

Erfolgsabhängige Zahlungen

Werkstätten und das BilMoG

Am 29. Mai 2009 trat das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) in Kraft. Seine Regeln gelten im Wesentlichen erst für den Jahresabschluss zum 31. Dezember 2010, sind daher bei kalendergleichem Geschäftsjahr ab dem nächsten Jahr zu beachten. Da jedoch die Änderungen vielfältig und häufig komplex sind, gilt es bereits heute, vor auszuplanen. Deshalb wird hier ein wichtiger Aspekt des BilMoG vorgestellt: Die erfolgsabhängigen Zahlungen an die Beschäftigten und Mitarbeiter der Werkstatt.

Beschäftigte im Arbeitsbereich

Werkstätten beschäftigen im Arbeitsbereich Menschen mit Behinderungen. Diese haben einen arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus. Seit Inkrafttreten der aktuell gültigen Version der Werkstattverordnung (WVO) am 1. August 1996 erhalten die Beschäftigten ein Arbeitsentgelt in Höhe von mindestens 70 Prozent des zu berechnenden Arbeitsergebnisses der Werkstatt. Eine Untergrenze bei niedrigem Arbeitsergebnis bilden zwar die Vergütungen im Berufsbildungsbereich. Von dieser darf jedoch nur in besonderen Situationen auf Antrag abgewichen werden. Für die im Arbeitsbereich Beschäftigten resultiert hieraus eine fast vollständig (arbeits)ergebnisabhängige Vergütung.

Regiemitarbeiter

Die Werkstatt ist daneben Dienstgeber von Mitarbeitern ohne Behinderungen. Deren Anstellung erfolgt in der Regel auf Basis von Tarifverträgen, bei leitenden Mitarbeitern auch außertariflich. Die oberen Leitungsebenen, insbesondere Vorstand/Geschäftsführung, werden einzelfallabhängig, in Teilen ergebnisabhängig, bezahlt. Ihre Gehälter enthalten variable Bestandteile, die sich nach dem Arbeitsvertrag oder der Beschlusslage der einschlägigen Gremien richten (je nach Rechtsform und Satzung/Gesellschaftsvertrag des Werkstattträgers sind dies Aufsichtsrat, Stiftungsrat, Mitglieder- oder Gesellschafterversammlung). Gebräuchliche Ausgestaltungen hierfür sind Prämien oder variable Gehaltsbestandteile in Abhängigkeit vom:

- Überschreiten eines bestimmten Jahresergebnisses
- Überschreiten eines bestimmten Ergebnisses der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit
- Erreichen vereinbarter (monetärer) Ziele etc.

Traditionell werden nur leitende Angestellte erfolgsabhängig bezahlt. Im Bereich der Sozialwirtschaft gibt es Ansätze, auch

weitere Mitarbeitergruppen in Form von Prämien und variablen Gehaltsbestandteilen für eine über den Anforderungen liegende Arbeitsleistung und für den Gesamterfolg des Unternehmens zu belohnen. Die Gestaltung im Einzelnen ist unternehmensindividuell. Sie reicht von der Zahlung einer einmaligen Erfolgsprämie an alle Mitarbeiter über eine systematische leistungsabhängige Verteilung eines bestimmten Anteils am Jahreserfolg bis hin zur performanceorientierten Bezahlung.

Auswirkungen der Wahlrechte beim Übergang auf das BilMoG

Durch die Übergangswahlrechte des BilMoG können sich zwei Konstellationen ergeben: Behalten die gesetzlichen Vertreter des Werkstattträgers Rückstellungen bzw. Abschreibungen bei, ergibt sich keine Auswirkung. Lediglich die weitere Dotierung von Rückstellungen oder Vornahme von Abschreibungen entfällt.

Anders ist es, wenn Rückstellungen in Gewinnrücklagen umgebucht oder Zuschreibungen gegen Rücklagen vorgenommen werden. Dann belastet man die Periodenerfolge der Werkstatt doppelt (einmal bei Rückstellungsbildung und ein weiteres Mal bei Durchführung der Sanierungsmaßnahme) oder man belastet sie ohne spätere Entlastung. Dieser Effekt ist dauerhaft; er gleicht sich nie wieder aus.

