

# ***Leitfaden Mitarbeiterkapitalbeteiligung***

## **Gestaltungsoptionen für Unternehmen**

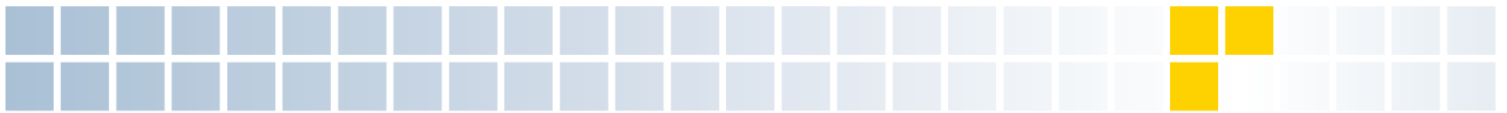
9. Januar 2014

Die gesetzlichen Regelungen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung sind mit dem Inkrafttreten des Kapitalanlagegesetzbuchs (KAGB) im Juli 2013 mit Blick auf das Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen auf eine neue Grundlage gestellt worden.

Der steuerrechtliche Rahmen wird unverändert durch das am 1. April 2009 in Kraft getretene Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz) sowie durch das im April 2010 verabschiedete Gesetz zur Umsetzung steuerrechtlicher EU-Vorgaben bestimmt.

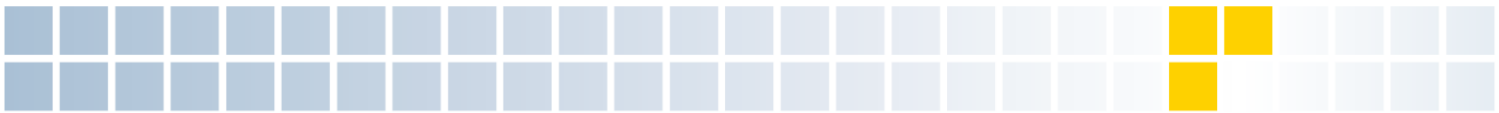
Der Leitfaden gibt einen Überblick über die maßgeblichen Regelungen und geht der Frage nach, welche Instrumente einem Unternehmen, das sich für die Einführung eines Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodells entscheidet, zur Verfügung stehen. Ziel des Leitfadens ist es, Unternehmen bei der schwierigen Wahl der Beteiligungsform zu unterstützen.

Leitfragen, die bei Einführung eines Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodells zur Entscheidungsfindung im Unternehmen beitragen können, runden den Leitfaden ab.



## Inhalt

<b>I.</b>	<b>WARUM MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG?</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>FÖRDERUNG DER MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG</b>	<b>3</b>
	<b>1. Steuerliche Förderung im Einkommensteuergesetz</b>	3
	Steuer- und beitragsrechtliche Auswirkung	4
	Bestandsschutz	5
	<b>2. Steuerliche Förderung im Fünften Vermögensbildungsgesetz</b>	5
	<b>3. Mitarbeiterbeteiligung-Sondervermögen abgeschafft</b>	5
<b>III.</b>	<b>MITARBEITERBETEILIGUNG – WAS UNTERNEHMEN TUN KÖNNEN</b>	<b>6</b>
	<b>1. Mitarbeitererfolgs- oder Mitarbeiterkapitalbeteiligung?</b>	6
	<b>2. Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle</b>	6
	Eigenkapitalbeteiligungen	6
	Fremdkapitalbeteiligungen	7
	Mischformen (Mezzanine)	7
	<b>3. Entscheidungshilfe für Unternehmen: Leitfragen zur Einführung eines Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodells</b>	8
	Analyse der Ausgangssituation	9
	Fragen zur Identifikation eines geeigneten Beteiligungsmodells	9
	Information und Kommunikation	10
<b>IV.</b>	<b>Informationsangebot des Bundeswirtschaftsministeriums</b>	<b>10</b>



## I. Warum Mitarbeiterkapitalbeteiligung?

Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist in Deutschland bislang relativ gering verbreitet. Lediglich etwas mehr als 4.200 Unternehmen wenden Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle in den verschiedensten Ausprägungen an. Das entspricht in etwa einer Promille aller 3,6 Millionen Unternehmen in Deutschland. Das mit Abstand am stärksten verbreitete Modell ist – gemessen an den beteiligten Beschäftigten – die Belegschaftsaktie. Bezogen auf die Unternehmen, die Mitarbeiterkapitalbeteiligung anwenden, stellt die Stille Beteiligung ein in der Praxis häufig vorkommendes Modell dar (vgl. Abb. 1).

