



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Mitarbeiter Kapital Beteiligung

Modelle und
Förderwege

Mitarbeiter
Kapital
Beteiligung

Modelle und
Förderwege

Inhalt

Vorwort	4
1. Kapitel Wer klug kooperiert, gewinnt	6
2. Kapitel Beschäftigte zu Partnern machen	12
Formen der Kapitalbeteiligung	12
Eigenkapitalbeteiligung	13
Mischformen: Mezzanine-Beteiligungen	13
Fremdkapitalbeteiligung	14
Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft	15
Neu: die überbetriebliche Beteiligung über Mitarbeiterbeteiligungsfonds	15
3. Kapitel Staatliche Fördermöglichkeiten	20
Steuerliche Förderung	20
Steuer- und Sozialabgabenbefreiung	20
Arbeitnehmer-Sparzulage	22
Wer bezahlt was?	24
4. Kapitel Beteiligungsformen	30
Mitspracherechte	30
Risiken minimieren	31
Modelle der Beteiligung:	32
a) Beteiligung über Fonds	32
b) Mitarbeiterdarlehen	38
c) Belegschaftsaktien	40
d) GmbH-Anteile	44
e) Genussrecht und Genussschein	45
f) Stille Beteiligung	48
g) Beteiligung über Mitarbeitergesellschaften	50
5. Kapitel Von der Idee zum Konzept	56
Sind die elementaren Voraussetzungen im Unternehmen erfüllt?	56
An welche Beschäftigten soll sich das Angebot richten?	57
Welches Modell passt?	57

Was muss man bei der Umsetzung beachten?	58
Leitfrage 1: Wie sollen die Beschäftigten beteiligt werden?	58
Leitfrage 2: Wo kommen die Mittel her?	58
Leitfrage 3: Wie soll die Beteiligung ausgestaltet sein?	59
Leitfrage 4: Wie sollen die Auszahlungen gestaltet sein?	60
Leitfrage 5: Welche Regeln gelten für Vertragsform, Arbeitsverhältnis und Mitbestimmung?	62
Leitfrage 6: Welche Schritte stehen nach der Entscheidung an?	63
6. Kapitel Checkliste	68
7. Kapitel Weiterführende Informationen	71
Förderung von Beratungen über betriebswirtschaftliche Fragen der Mitarbeiterbeteiligung im Unternehmen	72
8. Praxisbeispiele	
1. Seeberger KG: Genussrechte und Mitarbeiterguthaben	8
2. Werner AG: Belegschaftsaktien	10
3. Sedus Stoll AG: Ergebnislohnmodell	16
4. Kolbe-Coloco Spezialdruck GmbH & Co. KG: Belegschaftsaktien	18
5. Accumulatorenwerke HOPPECKE Carl Zoellner & Sohn GmbH: Mitarbeiterdarlehen, stille Beteiligungen, Genussrechte	26
6. Globus SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG: stille Beteiligung	28
7. Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA): Belegschaftsaktien	42
8. LEMKEN GmbH & Co. KG: Genussrechte	46
9. Deutsche Lufthansa AG: Belegschaftsaktien	52
10. Sparkasse Mittelholstein AG: Belegschaftsaktien	54
11. Brandt Kantentechnik GmbH: stille Gesellschaft mit Gewinn- und Verlustbeteiligung	64
12. Fraport AG: stille Gesellschaft mit Gewinn- und Verlustbeteiligung	66



Mitarbeiterkapitalbeteiligung macht Unternehmen erfolgreicher!

Wer fair miteinander kooperiert und dabei seine eigenen Interessen mit fremden intelligent verknüpft, ist wirtschaftlich erfolgreicher – diese Erkenntnis gehört mittlerweile zum Einmaleins der Wirtschaftswissenschaften. Auch die meisten Unternehmen in Deutschland handeln danach und suchen die Schnittmenge zwischen ihren eigenen Interessen und denen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Denn hoch qualifiziertes Personal ist ihr wichtigstes Kapital. Dieses zu finden, (weiter) zu entwickeln und im Unternehmen zu halten, ist einer der entscheidenden Erfolgsfaktoren im Wettbewerb.

