



Wichtig für Familienunternehmer:

Angestellte Geschäftsführer durch attraktive Vergütungsmodelle motivieren und binden

(Lesedauer: 2 Minuten)

Teil 2: Wie kann ein Vergütungsmodell nachhaltig ausgestaltet werden?

Familienunternehmen stehen oft vor der Frage, wie sie besonders wertvolle Geschäftsführer an das Unternehmen binden können.

Meist ist der erste Gedanke, sie mit 5 oder 10 % direkt am Unternehmen zu beteiligen. Nachteilig für die Unternehmerfamilie ist aber, dass der Geschäftsführer als Mitgesellschafter dadurch unabdingbare Gesellschafterrechte erhält, die die Eigentümerfamilie in vielen Situationen unangemessen einschränkt.

Als Alternativlösungen gibt es z.B. die „Atypisch stille Gesellschaft“ oder das **Tantiemeansparmodell**.

Auf das Tantiemeansparmodell (TAM) soll hier näher eingegangen werden. Bei diesem Modell handelt es sich um eine Variante der Altersversorgung.

Beim TAM geht es darum, einen rückstellungsfähigen Anspruch des Geschäftsführers entstehen zu lassen, der nach definierten Regeln anwächst und erst mit dem Ausscheiden aus dem Unternehmen beim Geschäftsführer versteuert werden muss.

Anders als die normale Tantieme, begründen sich die Ansprüche nach dem TAM meist an langfristigen Kenngrößen, wie z. B. die gemittelte 5-jährige Ergebnisentwicklung. Der Geschäftsführer soll dabei, ähnlich einem echten Gesellschafter, **an der langfristigen Unternehmensentwicklung beteiligt werden**.

Charmant ist die Ausgestaltung, die Höhe des Anspruchs durch Abschläge an die Betriebszugehörigkeit zu knüpfen. Die Idee hierbei ist es, Abschläge je nach Betriebszugehörigkeit abschmelzen zu lassen und somit eine „**Bindungswirkung**“ zu erzielen.

Folgende Aspekte können bei der Gestaltung eines Tantiemeansparmodells einbezogen werden:

- **„Bemessungsgröße“:** z. B. der Differenzbetrag zwischen Ergebnissockel und Ergebnis bezogen auf mehrere Geschäftsjahre
- **„Auszahlungsmodalität“:** z. B. kann der Auszahlungsanspruch mit dem Zeitpunkt des Ausscheidens des Bezugsberechtigten auf 10 Jahre in jeweils gleichen monatlichen Raten beglichen werden, wobei keine Verzinsung des Auszahlungsanspruches erfolgt. Ausscheiden in diesem Sinne ist auch das Ableben oder die attestierte Berufsunfähigkeit.
- **„Schutzklausel“:** z. B. kann die Gesellschafterversammlung des auszahlenden Unternehmens im Ausnahmefall das Recht haben, die Auszahlung des Anspruchs für maximal 12 Monate auszusetzen, sollte das auszahlende Unternehmen kein positives Ergebnis erwirtschaften.
- **„Abschlagsmodell“:** z. B.:
 - Sollte die Geschäftsführerbestellung oder das Arbeitsverhältnis des Bezugsberechtigten innerhalb von 5 Jahren nach dem Starttermin im Unternehmen enden, so wird der Auszahlungsanspruch um einen Abschlag von 50% reduziert.
 - Sollte er innerhalb von 6 bis 14 Jahren das Unternehmen verlassen, so wird der Auszahlungsanspruch um einen Abschlag von 37,5% reduziert.
 - Sollte er innerhalb von 15 bis 20 Jahren das Unternehmen verlassen, so wird der Auszahlungsanspruch um einen Abschlag von 25% reduziert. Danach erfolgt die Auszahlung ohne jeglichen Abschlag.
 - „Deckelung“: z. B. Deckelung des Auszahlungsanspruches auf 1,0 Mio. €