



Analyse und Ausgestaltung von Mitarbeiterbeteiligungen in Start-Up Unternehmen

(Exzerpt des Kapitels C.2.1: Fallbeispiel der Smart Commerce SE)

*Masterarbeit im Studiengang Management & Human Resources (M.A.)
der Leuphana Universität Lüneburg*

vorgelegt von

Christian Holthaus
christian.holthaus@gmail.com

eingereicht am 06. August 2013.

C.2.1 Die SmartCommerce SE

Das erste Fallstudienunternehmen ist die Smart Commerce SE. Das Unternehmen wurde im Jahr 2012 gegründet.¹ Die Smart Commerce SE ist ein B2B Unternehmen im E-Commerce Bereich, das Planung, Bau, Betrieb und Optimierung von E-Commerce Systemen zum Zweck hat. Es ist nicht börsennotiert. Der Hauptsitz befindet sich in Jena. Das Unternehmen beschäftigt momentan 6 Mitarbeiter und es wurde seit der Gründung an einer Mitarbeiterbeteiligung gearbeitet.

C.2.1.1 Beteiligungsmodell

Es werden zwei Grundmodelle parallel eingesetzt. Die Mitarbeiter beteiligen sich direkt am Unternehmen, entweder in Form von Mitarbeiteraktien oder mit stillen Beteiligungen. Die Mitarbeiter sollen in beiden Fällen einen direkten Einfluss haben. Im Falle der Mitarbeiteraktien können die Mitarbeiter entsprechend der Anzahl ihrer Aktien ihre gesetzlichen Aktionärsrechte ausüben. Sie können jährlich Aktien erwerben, wozu seitens der Gesellschaft ein Beteiligungsangebot mit festgeschriebenen Bedingungen erfolgt. Darin sind beispielsweise eine Sperrfrist von drei Jahren, Rückübertragungsregeln, ein Vorkaufsrecht der Gesellschaft, sowie Notlagenregelungen vereinbart. Der Kauf geschieht zu einem jährlich von einem Wirtschaftsprüfer festgelegten Kurs, auf der Basis einer Bewertung, der die Bilanz der Vorjahre zugrunde liegt („Vereinfachtes Ertragsverfahren“). Mithilfe eines Zeichnungsscheins erfolgt ein Kauf der Aktien, bei dem der Mitarbeiter erklärt, wie viele Aktien er erwerben möchte. Bei Ausscheiden eines Mitarbeiters werden die Aktien entweder an das Unternehmen oder an einen Kollegen weiterverkauft. Die Aktien werden in einem Aktienregister verwaltet. Die Sperrfrist beträgt 3 Jahre.

Auch bei den stillen Beteiligungen ist es gewollt, dass Mitarbeiter sich über das Informationsrecht eines stillen Gesellschafters einbringen. Dieses nimmt ein Partnerausschuss wahr, der aus drei von der Gesamtheit der stillen Gesellschafter für 2 Jahre gewählten Vertretern besteht. Dieser lädt weiterhin mindestens einmal jährlich zu einem Partnerschaftsforum ein, das als Informations- und Gesprächsforum für die stillen Gesellschafter gedacht ist. Der Mitarbeiter kann auf Grundlage eines nach der Hauptversammlung ausgesprochenen und bis zum 30. November desselben Jahres gültigen Beteiligungsangebotes bis zu einem Höchstbetrag von 3.600 EUR ein sogenanntes

¹ Quellen für die hier angegebenen Daten finden sich in Interview E-1, sowie auf dem Dokumentenanalysebogen D-1 im Anhang.

„Basisangebot“, welches mit einem Abschlag von 10% ausgegeben wird, annehmen. Dieser Betrag ist nicht zufällig gewählt, da der Abschlag vom Höchstbetrag in diesem Falle 360 EUR beträgt und gemäß § 3 Nr. 39 EStG für den Mitarbeiter einen steuerfreien geldwerten Vorteil darstellt. Darüber hinaus kann der Anteil bis zu einem weiteren Höchstbetrag von jedem Mitarbeiter aufgestockt werden. Das Kapital wird variabel verzinst und setzt sich aus einem Geldmarktzins und einem festen Zuschlag zusammen. Es existiert eine Mindestverzinsung. Der Mitarbeiter wird am Gewinn der Gesellschaft gemäß mittels Zinszuschlag beteiligt, der nach Gewinngrößen gestaffelt ist. Eine Verlustbeteiligung erfolgt durch einen Zinsabschlag, ebenfalls gemäß einer Staffelung. Die Haltefrist der Beteiligungsscheine beträgt 3 Jahre.