Dabei kommt der finanziellen Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmen wachsende Bedeutung zu: Denn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen fairen Anteil am Kapital und am Erfolg des Unternehmens haben, können sich noch besser mit den Interessen ihrer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber identifizieren. Ihr Engagement und ihre Solidarität gelten dem „eigenen“ Unternehmen. Das ist gerade auch in schwierigen Zeiten wichtig: Wer sich ins Zeug legt und mit Freude Verantwortung übernimmt, der wird auch in turbulenteren Zeiten leichter im Unternehmen zu halten sein. Deshalb ist Mitarbeiterkapitalbeteiligung in ihren verschiedenen Formen wichtiger Bestandteil einer guten Unternehmenskultur. Die vielfältigen Betei-

lungsmöglichkeiten, die in dieser Broschüre vorgestellt werden, berücksichtigen die unterschiedlichen Voraussetzungen, die für den Erfolg eines Unternehmens von Bedeutung sein können. Sie alle haben aber eines gemeinsam: Sie machen aus Beschäftigten und Arbeitgebern Partner.

Obwohl in Deutschland die Sozialpartnerschaft eine lange und gute Tradition hat, ist die Idee der Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Vergleich zu anderen Ländern bei uns noch wenig verbreitet. Deshalb haben wir mit einem neuen Gesetz die Fördermöglichkeiten für verschiedene bereits bestehende Beteiligungsmodelle erweitert und die Möglichkeit geschaffen, Mitarbeiterbeteiligungsfonds zu errichten, um auch kleineren und mittleren Betrieben gute Voraussetzungen für eine Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmen zu geben. Die wesentlichen Neuerungen des zum 1. April 2009 in Kraft getretenen Gesetzes sind:

- die Erhöhung der Arbeitnehmer-Sparzulage, die für die Finanzierung von Unternehmensbeteiligungen genutzt werden kann, von 72 Euro auf 80 Euro jährlich,
- die Erhöhung des steuer- und sozialversicherungsfreien Höchstbetrags für die Überlassung einer Mitarbeiterbeteiligung durch den Arbeitgeber von 135 Euro auf 360 Euro pro Jahr sowie
- die Möglichkeit „überbetrieblicher“ Beteiligungen mit Hilfe von Investmentfonds (Mitarbeiterbeteiligungsfonds), die in verschiedenen Unternehmen investieren und so eine professionelle Vermögensverwaltung gewährleisten können.

Wie die Bundesregierung die finanzielle Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördert

- *Erhöhung der Arbeitnehmer-Sparzulage, die für die Finanzierung von Unternehmensanteilen genutzt werden kann, von 72 Euro auf 80 Euro jährlich.*
- *Erhöhung des geldwerten Vorteils, der bei einer Mitarbeiterbeteiligung steuer- und beitragsfrei bleibt, von 135 Euro auf 360 Euro pro Jahr.*
- *Schaffung einer „überbetrieblichen“ Beteiligungsmöglichkeit der Mitarbeiter mit Hilfe von Investmentfonds, die eine professionelle Vermögensverwaltung gewährleisten.*

Wir wollen den Schulterschluss in den Betrieben noch stärker fördern als bisher und möglichst viele Unternehmen von der guten Idee der Mitarbeiterkapitalbeteiligung überzeugen. Denn eine partnerschaftliche Unternehmensführung hilft, unser Land wettbewerbsfähig zu halten. Die vielfältigen Beispiele in dieser Broschüre zeigen, dass es für jeden Unternehmens- und Unternehmertyp individuelle Wege gibt, durch Mitarbeiterbeteiligung erfolgreicher zu werden. Die Rahmenbedingungen sind geschaffen. Nun kommt es auf die Kreativität und Innovationsbereitschaft der Unternehmerinnen und Unternehmer sowie ihrer Belegschaften an, die Chance zu nutzen.