**Abb. 1: Verbreitungsgrad von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen**

Beteiligungsform	Unternehmen	Mitarbeiter in 1.000
Belegschaftsaktie	720	1.521
Stille Beteiligung	1.330	352
Genussrecht	479	157
Indirekte Beteiligung	561	124
Darlehen	524	92
Genossenschaft	380	19
GmbH-Beteiligung	310	10
<b>Gesamt</b>	<b>4.304</b>	<b>2.276</b>

Quelle: AGP/Miterfolg, Stand: 1.1.2010

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird – neben dem Aspekt der Vermögensbildung – mit einer Reihe weiterer Ziele in Verbindung gebracht:

- Stärkung der Identifikation der Beschäftigten mit ihrem Unternehmen und damit der Mitarbeitermotivation
- Beschaffung von (Eigen-)Kapital für Unternehmen
- Förderung unternehmerischen Denkens und Handelns
- Förderung einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur

Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann insofern auch als Instrument verstanden werden, um

die jeweiligen Interessen und Ziele von Arbeitnehmern und Arbeitgebern stärker zusammen zu bringen. Aus wirtschafts- bzw. gesellschaftspolitischer Perspektive kann sie dadurch den Strukturwandel in der Arbeitswelt unterstützen. Denn die Grenzen zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit lösen sich zunehmend auf. In der modernen Informations- und Wissensgesellschaft nimmt die Bedeutung unternehmerischen Handelns zu. Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann hier einen Beitrag leisten.

Aber auch angesichts des demographischen Wandels und des verstärkten Fachkräftemangels kann Mitarbeiterkapitalbeteiligung ein geeignetes Instrument sein, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.

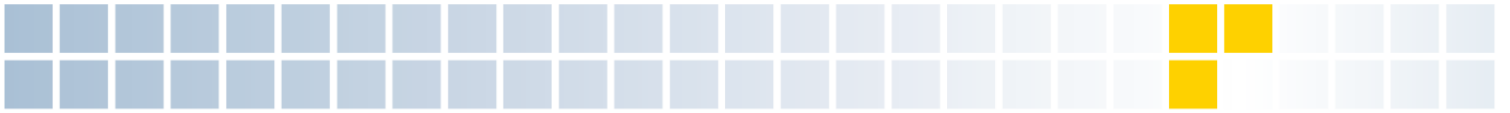
## II. Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

### 1. Steuerliche Förderung im Einkommensteuergesetz

Nach § 3 Nr. 39 EStG ist der Vorteil aus einer unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Kapitalbeteiligungen – im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 bis 5 des 5. VermBG – des Arbeitnehmers steuerfrei, soweit der Vorteil insgesamt **360 Euro** im Kalenderjahr nicht übersteigt. Die frühere Höchstgrenze der Steuerfreiheit lag bei 135 Euro im Kalenderjahr.

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Kapitalbeteiligung mindestens **allen Arbeitnehmern offen stehen muss**, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen. Insofern ist es zulässig, dass die Bedingung für die Steuerfreiheit in Form einer Mindest-Betriebszugehörigkeit festgelegt werden kann, die ein Jahr beträgt. Diese Regelung ermöglicht beispielsweise den Ausschluss von Personengruppen wie Werkstudenten oder Praktikanten, die nur kurz im Unternehmen tätig sind.

Aufgrund des Wortlautes der gesetzlichen Regelung wird als **sachlicher Differenzie-**



**rungsgrund nur die Dauer der Betriebszugehörigkeit** ausdrücklich zugelassen.

Die früher geltende **zusätzliche Voraussetzung für die Steuerfreiheit**, wonach Kapitalbeteiligungen nur als freiwillige Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassen werden mussten, ist mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung steuerlicher EU-Vorgaben zum 2. April 2010 **weggefallen**. Entfallen ist ebenfalls die Begrenzung der Steuerfreiheit auf den halben Wert der Beteiligung. Die **Steuerfreiheit** gilt nunmehr **auch für Entgeltumwandlungen**, während die Sozialversicherungspflicht im Falle von Entgeltumwandlungen weiterhin besteht.

**Steuer- und beitragsrechtliche Auswirkung**

Insgesamt tritt mit dieser verbesserten Förderung die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ge-

genüber anderen Spar- und Vorsorgeformen – insbesondere der Mitarbeitererfolgsbeteiligung und der betrieblichen Altersvorsorge – stärker in Konkurrenz. Auch wenn die förderfähige Höhe der Sparbeiträge der Mitarbeiterkapitalbeteiligung mit maximal 360 Euro pro Jahr verhältnismäßig gering ist, fällt die Ausgestaltung der steuer- und beitragsrechtlichen Förderung vergleichsweise üppig aus.

Sie ist insbesondere günstiger als die der betrieblichen Altersvorsorge und auch der Arbeitszeitkonten (vgl. Abb. 2).

