

SONDERFORMEN DER BETEILIGUNG: BUSINESS ANGELS UND MITARBEITERBETEILIGUNG

Welche zusätzlichen Möglichkeiten der Eigenkapitalfinanzierung stehen neben den Beteiligungsgesellschaften noch zur Verfügung? Hier erhalten Sie Informationen zur Beteiligung von branchenerfahrenen vermögenden Privatinvestoren (Business Angels) und von Mitarbeitern.

1. BUSINESS ANGELS

WAS SIND BUSINESS ANGELS?

Als Business Angels gelten Menschen, die sich mit ihrem Geld und ihrer Erfahrung bei Existenzgründungen oder bei bestehenden Unternehmen einbringen. Im Unterschied zu Finanzinvestoren beteiligen sich Business Angels nicht nur finanziell am Erfolg eines vielversprechenden Unternehmens, sie werden aktiv im Unternehmen tätig. Ihr Ziel ist es, ihre Erfahrungen weiterzugeben, anderen ihre Kontakte nutzbar zu machen und damit aussichtsreiche Firmen zum Erfolg zu führen. Der Business Angel wird damit zum engen Partner des Unternehmens.

Basis für eine erfolgreiche Partnerschaft ist ein fairer und offener Umgang der beteiligten Personen miteinander. Beide Seiten sollten sich deshalb zunächst über ihre eigenen Vorstellungen klar werden. In einem zweiten Schritt ist zu klären, ob die jeweiligen Vorstellungen zueinander passen. Nur so kann es zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit kommen.

Welche Themen müssen geklärt sein, bevor der Kontakt zu einem Business Angel aufgenommen wird?

Wenn ein Unternehmer die Absicht hat, mit Business Angels zu kooperieren, sollte er für sich zunächst folgende Fragen beantworten, damit die Zusammenarbeit mit Business Angels erfolgreich verläuft:

- Welche Chancen und Risiken beinhaltet mein Vorhaben/Unternehmen?
- Habe ich mein Konzept in Form eines Business Plans ausführlich dargestellt, so dass es auch für Dritte verständlich ist? (Hinweis: Weitere Informationen enthält unser Merkblatt „Business Plan“)
- Was erwarte ich von einem Business Angel?
- Welche Kenntnisse oder Kontakte sollte der Business Angel haben?
- Wie stark und in welchen Bereichen sollte sich ein Business Angel in meinem Unternehmen engagieren?
- Bin ich grundsätzlich bereit, bei der Gründung und Leitung meines Unternehmens eng mit einem Business Angel zusammenzuarbeiten?
- Bin ich mir meiner Auskunftspflicht gegenüber dem Business Angel bewusst?
- Möchte ich den Business Angel wesentlich am Erfolg meines Unternehmens bzw. der Wertsteigerung beteiligen?
- Über welchen Zeitraum (kurz-, mittel-, langfristig) soll die Zusammenarbeit ausgerichtet werden?
- Welche rechtliche Form der Beteiligung wird angestrebt?

Der Firmenchef sollte diese Fragen sorgfältig und in Ruhe durchgehen. Auch ein noch so drängender Kapitalbedarf oder der noch so intensive Wunsch, einen Business Angel zu beteiligen, sollte nicht dazu verleiten, die Fragen nur oberflächlich zu prüfen.

Wie erhalte ich Kontakt zu einem Business Angel?

Wenn der Unternehmer sich entschieden hat, einen Business Angel zu suchen und der Business Plan fertiggestellt ist, kann unter folgenden Internet-Adressen nach Kontakten gesucht und recherchiert werden:

Business Angels Netzwerk Deutschland (BAND) e. V.

Initiative für innovative und technologieorientierte Gründer

Spichernstraße 2, 10777 Berlin

Tel.: 030 212547-00

Fax: 030 212547-01

Semperstraße 51, 45138 Essen

Tel.: 0201 89415-60

Fax: 0201 89415-10

E-Mail: band@business-angels.de

Internet: <http://www.business-angels.de>

munich Business Angel AG

Rosenheimer Straße 145 c

Tel.: 089 630253-0

Fax: 089 630253-10

E-Mail: info@munichnetwork.com

Internet: <http://www.munichnetwork.com>

European Business Angels Network

Avenue des Arts 12 Bte 7

B-1210 Brussels, Belgium

Tel.: 0032 2218-4313

Fax: 0032 2218-4583

E-Mail: info@eban.org

Internet: www.eban.org

2. MITARBEITERBETEILIGUNG

Die Mitarbeiterbeteiligung ist eine relativ alte, vielfältig bewährte und trotzdem nur vereinzelt angewandte Finanzierungsvariante.