Olaf Scholz

Bundesminister für Arbeit und Soziales

1. Kapitel

Wer klug kooperiert, gewinnt

Unternehmen, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch finanzielle Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg teilhaben lassen, sind nachweislich robuster und überlebensfähiger – auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erzielen Unternehmen, die Mitarbeiterkapitalbeteiligung anbieten, eine 20 Prozent höhere Wertschöpfung und sind damit besser vor Krisen geschützt als Unternehmen ohne eine finanzielle Mitarbeiterkapitalbeteiligung.¹ Die zur Verfügung stehenden Beteiligungsmodelle bieten nicht nur Vorteile für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern tragen zugleich zur Stärkung der wirtschaftlichen Position eines Unternehmens im Wettbewerb bei. Denn mit einer finanziellen Mitarbeiterkapitalbeteiligung lassen sich personalpolitische und finanzwirtschaftliche Unternehmensziele verbinden.

„Anteil haben“ motiviert

„Belegschaften, die einen finanziellen Anteil am Unternehmen haben, sind motivierter“ lautet das Hauptargument für eine Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Unternehmenserfolg. In der Praxis haben sich dabei vor allem diejenigen Beteiligungsmodelle als erfolgreich erwiesen, die sich nicht auf rein finanzielle Aspekte beschränken. Sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer direkt am Erfolg beteiligt und zugleich regelmäßig über die Geschäftsentwicklung informiert und

in Entscheidungsprozesse eingebunden, sind die Chancen einer Steigerung der Produktivität größer. Arbeitnehmer und gleichzeitig Unternehmer zu sein, schafft eine hohe Identifikation mit dem Betrieb, schärft die Aufmerksamkeit für Betriebsabläufe, sorgt für mehr Kostenbewusstsein und bewirkt die Übernahme von mehr Verantwortung in der täglichen Arbeit.

Partnerschaft macht attraktiv

Auch bei der Rekrutierung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann ein Beteiligungsmodell den Ausschlag für Erfolg oder Misserfolg geben. Denn in vielen Branchen sind Fachkräfte stark umworben. Besonders mittelständische Unternehmen stehen auf dem Arbeitsmarkt in einem harten Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte. In einigen Branchen wird sich diese Situation in Zukunft voraussichtlich noch verschärfen. Die finanzielle Beteiligung der Belegschaft am wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens erhöht dessen Attraktivität als Arbeitgeber und bietet damit einen wichtigen Wettbewerbsvorteil.

Gemeinsame Verantwortung schafft Transparenz

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung entfaltet nur dann eine nachhaltige Wirkung, wenn sie in eine partnerschaftliche Unternehmenskultur eingebettet ist. Gemeinsam getragene Verantwortung für das Unternehmen verpflichtet zu mehr Engagement und Kooperation. Transparenz hinsichtlich der wirtschaftlichen Situation eines Unternehmens führt zu mehr Verständnis der Beschäftigten für

¹ Vgl. Bellmann, L., Kleinhenz, G., „Systeme der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland: Grundsätzliche Überlegungen und Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel zur Verbreitung, Beteiligung und zum Produktivitätseffekt“, in: „Mitarbeiterbeteiligung – Visionen für eine Gesellschaft von Teilhabern“, Klaus-R. Wagner (Hrsg.), Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler, Wiesbaden 2002, S. 54.

“

Die Bundesregierung will mit dem Gesetz zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung dazu beitragen, den Beschäftigten einen fairen Anteil am Erfolg des Unternehmens zukommen zu lassen. Sie hat dazu einen guten Anfang gemacht. Der DGB begrüßt, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung zusätzlich zum Tarifeinkommen on top gewährt werden muss. Denn es darf nicht sein, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ein zusätzliches Risiko für die Beschäftigten darstellt.

Gut ist daher die Möglichkeit, Mitarbeiterbeteiligungsfonds aufzulegen. Damit wird das Risiko für Beschäftigte auch in Krisenzeiten deutlich kleiner, neben dem Arbeitsplatz auch einen Teil des angesammelten Kapitals zu verlieren. Es müssten aber noch mehr Beschäftigte als bislang in die steuerliche Begünstigung einbezogen werden.

Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann dazu beitragen, nicht nur Selbstvertrauen und -verantwortung, Betriebsverbundenheit und Motivation zu stärken, sondern auch das Eigenkapital – das gilt insbesondere auch in Krisenzeiten. Das nützt den Unternehmen und sichert die Existenzgrundlage auch für die Beschäftigten. Denn sie haben – im Gegensatz zu manch anonymem Finanzinvestor – ein langfristiges Interesse an ihrem Unternehmen.