Während die Betriebsrenten und Arbeitszeitkonten in der Auszahlungsphase voll versteuert werden müssen und teilweise bzw. voll sozialversicherungspflichtig sind, unterliegen bei Veräußerung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung nur die Erträge der Besteuerung. Sozialversicherungsbeiträge fallen nicht an.

**Abb. 2: Steuer- und beitragsrechtliche Behandlung**

Vorsorgeformen	Aufwandsphase		Auszahlungsphase	
	Beitragspflicht	Steuerpflicht	Beitragspflicht	Steuerpflicht
Mitarbeiterkapitalbeteiligung	○	○	○	○
Mitarbeiterkapitalbeteiligung aus Entgeltumwandlung	●	○	○	○
Mitarbeitererfolgsbeteiligung	●	●	--	--
Betriebliche Altersvorsorge	○	○	◐	●
Arbeitszeitkonten	○	○	●	●

- Volle Beitragspflicht in der Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung (durchschnittlicher Beitragssatz 39,5 Prozent, Stand: 1. Januar 2014) bzw. volle Steuerpflicht
- ◐ Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung (durchschnittlicher Beitragssatz 17,6 Prozent, Stand: 1. Januar 2014)
- Keine Beitragspflicht zur Sozialversicherung bzw. Steuerfreiheit

Quelle: BDA-Darstellung

## Bestandsschutz

Im Rahmen einer Übergangsregelung kann gemäß § 52 Abs. 35 EStG für bestehende Kapitalbeteiligungsmodelle noch der alte § 19a EStG bis einschließlich 2015 weiter angewendet werden, wenn

- die Kapitalbeteiligung vor dem 1. April 2009 überlassen wurde oder
- aufgrund einer am 31. März 2009 bestehenden Vereinbarung ein Anspruch auf die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung einer Kapitalbeteiligung besteht sowie die Kapitalbeteiligung vor dem 1. Januar 2016 überlassen wird.

## 2. Steuerliche Förderung im Fünften Vermögensbildungsgesetz

Nach § 13 des 5. VermBG hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine staatlich gewährte **Arbeitnehmer-Sparzulage**, soweit sein Einkommen bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschreitet. Für Anlageformen, die für eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Frage kommen, gilt für Ledige eine **Einkommensgrenze** von 20.000 Euro und für zusammen veranlagte Ehegatten eine Einkommensgrenze von 40.000 Euro.

Des Weiteren gilt für in Mitarbeiterkapitalbeteiligungen angelegte vermögenswirksame Leistungen ein **Fördersatz** der Arbeitnehmer-Sparzulage von 20 Prozent (zuvor 18 Prozent) bis zu einem Anlagebetrag von maximal 400 Euro. Damit beläuft sich der Höchstbetrag der Arbeitnehmerzulage auf 80 Euro nach zuvor 72 Euro.

## 3. Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen abgeschafft

Mit dem Inkrafttreten des Kapitalanlagegesetzbuchs (KAGB) am 22. Juli 2013, welches das Investmentgesetz ersetzte, hat der Gesetzgeber das Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen abgeschafft. Diese Fondsvariante wurde ursprünglich mit dem Ziel geschaffen, neben der direkten Mitarbeiter-

kapitalbeteiligung eine Alternative anzubieten, bei der das Risiko eines Kapitalverlustes auf Seiten der Arbeitnehmer möglichst ausgeschlossen werden kann.

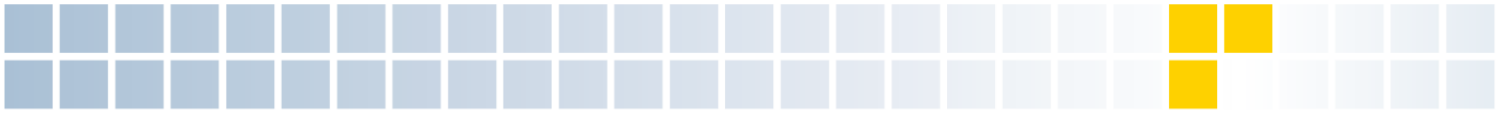
Die entsprechenden Vorschriften im **bisherigen Investmentgesetz (Abschnitt 7a)** wurden mit dem KAGB **ersatzlos aufgehoben**. Damit hat der Gesetzgeber der fehlenden Praxisrelevanz von Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen Rechnung getragen. Bis dahin wurde kein einziges derartiges Sondervermögen aufgelegt, da Fonds die notwendigen Voraussetzungen aufgrund ihrer Ausgestaltung nicht darstellen können und ausreichend andere Formen für eine Mitarbeiterbeteiligung bestehen.

Ursprünglich sollte mit dem Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen eine indirekte Form der Kapitalbeteiligung geschaffen werden: Die Arbeitnehmer sollten nicht unmittelbar an ihrem arbeitgebenden Unternehmen beteiligt werden, sondern mittelbar als Inhaber von Fondsanteilen an dem Sondervermögen, das in das jeweilige Unternehmen investieren kann (vgl. Abb. 3).

