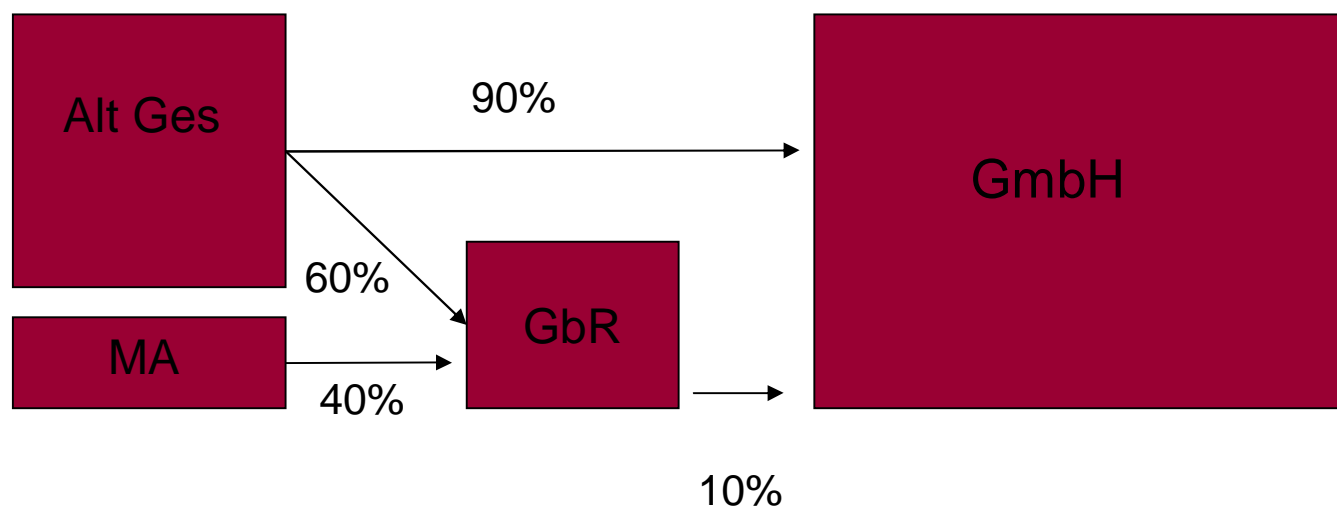
Unmittelbare Beteiligung

- Durch Eigenleistung des Mitarbeiters oder Aufbringung der Mittel durch Bonuszahlungen
- Im Rahmen Kapitalerhöhung
- MA erhält die vollen Rechte eines GmbH-Gesters
- MA ist am Gewinn beteiligt und trägt das volle Risiko in Höhe seiner Beteiligung
- Formvorschriften: notarielle Beurkundung

Unmittelbare Beteiligung

- Geeignet bei einer überschaubaren Anzahl von Mitarbeitern bzw. kleinen Gesellschaften
- MA ist am Gewinn beteiligt und trägt das volle Risiko in Höhe seiner Beteiligung
- Hohe Bindung des Mitarbeiters an das Unternehmen
- Ausschüttungen an MA: Einkünfte KapV (Normalfall)
- Abgeltungsteuer, kein Werbungskostenabzug
- Ggf. Antragsrecht Anwendung Teileinkünfteverfahren (Steuerpflicht 60 v. H., Werbungskostenabzug)

mittelbare Beteiligung



mittelbare Beteiligung

- AltGester bringen Teil der Anteile notariell in eine flexible Gesellschaft bürgerlichen Rechts ein
- Gesellschaftsvertrag GbR formlos änderbar
- Versammlung der Gester üben Stimmrecht an GmbH Anteilen aus – hier maßgeblicher Einfluss Alt Gester
- Steuerlich vergleichbar
- Einbringung GmbH-Anteile in GbR: ggf. verbindliche Auskunft

Genussrechte

- MA wird vertraglich ein unübertragbares Genussrecht eingeräumt (z. B. auf Gewinn, Teilnahme Wertzuwachs Ausscheiden)
- MA erwirbt keinen Geschäftsanteil (keine Mitspracherechte, keine Einsichtsrechte)
- MA wird am Gewinn und zumeist auch am Verlust des Unternehmens beteiligt
- Risiko des Totalverlustes
- Steuerliche Einordnung: Abstimmung mit Finanzamt!