Dietmar Hexel
DGB-Bundesvorstand

“

“

Der Gesetzgeber hat der Mitarbeiterkapitalbeteiligung einen neuen Impuls gegeben: Die höhere steuer- und beitragsrechtliche Förderung ist ein guter Grund für jeden Betrieb, die Einführung eines betrieblichen Beteiligungsmodells zu prüfen. Aber auch Arbeitgeber, die schon Mitarbeiterkapitalbeteiligung anbieten, sollten sich mit den neuen Regelungen auseinandersetzen. Schließlich sind die neuen Fördervoraussetzungen der Mitarbeiterbeteiligung enger als bei der bisherigen Regelung. Deshalb kann es ohne Anpassung der bisherigen Beteiligungsmodelle zum Wegfall der Steuer- und Beitragsfreiheit kommen.

Zum einen sind Beteiligungen nur noch dann förderfähig, wenn sie vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gewährt werden. Arbeitnehmerfinanzierte Beteiligungen sind damit künftig ebenso ausgeschlossen wie vertraglich vereinbarte Ansprüche auf Mitarbeiterbeteiligung. Zum anderen muss die vom Arbeitgeber angebotene Beteiligung grundsätzlich allen Arbeitnehmern offenstehen.

Damit sind nach Beschäftigtengruppen differenzierte Beteiligungsmodelle nicht mehr förderfähig. Die vorliegende Broschüre ist eine gute Hilfe, um sich mit den neuen Regelungen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung vertraut zu machen.

Alexander Gunkel
BDA – Mitglied der Hauptgeschäftsführung

“

notwendige Entwicklungs- und Veränderungsprozesse. Dies ist insbesondere in Krisenzeiten eine notwendige Voraussetzung für das wirtschaftliche Überleben und in Zeiten des Aufschwungs ein Garant des Erfolgs.

Partnerschaft stärkt die finanzielle Basis

Die Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, Geld im Unternehmen anzulegen. Gelder, die dem Unternehmen zugeführt werden, können so zur Verbesserung der Liquidität und der Eigenkapitalbasis genutzt werden. Gerade kleine und mittelständische Betriebe können auf diese Weise ihre Position gegenüber der Bank stärken und eine günstigere Einstufung des Kreditrisikos (Rating) erzielen. Bewährte Modelle der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

wie stille Beteiligungen, Genussrechte, Mitarbeiterdarlehen oder Aktien sind individuell gestaltbar. Durch die staatliche Förderung wird die Attraktivität für die Beschäftigten erhöht.

Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland wenig verbreitet

Genaue Zahlen über die Verbreitung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland existieren nicht, was schon angesichts der Bandbreite der Beteiligungsmöglichkeiten nicht verwunderlich ist. Schätzungen besagen jedoch, dass nur in zwei Prozent der Betriebe die Beschäftigten am Kapital und in neun Prozent der Betriebe am Erfolg beteiligt sind. In Frankreich und Großbritannien werden Beteiligungsmodelle viel häufiger genutzt.

Beteiligungsmodell: Genussrechte und Mitarbeiterguthaben

Seeberger KG

Branche: Lebensmittel

Gegründet: 1844

Sitz der Gesellschaft: Ulm

Geschäftsfeld: Handel mit feinsten Kern- und Trockenfrüchten aus aller Welt sowie mit qualitativ herausragendem Röstkaffee

Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter: 350

Umsatz: rund 120 Mio. Euro

Das Beteiligungsmodell:

Die Inhaberfamilie wollte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an dem seit Mitte der 80er Jahre deutlich gestiegenen Erfolg des Unternehmens teilhaben lassen. Deshalb wurden jährliche, erfolgsabhängige Sonderzahlungen ausgeschüttet. Sie variierten zwischen einem halben Monatslohn und zwei Monatslöhnen. Ein Teil der Sonderzahlungen muss in Form von Genussrechten mindestens sechs Jahre in der Firma angelegt werden. Ihre Verzinsung ist an die im Gesellschaftsvertrag festgelegte Verzinsung der Gesellschafterdarlehen gekoppelt und damit von der Umsatzrendite abhängig. Alle Beschäftigten sind beteiligt.