Abb. 3: Vereinfachte Darstellung des Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögens



Insbesondere sollte das Fondskonzept dazu beitragen, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung stärker als bisher auch für Mitarbeiter kleiner und mittlerer Unternehmen zugänglich wird. Dieses Ziel wurde aufgrund der fehlenden Anwendbarkeit nicht erreicht.



### III. Mitarbeiterbeteiligung – Was Unternehmen tun können

#### 1. Mitarbeitererfolgs- oder Mitarbeiterkapitalbeteiligung?

Mitarbeitererfolgs- und -kapitalbeteiligung beruhen auf einer gemeinsamen Grundidee: Die Beteiligung der Mitarbeiter an der wirtschaftlichen Entwicklung ihres Unternehmens. Ihrem Wesen und den Ausgestaltungsmöglichkeiten nach existieren allerdings deutliche Unterschiede, die es zu berücksichtigen gilt, wenn Arbeitgeber Mitarbeiterbeteiligungen anbieten wollen. **Entscheidend ist die Zielausrichtung.**

Die Erfolgsbeteiligung, die in einer zunehmenden Zahl von Tarifverträgen zur Anwendung kommt, verfügt über eine Reihe von Vorteilen.

- Bei einer positiven Ergebnisentwicklung werden Arbeitnehmer unmittelbar am Unternehmenserfolg beteiligt, was sich zudem motivationsfördernd auswirken kann. Dadurch werden Identifikation und Zufriedenheit der Arbeitnehmer erhöht und das Verständnis für unternehmerische Entscheidungen gestärkt.
- Bei einer schlechten Ertragssituation führen erfolgsorientierte Vergütungselemente dagegen zu einer Kostenentlastung für Unternehmen und tragen damit der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung. Insbesondere verringern sie den Druck der Unternehmen, auf die verschlechterte Ertragssituation mit Personalreduzierung reagieren zu müssen. Dadurch reduziert sich das Risiko für den Arbeitnehmer, den Arbeitsplatz zu verlieren.

Bei der Kapitalbeteiligung hingegen ist der Risikogedanke ein wesentliches Charakteristikum. Durch die Übernahme eines Kapitalverlustrisikos können Interesse und Verständnis für wirtschaftliche Vorgänge, insbesondere auch ein Ertrags- und Kostenbewusstsein, deutlich gestärkt werden. Auf diese Weise kann eine partnerschaftliche Un-

ternehmenskultur gefördert werden. Die positive Wirkung auf Identifikation und Motivation der am Kapital des Unternehmens beteiligten Mitarbeiter kann hier bei entsprechend positiver Entwicklung besonders hoch sein. Zudem kann – abhängig vom gewählten Modell – die Eigenkapitalbasis der Unternehmen gestärkt werden. Damit erschließen sich Unternehmen – auch über die Möglichkeit, dadurch ihr Rating zu verbessern – weitere Finanzierungsquellen.

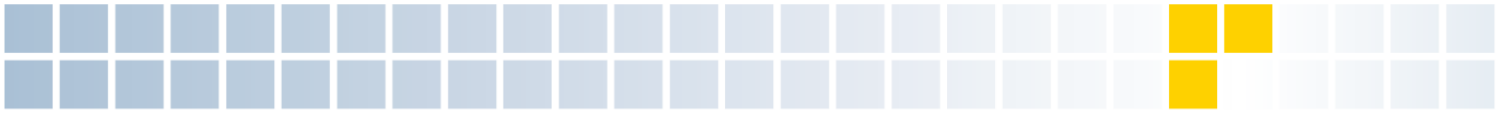
#### 2. Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle

Fällt die Entscheidung auf die Mitarbeiterkapitalbeteiligung, stehen unterschiedliche Modelle zur Verfügung, die – zunächst **abhängig von der Rechtsform des Unternehmens** – ausgewählt werden können. Dabei handelt es sich um Basismodelle, deren konkrete Ausgestaltung nach individuellen Bedürfnissen erfolgt. Die genannten Ziele, die mit einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Verbindung gebracht werden, können am ehesten und passgenauesten mit einer Beteiligung am Eigenkapital erreicht werden.

##### Eigenkapitalbeteiligungen

Die Mitarbeiter sind am Gewinn und Verlust des Unternehmens beteiligt und mit vollen gesellschaftsrechtlichen Mitgliedschaftsrechten ausgestattet. Durch die Beteiligung am Eigenkapital erlangt der Mitarbeiter einen vollwertigen Gesellschafterstatus.

