

Info-Leitfaden zum Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz

Inhaltsverzeichnis

A. WARUM EIN MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNGSGESETZ?	2
B. ECKPUNKTE DES MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNGSGESETZES.....	2
1. Erhöhung der steuerlichen Förderung im Einkommensteuergesetz	3
2. Erhöhung der steuerlichen Förderung im Fünften Vermögensbildungsgesetz	3
3. Einführung von Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen.....	3
Zulässige Vermögensgegenstände, Anlagegrenzen	4
Anlaufzeit	4
Rücknahme von Anteilen	4
4. Informationskampagne	5
C. STEUERLICHE FÖRDERUNG.....	5
1. Voraussetzungen für die Steuerfreiheit.....	5
Freiwilligkeitsgrundsatz	5
Gleichbehandlungsgrundsatz	5
2. Steuer- und beitragsrechtliche Auswirkung	5
3. Bestandsschutz.....	6
D. MITARBEITERBETEILIGUNG – WAS UNTERNEHMEN TUN KÖNNEN	6
1. Mitarbeitererfolgs- oder Mitarbeiterkapitalbeteiligung?	6
2. Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle	7
Eigenkapitalbeteiligungen	7
Fremdkapitalbeteiligungen.....	7
Mischformen (Mezzanine).....	8
3. Entscheidungshilfe für Unternehmen: Leitfragen zur Einführung eines Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodells	9
Analyse der Ausgangssituation.....	9
Fragen zur Identifikation eines geeigneten Beteiligungsmodells.....	9
Information und Kommunikation	10

Ansprechpartner:

Abteilung Volkswirtschaft, Finanzen, Steuern

Tel.: 030/20 33-1950

Fax: 030/20 33-1955

volkswirtschaft@arbeitgeber.de

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände



Am 1. April 2009 tritt das Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz) in Kraft.

Damit stellt sich für viele Unternehmen die Frage, welche Bestimmungen sich geändert haben und welche Instrumente einem Unternehmen, das sich für die Einführung eines Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodells entscheidet, zur Verfügung stehen. Der Leitfaden zum Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz soll dazu Anregungen geben. Dargestellt sind die Änderungen in den entsprechenden Gesetzen, die wichtigsten Neuregelungen sowie die unterschiedlichen Instrumente zur Umsetzung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Leitfragen, die bei Einführung eines Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodells zur Entscheidungsfindung im Unternehmen beitragen können, runden den Leitfaden ab.

A. Warum ein Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz?

Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist in Deutschland bislang relativ gering verbreitet. Lediglich etwas mehr als 4.000 Unternehmen wenden Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle in den verschiedensten Ausprägungen an. Das entspricht in etwa einem Promille aller 3,5 Millionen Unternehmen und Betriebe in Deutschland. Das mit Abstand am stärksten verbreitete Modell ist – gemessen an den beteiligten Beschäftigten – die Belegschaftsaktie. Bezogen auf die Unternehmen, die Mitarbeiterkapitalbeteiligungen anwenden, stellt die Stille Beteiligung ein in der Praxis häufig vorkommendes Modell dar (vgl. Abb. 1).

Abb. 1: Verbreitungsgrad von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen

Beteiligungsform	Unternehmen	Mitarbeiter
Belegschaftsaktie	713	1.707.600
Stille Beteiligung	1.196	322.800
Genussrecht	452	146.300
Darlehen	551	101.700
Indirekte Beteiligung	539	111.550
Genossenschaft	374	18.700
GmbH-Beteiligung	300	9.600
Gesamt	4.125	2.418.250

Quelle: AGP/GIZ, Stand: 1.1.2008

Das wesentliche Motiv des Gesetzgebers für das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz war das Ziel, die **Vermögensbildung der Arbeitnehmer** zu verbessern. Erkennbar wird das insbesondere an der Einführung von Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen, um die beteiligten Arbeitnehmer möglichst vor Verlustrisiken zu schützen.

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.

B. Eckpunkte des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes

Zur Erweiterung der steuerlichen Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen werden das Einkommensteuergesetz (EStG) und das Fünfte Vermögensbildungsgesetz (5. VermBG) geändert. Zudem wird ein neues Fondskonzept im Investmentgesetz (InvG) eingeführt, um – so die erklärte Motivation des Gesetzgebers – vor allem Beschäftigten kleiner und mittlerer Unternehmen einen besseren Zugang zu Kapitalbeteiligungen zu ermöglichen.