Soweit die Belastung den Arbeitsbereich der Werkstatt und den Zeitraum seit 1. August 1996 betraf, werden auch die Arbeitsergebnisse der Werkstatt, und damit die Entgelte der im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen, dauerhaft vermindert. Die WVO enthält keine Regelung, wie in einem solchen Fall zu verfahren ist. Es steht nicht mit der Intention der WVO im Einklang, wenn die gesetzlich vorgeschriebene Zweckbindung des Arbeitsergebnisses für Lohnzahlungen durch eine handelsrechtliche Übergangsregelung unterlaufen wird. Um eine doppelte Belastung des Arbeitsergebnisses zu vermeiden, kann die Erstellung einer Nebenrechnung sinnvoll sein. In ihr können die zukünftigen Arbeitsergebnisse um den Umstellungseffekt bereinigt werden, so dass sich für die Beschäftigten kein Nachteil ergibt.

Für erfolgsabhängig entgeltete Vorstände und Geschäftsführer ergibt sich eine ähnliche Problematik, wenn auch nicht von gleicher Schärfe. Ihnen steht die Wahlrechtsausübung zu. Sie haben damit grundsätzlich einen Anreiz, sich so zu verhalten, dass zukünftig möglichst hohe Periodenergebnisse entste-

Modular Zertifiziert Erstklassig

hen. Dies ist natürlich einzelfallabhängig von der Definition des zu vergütenden Ergebnisses in ihrem Arbeitsvertrag und der voraussichtlichen Verweildauer im Unternehmen.

Mitarbeiter unterhalb der oberen Leitungsebene haben oft keinen Einfluss auf grundlegende Bilanzierungs- und Bewertungsentscheidungen. Damit ergibt sich auch kein Interessenkonflikt. Kontraproduktiv ist es aber, wenn das Unternehmensergebnis durch Bewertungsentscheidungen wesentlich beeinflusst wird und die Mitarbeiter so finanzielle Einbußen erleiden. Der Leistungsanreiz eines variablen Vergütungssystems wird konterkariert. Es ist grundsätzlich wichtig, Prämien und variable Vergütungen auf einer stetigen und nachvollziehbaren Basis zu errechnen. Dazu gehört auch, reine Bewertungserfolge, wie sie sich beim Übergang auf das BilMoG ergeben können, für die Berechnung zu eliminieren.

Aufsichtsgremien und/oder Gesellschafter des Werkstattträgers sollten sich dieser Situation sowie des inhärenten Interessenkonfliktes der gesetzlichen Vertreter bewusst sein. Gegebenenfalls müssen die Vergütungsregelungen so modifiziert werden, dass die Erfolgswirkung einer reinen Wahlrechtsausübung weder belohnt noch bestraft wird. Damit bleibt die Bilanzierung frei von sachfremden Erwägungen.

Ausblick

Die dargestellte Sondersituation sollte ein Anstoß sein, die Vergütungsregelungen für das Management und die Mitarbeiter insgesamt zu überprüfen. Sind sie noch zeitgemäß? Oder erzielt vielleicht eine andere Ausgestaltung eine bessere Anreizwirkung zur dauerhaften Unternehmenswertsteigerung bei gleichzeitiger Zielerreichung des Satzungs-/Gesellschaftszwecks Hilfe für behinderte Menschen. ::



WP/StB Friedrich Lutz,
Geschäftsführer CURACON GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Sonderpädagogische Zusatzbildung (SpZ)

2010/2011
in Hamburg

Start Kurs 1: 18.01. 2010
Start Kurs 2: 15.02. 2010

Modulare Ausrichtung:

Spezialisierung auf den Bereich Menschen mit psychischer Erkrankung oder Menschen mit geistiger Behinderung

Abschlusswahlmöglichkeiten:

Interner Abschluss oder staatlich anerkannter Abschluss „gFAB“

Professionalität:

Umfangreicher Pool an felderfahrenen und fachlich versierten Dozenten

Zertifizierung:

alsterdialog trägt das Gütesiegel der Freien und Hansestadt Hamburg

Anmeldeschluss: 30.11.2009