Die am stärksten verbreitete Form ist die **Belegschaftsaktie**, die im Aktiengesetz geregelt ist. Mitarbeiter einer Aktiengesellschaft werden durch den Kauf von Aktien zu Aktionären und dadurch zu Mitunternehmern. Der Aktionär hat das Recht auf Teilnahme an der Hauptversammlung und die dortige Ausübung seines Stimmrechtes sowie ein Auskunftsrecht. Beteiligt sind die Mitarbeiter über den Aktienbesitz am Wertzuwachs des Unternehmens, an der Dividendenausschüttung und am Liquidationserlös. Die Vorteile der Belegschaftsaktie liegen darin, dass die Haftung der Aktionäre auf ihre Einlage beschränkt ist, die Gewinn- und Verlustermittlung sowie die Gewinnverwendung im Akti-



engesetz geregelt sind, die Übertragung der Aktie auf Dritte (Fungibilität) unproblematisch ist und die Bewertung der Aktie an der Börse stattfindet.

**Aktioptionen** (stock options) sind wie Belegschaftsaktien im Aktiengesetz geregelt und auf Aktiengesellschaften beschränkt. Mitarbeiter erhalten das Recht, aber nicht die Pflicht, eine festgelegte Anzahl von Aktien des Arbeitgebers zu einem vorher festgelegten Preis zu beziehen. Liegt der aktuelle Aktienkurs bei Ausübung des Optionsrechts über dem festgelegten Preis, erzielt der Mitarbeiter einen Gewinn. Liegt der Aktienkurs darunter, wird er auf sein optionales Ausübungsrecht verzichten. Durch Ausübung des Optionsrechts werden die Mitarbeiter am Wertzuwachs des Unternehmens beteiligt. Solange sie jedoch nur über die Option auf Aktienbezug verfügen, haben sie keine weiteren Rechte, insbesondere nicht die eines Aktionärs. Werden die Aktien nach Ausübung der Option gehalten, erwerben die Mitarbeiter eine dauerhafte Kapitalbeteiligung mit Recht auf Dividendenzahlung.

Bei Unternehmen in der Rechtsform der **GmbH** kann eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung durch Beteiligung am Stammkapital erfolgen. Auf diese Weise erwerben die Mitarbeiter Geschäftsanteile und werden dadurch zu gleichberechtigten Gesellschaftern. Sie verfügen über ein Stimmrecht, ein Recht auf Teilnahme an der Gesellschafterversammlung und ein Recht auf Auskunft über die Gesellschaft und Einsicht in die Bücher. Die beteiligten Mitarbeiter sind am Wertzuwachs des Unternehmens und an der Gewinnausschüttung entsprechend dem Anteil am Stammkapital beteiligt. Eine Verlustbeteiligung ist in der Regel auf die Höhe des Geschäftsanteils beschränkt. Der Gesellschafter ist zur Einzahlung auf die von ihm übernommene Stammeinlage verpflichtet. Die Gestaltungsmöglichkeiten sind bei der GmbH-Beteiligung begrenzt, da das GmbH-Gesetz alle wesentlichen Punkte vorgibt: Bei jeder Kapitaländerung, bei Neuaufnahme oder Austritt eines Gesellschafters und bei Übertragung der Kapitalanteile sind Gesellschafterbeschlüsse mit notarieller Beurkundung und Handelsregistereintrag erforder-

lich. Das bedeutet einen erheblichen Verwaltungsaufwand.

### **Fremdkapitalbeteiligungen**

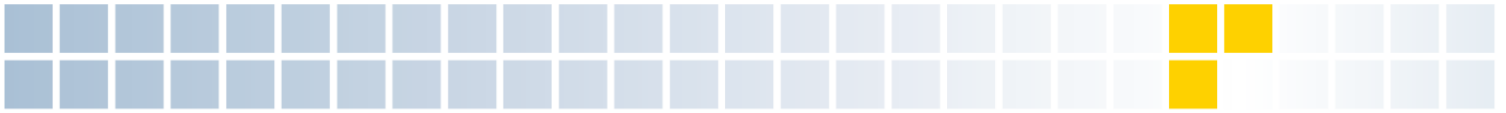
Durch Beteiligung am Fremdkapital eines Unternehmens erlangt der Mitarbeiter im Vergleich zur Eigenkapitalbeteiligung eine weniger weitgehende Bindung an das Unternehmen. Mitarbeiter sind weder am Verlust beteiligt noch erhalten sie Mitsprache- und Mitentscheidungsrechte. Auch die Stärkung der Eigenkapitalbasis kann durch diese Modelltypen nicht erreicht werden.