C.2.1.2 Besonderheiten des Modells

Das Modell weist spezifische Besonderheiten auf. Eine Besonderheit wurde mit dem parallelen Einsatz von zwei Grundmodellen bereits beschrieben. Drei weitere Besonderheiten prägen das Modell. Zum einen ist dies eine gewisse *Flexibilisierung*, die durch ein „weich obligatorisches“ Prinzip erreicht wurde. Dieses Prinzip sieht vor, dass grundsätzlich alle Mitarbeiter beteiligt werden sollen. Insofern ist die Beteiligung am Unternehmen obligatorisch. „Weich“ obligatorisch ist die Beteiligung aber deshalb, weil die Mitarbeiter dabei immer im Rahmen Ihrer Möglichkeiten agieren sollen und es deshalb auch keinen festen Mindestbeteiligungsbetrag gibt. Andersherum gibt es auch bezüglich des Höchstbetrages eine sehr großzügige Regelung. Die Höchstanzahl an Aktien, die ein Mitarbeiter zeichnen kann, liegt im unteren fünfstelligen Bereich.

Die zweite Besonderheit ist die Verankerung der materiellen Beteiligung in die *Unternehmenskultur*, die die Kapitalbeteiligung als Basis für die Mitbestimmung sieht. Die Verzahnung des Beteiligungsmodells mit den Unternehmenszielen (Company Objectives – „CO“) und den Unternehmenswerten (Company Values – „CV“) zeigt sich bei Betrachtung der Ziele, die die Gesellschaft mit der Beteiligung verfolgt:

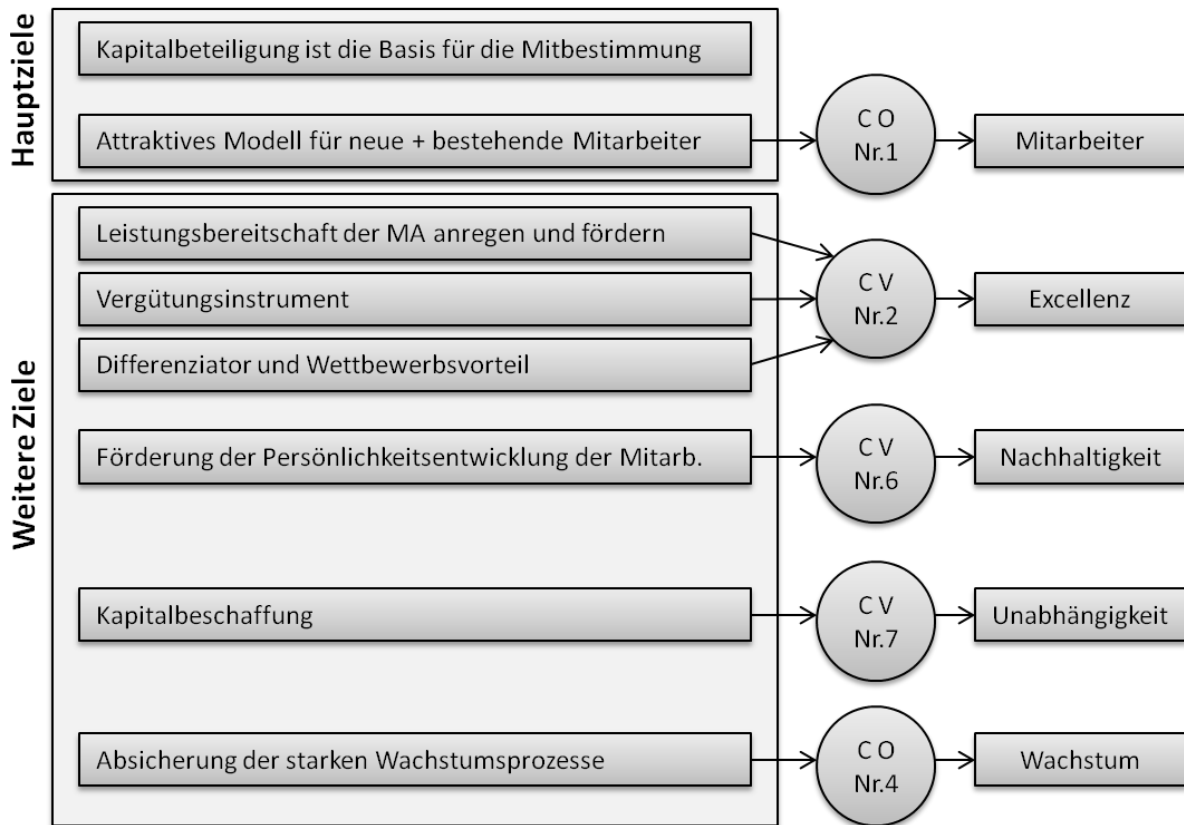


Abbildung 1: Ziele und Werte der Smart Commerce SE und deren Verankerung im Beteiligungsmodell, eigene Darstellung.

Hervorzuheben ist zuletzt, dass die Mitarbeiteraktionäre einen *Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat* stellen, obwohl dies erst ab 500 Mitarbeitern gesetzlich vorgeschrieben wäre.² Diese stärkeren Mitsprache- und Überwachungsrechte der Belegschaft erlauben die Mitsprache bei allen strategischen Unternehmensentscheidungen, inklusive der Kontrolle und Weiterentwicklung der materiellen Beteiligung über dieses Unternehmensorgan.

² Dies wird in Deutschland durch §1 I i.V.m. §4 I Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) geregelt.