1. Erhöhung der steuerlichen Förderung im Einkommensteuergesetz

Der § 19a EStG, in dem die steuerliche Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung bisher geregelt war, wird aufgehoben. Dafür wird – neben einer Übergangsregelung in § 52 Abs. 35 EStG zum Schutz bestehender Kapitalbeteiligungsmodelle – der neue § 3 Nr. 39 EStG eingeführt. Nach dieser Vorschrift 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 damit zusammenhängende **Anhebung des steuer- und sozialversicherungsbeitragsfreien Höchstbetrages** für die Überlassung von Kapitalbeteiligungen von bisher 135 auf **360 Euro** ist jedoch an Voraussetzungen gebunden. Die diesbezüglichen neuen Regelungen lauten:

- Die Kapitalbeteiligung muss als freiwillige Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassen und darf nicht auf bestehende oder künftige Ansprüche angerechnet werden.
- Die Kapitalbeteiligung muss mindestens allen Arbeitnehmern offen stehen, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen.

Die bisherige **zusätzliche Begrenzung der Steuerfreiheit** auf den halben Wert der Beteiligung **fällt weg**.

2. Erhöhung der steuerlichen Förderung im Fünften Vermögensbildungsgesetz

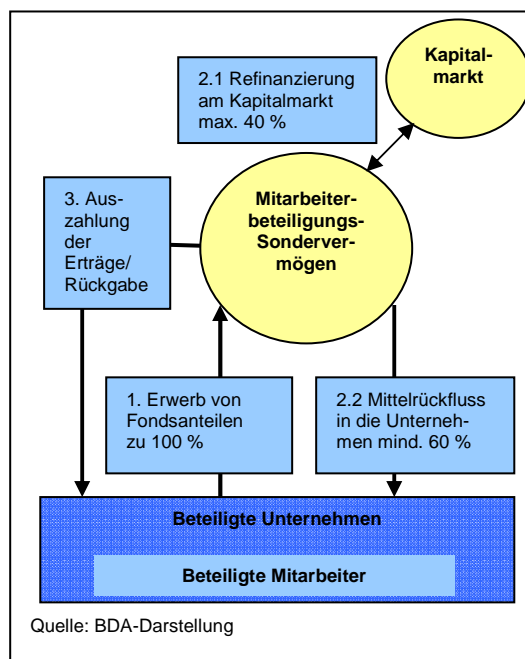
Nach § 13 des 5. VermBG hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine staatlich gewährte **Arbeitnehmer-Sparzulage**, soweit sein Einkommen bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschreitet. Für Anlageformen, die für eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Frage kommen, gelten künftig **höhere Einkommensgrenzen**: Bei Ledigen steigt sie von 17.900 auf 20.000 Euro und bei zusammen veranlagten Ehegatten erhöht sie sich von 35.800 auf 40.000 Euro.

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

3. Einführung von Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen

Um neben der direkten Mitarbeiterkapitalbeteiligung eine Alternative anzubieten, bei der das Risiko eines Kapitalverlustes auf Seiten der Arbeitnehmer möglichst ausgeschlossen werden kann, wird im Investmentgesetz (Abschnitt 7a) eine neue Fondsvariante – das Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen – aufgenommen. Über das Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen wird eine indirekte Form der Kapitalbeteiligung geschaffen: Die Arbeitnehmer werden nicht unmittelbar an ihrem arbeitgebenden Unternehmen beteiligt, sondern mittelbar als Inhaber von Fondsanteilen an dem Sondervermögen, das in das jeweilige Unternehmen investieren kann. Das Sondervermögen wird von professionellen Fondsmanagern verwaltet und unterliegt der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

Abb. 2: Vereinfachte Darstellung des Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögens



Insbesondere soll das Fondskonzept dazu beitragen, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung stärker als bisher auch für Mitarbeiter kleiner und mittlerer Unternehmen zugänglich wird.