Die einfachste Form der Fremdkapitalbeteiligung ist das **Mitarbeiterdarlehen**, dessen gesetzliche Grundlagen sich im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) finden. Mitarbeiter überlassen dem Unternehmen Fremdkapital. Dafür erhalten sie in der Regel eine feste Verzinsung, die aber auch an Erfolgsfaktoren wie dem Gewinn gekoppelt werden kann (partiarisches Darlehen). Eine Verlustbeteiligung der Mitarbeiter ist – ebenso wie Gesellschafts- und mithin zusätzliche Mitwirkungs- oder Informationsrechte – grundsätzlich ausgeschlossen.

Um die Beschäftigten vor Verlust ihrer Einlagen zu schützen, sehen die Regelungen des Gesetzes über das Kreditwesen (KWG) deswegen vor, dass das Mitarbeiterdarlehen von Seiten des Arbeitgebers gegen Insolvenz abzusichern ist. Damit wird das Darlehen als Einlagengeschäft von der Erlaubnispflicht gemäß § 32 Abs. 1 S. 1 und § 1 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 KWG befreit. Das Mitarbeiterdarlehen kann von Unternehmen aller Rechtsformen angewendet werden und eignet sich als „Einstieg“ in die Mitarbeiterkapitalbeteiligung bzw. als risikoarme Ergänzung zu anderen risikobehafteten Beteiligungsformen.

### **Mischformen (Mezzanine)**

Da reine Eigenkapitalbeteiligungen auf die Rechtsformen der Kapitalgesellschaft beschränkt sind, wurde das Portfolio der Kapitalbeteiligungsmodelle um die so genannten Mischformen erweitert. Diese sind zwischen den beschriebenen reinen Eigenkapital- und



Fremdkapitalbeteiligungsmodellen angesiedelt und **für Unternehmen aller Rechtsformen anwendbar**. Sie bieten erhebliche Gestaltungsspielräume bezüglich des Kapitalcharakters und der Mitwirkungsrechte, da sie zwar betriebswirtschaftlich als Eigenkapital konstruiert werden können, juristisch und steuerrechtlich hingegen als Fremdkapital gelten. Abhängig von der Ausgestaltung sind Mezzanine-Modelle eher dem Fremd- oder dem Eigenkapital zuzurechnen.

**Genussscheine**, deren schuldrechtlicher Rahmen im BGB verankert ist, überlassen dem Unternehmen finanzielle Mittel. Dafür erhalten die Mitarbeiter als "Genuss" eine jährliche Gewinnbeteiligung. Der Inhaber der Genussrechte wird kein Gesellschafter und erhält somit keine weiteren Informations- und Mitwirkungsrechte. Über die Bestimmung der Beteiligungskonditionen kann betriebswirtschaftlich ein eigenkapitalähnlicher Charakter erreicht werden, z. B. durch Verlustbeteiligung der Mitarbeiter oder durch Vereinbarung einer nachrangigen Kapitalhaftung. Für Genussrechte existiert keine besondere gesetzliche Regelung, deswegen besteht für die Ausgestaltung der Genussrechtsbedingungen weitgehender Gestaltungsspielraum.

Die **Stille Beteiligung** (geregelt im Handelsgesetzbuch) ist die bei kleinen und mittleren Unternehmen am weitesten verbreitete Form der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Es ist eine einfache und kostengünstige Beteiligungsform, da weder eine Eintragung im Handelsregister noch ein notarieller Vertrag erforderlich ist. Dabei handelt es sich um eine Innengesellschaft, die nicht nach Außen in Erscheinung tritt.

Die Mitarbeiter erhalten als stille Gesellschafter keine Rechte und Pflichten der echten Gesellschafter des Unternehmens. Sie haben keinen Einfluss auf Entscheidungen der Geschäftsführung. Stille Gesellschafter müssen in jedem Fall am Unternehmensgewinn beteiligt werden. Eine Verlustbeteiligung ist möglich, muss aber auf die Einlage begrenzt sein. Ist eine Verlustbeteiligung vereinbart – oder die Nachrangigkeit des Rückzahlungsanspruches im Insolvenzfall oder eine längere Laufzeit von z. B. fünf

Jahren – handelt es sich betriebswirtschaftlich um Eigenkapital.

Werden eine Beteiligung an der Substanz des Unternehmens oder sehr wesentliche Mitwirkungs- und Kontrollrechte vereinbart, handelt es sich um eine atypische Stille Beteiligung. Der Mitarbeiter wird dann steuerrechtlich zum Mitunternehmer.

**Wandelanleihen** sind festverzinsliche Papiere, die dem Inhaber neben der (relativ) sicheren Zins- und Tilgungszahlung das Recht einräumt, innerhalb einer Umtauschfrist die Anleihe in Aktien umzuwandeln (geregelt im Aktiengesetz). Eine Verpflichtung zum Umtausch besteht nicht. Bis zum Zeitpunkt der Wandlung wird die Wandelanleihe wie eine normale Anleihe verzinst. Nimmt der Mitarbeiter das Wandlungsrecht in Anspruch, erlöscht diese mit der Folge, dass Fremdkapital (Anleihe) in Eigenkapital (Aktie) umgewandelt wird.