Stille Beteiligung

- Mitarbeiter beteiligt sich am Unternehmen in Form von Geldeinlagen als stiller Gesellschafter (Innenges.)
- Gewinnbeteiligung ist vorgeschrieben, Verlustbeteiligung kann - auf die Höhe der Einlage begrenzt – vereinbart werden
- MA hat Kontroll-, Informations- und Widerspruchsrechte, jedoch kein Mitspracherechte
- Typische / atypische stille Gesellschaft
- Bei größeren Unternehmen hoher administrativer Aufwand wg. der Vielzahl von Verträgen

Virtuelle Anteile (Phantom-Stocks)

- Angelehnt an Aktienoptionsprogramme
- Mitarbeiter erhält Option auf rein virtuelle „Anteile“
- Mögliche Zielgrößen: Aktienkurs, Erreichung Unternehmensziele (Kennzahlen), persönliche Ziele
- Bei positiver Entwicklung erfolgt Auszahlung eines Gewinns
- Definition: Zielgröße, Wartefrist, Laufzeit, Störfall
- Versteuerung bei Zufluss

Lebensarbeitszeitkonten LAZ

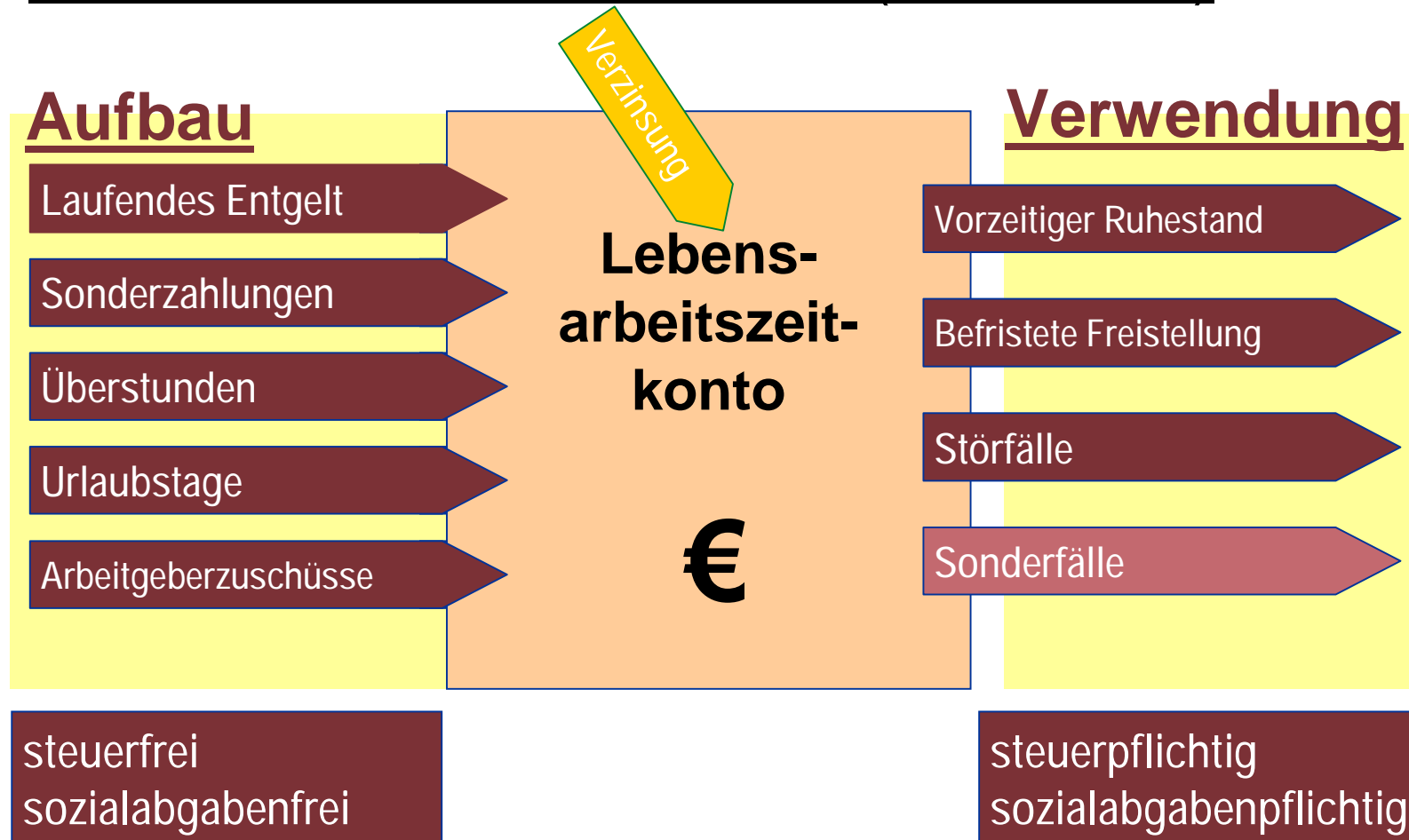
Ausgangslage

- Der grundlegende Zweck eines Arbeitszeitkontos besteht darin, geleistete Arbeitszeit oder Arbeitsentgelt anzusammeln, um diese zu einem späteren Zeitpunkt zu verwenden.
- Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind im Sozialversicherungsrecht (Flexi Gesetz II) festgelegt (§ 7 ff. und 23 SGB IV).
(verschiedene Voraussetzungen)
- Stellungnahme BMF vom 17.06.2009 (StR)

Kennzeichnung:

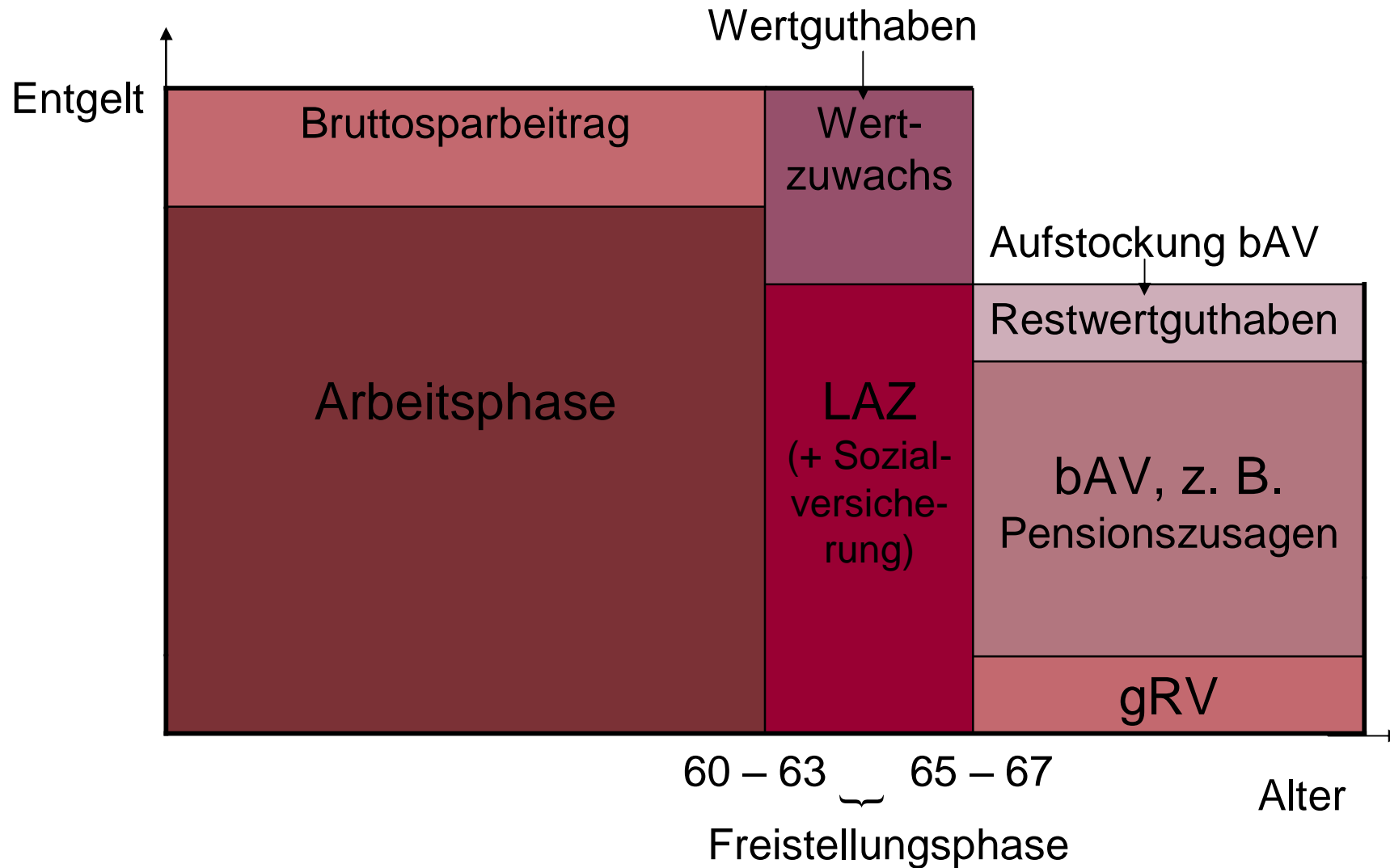
- Insolvenzschutz
- Werterhaltungsgarantie
- Portabilität