Da Sinn und Zweck dieses Fondskonzepts in erster Linie die risikoärmere Form der Vermögensbildung der beteiligten Arbeitnehmer ist, werden der Kapitalanlagegesellschaft, die das Sondervermögen auflegt und verwaltet, besondere Restriktionen auferlegt. Die gesetzlichen Änderungen im Investmentgesetz definieren die Abgrenzung des Tätigkeitsfeldes des Fonds:

Zulässige Vermögensgegenstände, Anlagegrenzen

Die Kapitalanlagegesellschaft darf für ein Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen nur erwerben (§ 90m InvG):

1. Beteiligungen an Unternehmen, die ihren Arbeitnehmern freiwillige Leistungen im Sinne des neuen Gesetzes zum Erwerb von Anteilen am Sondervermögen gewähren, einschließlich stiller Beteiligungen, sofern die Beteiligungen nicht zum Börsenhandel oder an einem anderen Markt zugelassen sind
2. unverbriefte Darlehensforderungen gegen teilnehmende Unternehmen
3. Vermögensgegenstände im Sinne der §§ 47 bis 52 Nr. 1 InvG (an einer Börse bzw. am Kapitalmarkt gehandelte Wertpapiere sowie nicht notierte Wertpapiere) teilnehmender und nicht teilnehmender Unternehmen

Die in die drei Kategorien eingeteilten zugelassenen Vermögensgegenstände unterliegen dabei folgenden Anlagegrenzen:

Nicht notierte Beteiligungen von **Teilnehmerfirmen** wie Aktien, GmbH-Anteile, stille Beteiligungen (Punkt 1.) und Darlehensforderungen gegen teilnehmende Unternehmen (Punkt 2.) sowie alle anderen Wertpapiere von Teilnehmerfirmen (Teilmenge Punkt 3.) müssen **mindestens 60 Prozent** des Wertes des Fondsvermögens ausmachen. Damit wird allen teilnehmenden Unternehmen zusammen – nach Ablauf der nachfolgend beschriebenen Anlaufzeit – ein Kapitalrückfluss in Höhe von 60 Prozent des Wertes des Sondervermögens garantiert. Dieser Rückfluss erfolgt wie beschrieben in Form von Beteiligun-

gen und Fremdfinanzierungen (z. B. Darlehen, Schuldscheine und Genussscheine).

Innerhalb dieser 60 Prozent gilt in Bezug auf **nicht notierte Beteiligungen von Teilnehmerfirmen** wie Aktien, GmbH-Anteile und stille Beteiligungen (Punkt 1.) und nicht notierte Wertpapiere von Teilnehmerfirmen (Teilmenge Punkt 3.) eine Anlagehöchstgrenze von **maximal 25 Prozent** des Wertes des Sondervermögens.

Bezogen auf ein **einzelnes teilnehmendes Unternehmen** darf der Kapitalrückfluss **maximal 20 Prozent** des Wertes des Sondervermögens betragen. Dabei ist festzuhalten, dass Unternehmen mit tendenziell schlechten Renditeaussichten von der Kapitalanlagegesellschaft bei der Investition ins Unternehmen nicht berücksichtigt werden müssen. Teilnehmende Unternehmen haben demnach keinen Anspruch auf Zuteilung von Finanzmitteln aus dem Fonds.

Spiegelbildlich zur 60-Prozent-Quote darf der Anteil liquider Vermögensgegenstände wie Geldmarktpapiere und börsennotierte Papiere etc. **nicht teilnehmender Firmen** (Teilmenge Punkt 3.) **maximal 40 Prozent** des Sondervermögens nicht überschreiten. In Bezug auf eine **einzelne nicht teilnehmende Firma** darf die Kapitalanlagegesellschaft nur **maximal 5 Prozent** des Wertes des Sondervermögens anlegen.

Anlaufzeit

Die beschriebenen Anlagegrenzen sind gem. § 90n InvG für das Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen einer Kapitalanlagegesellschaft erst nach Ablauf einer Frist von drei Jahren seit Auflegung des Fonds anzuwenden.

Rücknahme von Anteilen

Aufgrund des hohen Anteils an gering liquiden Anlagen ist die Rückgabemöglichkeit der Anleger bzw. der beteiligten Beschäftigten eingeschränkt. So erfolgt die Rücknahme von Anteilen nur zu bestimmten Rücknahmetermen, jedoch höchstens einmal halbjährlich und mindestens einmal jährlich. Zudem ist die Rückgabe von Anteilen nur durch unwiderrufliche Rückgabeerklärung und unter Einhaltung einer Rückgabefrist zulässig, die mindestens einen Monat betragen muss und höchstens 24 Monate betragen darf (§ 90o InvG).