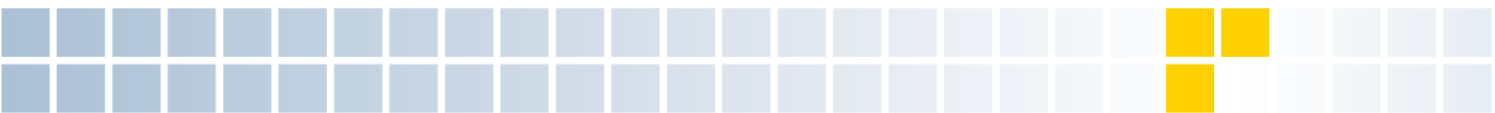
Die Vorteile der Wandelanleihe liegen darin, dass der Mitarbeiter eine feste Verzinsung erhält, ein Rückzahlungsanspruch besteht und es ihm überlassen ist, ob vom Wandlungsrecht Gebrauch gemacht wird oder nicht. Der Arbeitgeber hat den Nachteil, dass nicht gewiss ist, ob und wann der Mitarbeiter wandelt und Eigenkapital zufließt.

### **3. Entscheidungshilfe für Unternehmen: Leitfragen zur Einführung eines Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodells**

Die Gestaltungsmöglichkeiten im Bereich der Mitarbeiterkapitalbeteiligung sind vielfältig, so dass jedes Unternehmen ein maßgeschneidertes Modell entwickeln kann, das sowohl Unternehmens- als auch Mitarbeiterinteressen optimal in Einklang bringt. Ein Standardmodell gibt es nicht.

Wichtig ist, dass sich die Geschäftsleitung **über die Ziele Klarheit verschafft**, die mit einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung verfolgt werden sollen. Die Zielsetzung beeinflusst entscheidend nachfolgende Schritte und legt den **Grundstein zur Erarbeitung eines Modellkonzeptes**. Die gesamte Führungs-





etage sollte von der Idee der Mitarbeiterkapitalbeteiligung überzeugt sein.

### Analyse der Ausgangssituation

Will die Geschäftsleitung eines Unternehmens ein Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodell einführen und besteht Klarheit darüber, welche Ziele damit erreicht werden sollen, empfiehlt sich eine Analyse der Ausgangslage. Dazu sind eine Bestandsaufnahme der aktuellen wirtschaftlichen Situation des Unternehmens mit den wichtigsten Unternehmenskennzahlen sowie die erwartete Entwicklung in den nächsten Jahren erforderlich. Zudem sollte die Lohn- und Gehaltspolitik sowie die Personalpolitik des Unternehmens und ein möglicher Einfluss auf die Einführung eines neuen Instrumentes berücksichtigt werden. Rahmenbedingungen in unternehmenskultureller Hinsicht sind dabei ebenso von hoher Relevanz. Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung sollte sinnvoll mit den übrigen Instrumenten der Unternehmenssteuerung verbunden werden, zur übrigen Unternehmenspolitik passen und darf nicht als Fremdkörper wahrgenommen werden.

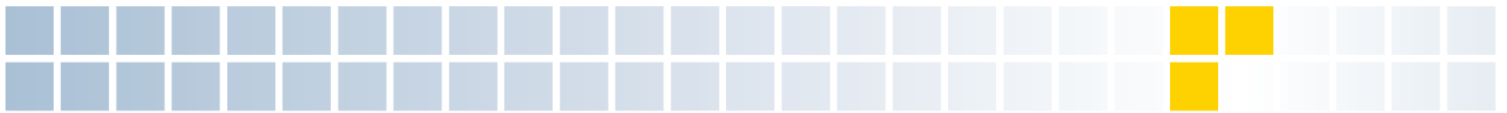
### Fragen zur Identifikation eines geeigneten Beteiligungsmodells

Bei der Suche nach dem geeigneten Beteiligungsmodell müssen eine Reihe von Fragen beantwortet werden, um den Rahmen sinnvoll abzustecken. Eine erste Konkretisierung erfolgt dadurch, dass nicht jedes Modell in allen Unternehmen Anwendung finden kann. Die **Frage nach der Rechtsform** eines Unternehmens grenzt die Optionen möglicherweise erheblich ein und sollte deshalb am Anfang stehen. Alle nachfolgenden Fragen bauen darauf auf. Die nachfolgende Aufzählung erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit, sondern soll vielmehr einen Eindruck über Umfang und Komplexität vermitteln:

- **Teilnehmerkreis:** Welcher Mitarbeiterkreis soll am Beteiligungsmodell partizipieren? Sollen Mitarbeiter in den Genuss der steuerlichen Förderung kommen, muss die Kapitalbeteiligung mindestens allen Beschäftigten offen stehen, die ein Jahr

oder länger im Unternehmen tätig sind. Wie hoch werden Teilnahmebereitschaft/-fähigkeit der Mitarbeiter beurteilt?