Das Lebensarbeitszeitkonto (Wertkonto)



Eignung:

- Arbeitnehmer
- Leitende Angestellte
- nicht: Vorstände, Geschäftsführer (Auffassung Finanzbehörden)
- nicht: beherrschende Arbeitnehmer



Vorteile für den Arbeitgeber

- Bindung und Gewinnung von qualifizierten Arbeitnehmern
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Steuerbegünstigtes Bruttosparen
- Vom Arbeitnehmer selbst finanzierter Vorruhestand
- Anpassung des Arbeitseinsatzes an konjunkturelle oder betriebliche Schwankungen
- Wo möglich: Vermeidung von Überstundenzuschlägen

Vorteile für den Arbeitnehmer und leitende Angestellte

- Flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit und damit höhere Lebensqualität
- „unbegrenzttes Bruttosparen“, das heißt Steuern und Sozialversicherungsbeiträge können in die Zukunft verlagert und bis dahin verzinslich angesammelt werden
- Zuwachs der Wertguthaben durch Erträge bei der Kapitalanlage, damit attraktive Rendite bei hoher Kapitalsicherheit
- Freie Vererbbarkeit des Wertguthabens
- Möglichkeit der Verwendung der Wertguthaben für eine betriebliche Altersversorgung bei Eintritt in den Ruhestand, Tod oder Invalidität (beitragspflichtig, z. T. steuerfrei)
- Insolvenzsicherung durch Verpfändung der Wertguthaben

Regelungen von sogenannten Störfällen und Sonderfällen

Der Störfall bzw. Sonderfall bezeichnet die Konstellation, in der das angesparte Wertguthaben nicht zur Arbeitsfreistellung genutzt wird bzw. genutzt werden kann.

Beispiele von Stör- und Sonderfällen

- Tod des Arbeitnehmer
- Insolvenz des Unternehmens
- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Kündigung und Auszahlung des Wertguthabens, sofern die Übertragung des Guthabens auf einen Folgearbeitgeber nicht möglich ist
- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund Erwerbsunfähigkeit
- Auszahlung des Wertguthabens ohne Beendigung des Arbeitsverhältnisses und ohne Arbeitsfreistellung
- Übertragung des Wertguthabens auf Dritte
- Verwendung des Wertguthabens für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung.

Abschließende Hinweise:

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Unser Vortrag verschafft einen Überblick, erhebt naturgemäß jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Für Fragen und die Erörterung von Details stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne persönlich oder telefonisch zur Verfügung.

© SCHLARMANNvonGEYSO

Telefon +49.40.697989.140

+49.40.697989.412

winter@schlarmannvongeyso.de

kropp@schlarmannvongeyso.de

Standorte:

<p>Channel Hamburg Harburger Schloßstraße 30 21079 Hamburg</p> <p>Tel.: +49 40 697989-100</p>	<p>Rathaus Harburg Harburger Rathausstraße 40 21073 Hamburg</p> <p>Tel.: +49 40 697989-300</p>
<p>Alster Hamburg Europa Passage, Bergstr. 28 20095 Hamburg</p> <p>Tel.: +49 40 697989-690</p>	<p>Uetersen Röpckes Mühle 2 25436 Uetersen</p> <p>Tel.: +49 4122 9256-0 Tel.: +49 40 697989-0</p>