4. Informationskampagne

Bund und Länder werden in der Gesetzesbegründung aufgefordert, den Ausbau der Mitarbeiterkapitalbeteiligung durch ein stärkeres Beratungsengagement zu unterstützen. Dabei sollen auch bereits bestehende Modelle zur Information herangezogen werden. Schulungen für Unternehmen und Beschäftigte sollen die Maßnahmen flankieren.

C. Steuerliche Förderung

1. Voraussetzungen für die Steuerfreiheit

Freiwilligkeitsgrundsatz

Voraussetzung für die Steuerfreiheit der Mitarbeiterkapitalbeteiligung nach § 3 Nr. 39 EStG ist, dass sie als **freiwillige Leistung** zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassen und nicht auf bestehende oder zukünftige Ansprüche angerechnet werden darf. Die Gewährung steuerfreier Kapitalbeteiligungen ist demnach nur in Form einer on-Top-Leistung durch den Arbeitgeber möglich. Eine Entgeltumwandlung von Arbeitslohn ist damit ausgeschlossen.

Auf diese zusätzliche Leistung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer darf jedoch kein Rechtsanspruch bestehen (freiwillige Leistung). Mit der Gesetzesformulierung soll eine **steuerbegünstigte Kapitalbeteiligung als Gegenstand eines Tarifvertrages ausgeschlossen** werden, denn wenn eine Leistung in der Form tarifvertraglich geregelt wird, dass ein Arbeitnehmer einen Anspruch darauf hat, handelt es sich nicht mehr um eine freiwillige Leistung. Gleiches gilt, wenn durch den Tarifvertrag Dritte (z. B. der Betriebsrat) vom Arbeitgeber entsprechende Leistungen an die Beschäftigten verlangen können.

Die Bedingung für die Steuerfreiheit der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Bezug auf den Freiwilligkeitsgrundsatz ist erfüllt, wenn die **Zusage einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung in folgender Weise vereinbart wird:**

1. die einzelvertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

2. eine freiwillige Gesamtzusage des Arbeitgebers. Einmaligkeit und Freiwilligkeit müssen betont werden (Vermeidung einer betrieblichen Übung).
3. eine freiwillige Betriebsvereinbarung, wenn ein Betriebsrat vorhanden ist.

Gleichbehandlungsgrundsatz

Weitere Voraussetzung für die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 39 EStG 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 – nämlich weniger als ein Jahr – im Unternehmen tätig sind.

Aufgrund des Wortlautes der gesetzlichen Regelung wird als **sachlicher Differenzierungsgrund nur die Dauer der Betriebszugehörigkeit** ausdrücklich zu gelassen.

2. Steuer- und beitragsrechtliche Auswirkung

Das Gesetz hat die Ausweitung der steuer- und sozialversicherungsbeitragsrechtlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (nicht nur hälftige Steuerfreiheit, Anhebung des steuer- und sozialversicherungsbeitragsfreien Förderhöchstbetrages von 135 auf 360 €) zur Folge.

Mit dieser verbesserten Förderung tritt die Mitarbeiterkapitalbeteiligung gegenüber 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. 3).

Abb. 3: Steuer- und beitragsrechtliche Behandlung

Vorsorgeformen	Aufwandsphase		Auszahlungsphase	
	Beitragspflicht	Steuerpflicht	Beitragspflicht	Steuerpflicht
Mitarbeiterkapitalbeteiligung (neu)	○	○	○	○
Mitarbeiterkapitalbeteiligung (alt)	◐	◐	○	○
Mitarbeitererfolgsbeteiligung	●	●	-	-
Betriebliche Altersvorsorge	○	○	◐	●
Arbeitszeitkonten	○	○	●	●

● Volle Beitragspflicht in der Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung (durchschnittlicher Beitragssatz 40,2 Prozent, Stand: 1. Januar 2009) bzw. volle Steuerpflicht

◐ Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung (durchschnittlicher Beitragssatz 17,5 Prozent, Stand: 1. Januar 2009) bzw. hälftige Steuerpflicht

○ Keine Beitragspflicht zur Sozialversicherung bzw. Steuerfreiheit

Quelle: BDA-Darstellung

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.