- **Beteiligungsform:** Soll die Beteiligung direkt oder indirekt erfolgen? Welche bilanziellen Auswirkungen (Kapitalstruktur, Rating etc.) ergeben sich? Welche Verpflichtungen wie z. B. Mitbestimmungsrechte sind damit verbunden? Sind (die übrigen) Gesellschafter/Anteilseigner mit der Einführung des geplanten Beteiligungsmodells einverstanden?
- **Mittelaufbringung:** Mittel können von den Mitarbeitern und/oder vom Unternehmen aufgebracht werden. Gibt das Unternehmen Zuschüsse oder überlässt es verbilligte Anteile? Kommt eine Entgeltumwandlung in Betracht? Sollen staatliche Fördermöglichkeiten genutzt werden (nur zulässig, wenn das Unternehmen freiwillig Zuschüsse gewährt, nicht: Entgeltumwandlung)?
- **Risikograd und Insolvenzschutz:** Wie hoch sollen Risikograde für Mitarbeiter und Unternehmen sein? Welches Verhältnis besteht zwischen Rendite und Sicherheit? Soll bzw. muss die Kapitalbeteiligung abgesichert werden und wenn ja: wie? Welche Kosten sind mit einer Insolvenzsicherung verbunden und welche Auswirkungen haben diese auf die Rendite?
- **Erfolgsmessung:** Welche betriebswirtschaftlichen Kennziffern werden als Maßstab herangezogen? Diese sollten mit den Zielgrößen der Unternehmenssteuerung übereinstimmen, damit Mitarbeiter den Zusammenhang zwischen Erfolg und Misserfolg des Unternehmens und der Vergütung ihres Anteils erkennen können. Werden das Gesamtunternehmen oder nur einzelne Unternehmensbereiche zur Beurteilung herangezogen?
- **Vergütung:** Wie sieht das Gesamtvergütungspaket aus und aus welchen Teilen besteht es? Wie soll das Kapital entlohnt werden? Soll eine Verzinsung fest oder variabel sein? Ist neben einer Gewinn- auch eine Verlustbeteiligung vorgesehen?



- **Rückzahlung/Kündigung:** Unter welchen Bedingungen können Unternehmen und Mitarbeiter die Beteiligung kündigen? Sollen Sperrfristen vereinbart werden bzw. vorzeitige Kündigungen möglich sein? Unter welchen Bedingungen ist eine Rückzahlung möglich?
- **Abzuschließende Verträge:** Welche rechtliche Form soll das Beteiligungsangebot haben? Einzelvertragliche Regelung im Arbeitsvertrag, freiwillige Betriebsvereinbarung oder Gesamtzusage? Ein tarifvertraglicher Anspruch ist laut Gesetz ausgeschlossen, wenn die steuerliche Förderung ausgenutzt werden soll. Sind Gremien erforderlich bzw. müssen eingebunden werden (Notwendigkeit eines Hauptversammlungsbeschlusses)? Welche verwaltungstechnischen Einrichtungen sind notwendig (Kontoführung, Abführung von Steuern)?

Sind diese Fragen geklärt, sollte eine abschließende rechtliche Absicherung erfolgen, bevor das Modell schließlich implementiert wird.

Da der gesamte Einführungsprozess mit einem hohen Komplexitätsgrad verbunden ist, kann es ggf. sinnvoll sein, fachkompetente Unterstützung hinzuziehen. Beratungsgesell-

schaften und -unternehmen, die sich auf die Einführung von Kapitalbeteiligungsmodellen spezialisiert haben und über einen breiten Erfahrungsschatz verfügen, können wertvolle Hilfestellungen geben.

#### **Information und Kommunikation**

Wichtig ist, dass die Mitarbeiter vor Einführung des Mitarbeiterbeteiligungsmodells informiert und ihnen die Wirkungsweise, finanzielle Chancen und Risiken transparent dargestellt werden. Das erhöht die Akzeptanz des Modells.

#### **IV. Informationsangebot des Bundeswirtschaftsministeriums**

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) hat im November 2012 eine neue Informationsplattform zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung gestartet. Interessierte Unternehmen können sich damit über alle gängigen Beteiligungsmodelle informieren.

Das neue Informationsangebot zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann auf der Internetseite [www.bmwi-unternehmensportal.de](http://www.bmwi-unternehmensportal.de) abgerufen werden.

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben ein, die 20 Mio. Arbeitnehmer beschäftigen und die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 51 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.