Unter Mitarbeiterbeteiligung versteht man die vertragliche, dauerhafte Beteiligung einzelner Mitarbeiter am Kapital des Arbeit gebenden Unternehmens. Das Entgelt für die Kapitalbereitstellung kann entweder fest vereinbart (z. B. Mitarbeiterdarlehen) oder vom Erfolg des Unternehmens abhängig sein (z. B. Belegschaftsaktie). Daneben sind mit einer Kapitalbeteiligung je nach Vertragsverhältnis gegebenenfalls auch Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte verbunden.

Es gibt kein Standardmodell, es haben sich aber zwei Hauptgruppen herausgebildet.

Kapitalbeteiligung

Hier beteiligen sich Mitarbeiter über Eigenkapital (z. B. Kauf von Gesellschaftsanteilen), Fremdkapital (z. B. Vergabe von Darlehen an das Unternehmen) und/oder Mischformen (z. B. Stille Beteiligung) entweder direkt oder indirekt über eine zwischengeschaltete Mitarbeitergesellschaft am Unternehmen.

Erfolgsbeteiligung

Hier erhalten Mitarbeiter neben dem Grundlohn bzw. -gehalt weitere Zuwendungen beispielsweise in Abhängigkeit vom Gewinn, Umsatz, Produktivitätssteigerung und/oder Kostenreduzierung.

Die beiden Hauptgruppen sind untereinander auch kombinierbar. So kann z. B. die Verzinsung eines dem Unternehmen gewährten Darlehens der Mitarbeiter an den Erfolg des Unternehmens gebunden werden.

Denkbar ist auch die Umwandlung von Arbeitszeitguthaben in Geld, welches wiederum in das Unternehmen eingebracht wird. Mitarbeiter erhalten im Falle einer Umwandlung in Darlehen Zinsen, das Unternehmen verfügt längerfristig über die Liquidität.

Vorteile für Unternehmen:

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann bei Unternehmen

- zu verbesserter Liquidität und bei einigen Formen der Beteiligung auch zu einer günstigeren Kapitalstruktur und damit zu einer Erhöhung des Fremdfinanzierungspotentials führen. Dies macht die Mitarbeiterkapitalbeteiligung potenziell für solche Unternehmen attraktiv, die nur schwer Zugang zu den Kapitalmärkten finden, was insbesondere für den „klassischen“ Mittelstand der „Old Economy“ zutrifft.
- durch Flexibilisierung des Arbeitsentgelts die Variabilisierung ansonsten fixer Kosten und damit eine verminderte Krisenanfälligkeit von Unternehmen bewirken.
- eine festere Bindung an das Unternehmen und bessere Motivation sowie ein stärkeres Kosten- und Ertragsbewusstsein der Mitarbeiter induzieren. Eine daraus resultierende erwartete höhere Produktivität wird allerdings von empirischen Untersuchungen kaum bestätigt.

Nachteile der Mitarbeiterbeteiligung:

Diesen Vorteilen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung steht eine Reihe von Nachteilen gegenüber:

- Aus Sicht der am Unternehmen zu beteiligenden Mitarbeiter existiert ein Doppelrisiko: Im Konkursfall verlieren sie nicht nur den Arbeitsplatz, sondern gleichzeitig auch das im Unternehmen investierte Kapital, das häufig der Altersversorgung dienen soll.
- Hinzu kommt, dass die Kapitalbeteiligung – anders als z. B. bei Investmentfonds – keine Risikostreuung ermöglicht und zumeist auch wenig liquide ist.
- Aus Unternehmenssicht ist die Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen ein aufwändiger Prozess, und die damit einhergehenden laufenden Verwaltungskosten stehen vor allem bei kleinen und mittleren Unternehmen in einem Missverhältnis zur vergleichsweise geringen Mitarbeiterzahl, was die Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen teilweise unwirtschaftlich macht.

- Zudem werden von vielen Unternehmen die Mitsprache- und Informationsrechte für Arbeitnehmer, wie sie mit deren Beteiligung am Eigenkapital einhergehen können, als nachteilig bewertet.

Vergleicht man die Vor- und Nachteile der Mitarbeiterbeteiligung, stellt man schnell fest, dass diese Finanzierungsform als Alternative für die Unternehmensfinanzierung nur in wenigen Fällen attraktiv ist. In den meisten Fällen kann der Finanzsektor die Mittel effizienter bereitstellen.

Grund für die Einführung der Mitarbeiterbeteiligung ist in den meisten Unternehmen weniger die Liquiditätsbeschaffung als vielmehr die Mitarbeiterbindung, die Motivation, die Förderung der innovativen Kräfte sowie des unternehmerischen Denkens der Mitarbeiter.