3. Bestandsschutz

Zum Schutz der bereits bestehenden Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle wird als Übergangsregelung der § 52 Abs. 35 EStG eingefügt. Danach kann der bisherige § 19a EStG bis einschließlich 2015 weiter angewendet werden, wenn

- die Kapitalbeteiligung vor dem 1. April 2009 überlassen wird 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.

D. Mitarbeiterbeteiligung – Was Unternehmen tun können

1. Mitarbeitererfolgs- oder Mitarbeiterkapitalbeteiligung?

Mitarbeitererfolgs- und -kapitalbeteiligung beruhen auf einer 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 Unternehmenskultur 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 Aktiengesetz 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 er-

halten 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 erforderlich. 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. Von Seiten des Arbeitgebers ist das Mitarbeiterdarlehen gegen Insolvenz abzusichern. 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 be-

sondere 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 atypisch 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 Geschäftsleitung, Betriebsrat (falls vorhanden) und Beschäftigte frühzeitig **über die Ziele Klarheit verschaffen**, die mit einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung verfolgt werden sollen. Die Zielsetzung beeinflusst entscheidend nachfolgende Schritte und legt den **Grundstein zur Erarbeitung eines Modellkonzeptes**. Nur wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich auf ein Modell verständigen, das den Vorstellungen aller gerecht wird, werden die Mitarbeiter ein Beteiligungsangebot annehmen und das Instrument seine erhofften Wirkungen entfalten können.

Neben der Frage, welche – personalpolitischen oder finanziellen – Ziele erreicht werden sollen und ob diese Ziele eher lang- oder kurzfristig ausgerichtet sind, ist Grundvoraussetzung für die Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung die Unterstützung durch alle Gesellschafter des Unternehmens. Die Führungsetage muss 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, ist eine Analyse der Ausgangslage erforderlich. Dazu sind eine Bestandsaufnahme der aktuellen wirtschaftlichen Situation des Unternehmens mit den wichtigsten Unternehmenskennzahlen sowie die erwartete Entwicklung in den nächsten Jahren erforderlich. Zudem muss die Lohn- und Gehaltspolitik sowie die Personalpolitik des Unternehmens und ein möglicher Einfluss auf die Einführung eines neuen Instrumentes analysiert werden. Rahmen-

bedingungen in unternehmenskultureller Hinsicht sind dabei ebenso von hoher Relevanz. Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung muss sinnvoll mit den übrigen Instrumenten der Unternehmenssteuerung verbunden werden. Sie muss sich in das Gesamtgebilde eines Unternehmens und seiner Prozesse einfügen 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 abzustechen. 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?
- **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 Insolvenzversicherung 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 die Fragen geklärt, kann ein Grobkonzept entwickelt werden, das dann im Detail ausgearbeitet und mit Hilfe von Simulationen wie der Szenariotechnik auf Anwendung, Auswirkung und Tragfähigkeit überprüft werden kann. Begleitet von der rechtlichen Absicherung kann das Modell schließlich implementiert werden.

Da der gesamte Einführungsprozess mit einem hohen Komplexitätsgrad verbunden ist, sollten Unternehmen fachkompetente Unterstützung hinzuziehen. Beratungsgesellschaften und -unternehmen, die sich auf die Einführung von Kapitalbeteiligungsmodellen spezialisiert haben und über einen breiten Erfahrungsschatz verfügen, können wertvolle Hilfestellungen geben.

Information und Kommunikation

Genauso wichtig wie die Beteiligung der Beschäftigten bei der Definition der mit der Einführung einer Kapitalbeteiligung verbundenen Ziele und der Erarbeitung eines Beteiligungsmodells sind die anschließende Information und Schulung. Ist das Modell konzeptionell abgeschlossen, müssen die Mitarbeiter mit Fachbegriffen und Zusammenhängen des Beteiligungsmodells vertraut gemacht, die Wirkungsweise, finanzielle Chancen und Risiken transparent dargestellt werden. Das erhöht die Akzeptanz des Modells auf Seiten der Mitarbeiter.