1994 wurde eine zusätzliche Erfolgsbeteiligung in Form von Mitarbeiterguthaben mit einer Festverzinsung von vier Prozent eingeführt. Davon begünstigt sind – inzwischen 115 – Beschäftigte, die nach der Schließung des bis 1981 bestehenden Betriebsrentenmodells eingetreten sind.

Die Höhe der Einzahlungen auf die Mitarbeiterguthabenkonto ist an die Umsatzrendite gekoppelt und entfällt in Jahren mit weniger Unternehmenserfolg ganz. Die begünstigten Beschäftigten haben über die Guthabenkonto keinerlei Verfügungsgewalt bis zum Ausscheiden in den Ruhestand. Die eingezahlten Erfolgsbeteiligungsbeträge sammeln sich steuer- und sozialabgabenfrei an, da sie steuerlich nicht zugeflossen sind. Erst nach Ausscheiden aus dem Arbeitsleben müssen die zehn Jahresraten der Auszahlung nachgelagert versteuert werden.

Der Anteil des Mitarbeiterkapitals am Gesamtkapital des Unternehmens beträgt gut zehn Prozent. Durch die spätere Einführung, die begrenzte Zahl der Begünstigten und den langsameren Aufbau bedingt, beträgt die Summe der Mitarbeiterguthaben zurzeit ca. ein Fünftel der Mitarbeitergenussrechte.

Der Erfolg:

Die Erfahrungen sind so gut, dass beide Modelle seit ihrer Einführung praktisch unverändert fortgeführt werden. Die Kapitalbeteiligung bringt sowohl den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch der Firma erhebliche Vorteile. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind motiviert, identifizieren sich mit dem Unternehmen und das entstandene Wir-Gefühl wirkt sich deutlich positiv auf das Betriebsklima aus. Die Beschäftigten sind sozusagen zu Mitunternehmern geworden. Für das Unternehmen wird durch die Kapitalbeteiligung die Finanzkraft und die Investitionsfähigkeit gestärkt, auch mit positiven Auswirkungen auf das Rating. Das Unternehmen hat eine sehr gute Position auf dem Arbeitsmarkt, die Personalfuktuation ist praktisch gleich null.

”

Die positiven Wirkungen unserer materiellen Mitarbeiterbeteiligung im Sinne des ‚Mitunternehmertums‘ beruhen m. E. nicht zuletzt auf der Tatsache, dass die Kapitalbeteiligung Risikokapital ist. Das Mitarbeiterkapital ist nicht insolvenzgesichert und die Genussrechte nehmen an einem eventuell entstehenden Verlust – wenn auch mehr symbolisch (mit 0,5 Prozent) – teil. Dies ist den Beschäftigten bewusst und auch insofern voll gerechtfertigt, als die Zuflüsse zu den Kapitalbeteiligungen nicht aus geschuldetem Entgelt, sondern aus freiwilligen und zusätzlichen Erfolgsbeteiligungen stammen. Unsere Beteiligungspraxis hat sich bei minimalem Verwaltungsaufwand rundum bewährt, wir würden es wieder so machen!

“

**Dr. Julius Rohm, Seniorchef
der Seeberger KG**





Beteiligungsmodell: Belegschaftsaktien

Werner AG

Branche: Schreinerei**Gegründet:** 1986**Sitz der Gesellschaft:** Laufach bei Aschaffenburg**Geschäftsfeld:** eine breite Palette von Produkten und Dienstleistungen von der Möbelherstellung über Objekteinrichtungen bis hin zur Wohnberatung**Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter:** 12**Umsatz:** 2,5 Mio. Euro

Das Beteiligungsmodell:

1998 wurde die Schreinerei mit einem Stammkapital von 300.000 Euro in eine AG umgewandelt. Mit dem Wechsel der Beschäftigten zu Mit-eigentümern sollte die Motivation gesteigert und die Eigenkapitalquote erhöht werden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben gemeinsam entschieden, wer Aktionär werden darf. Auch Kunden und Lieferanten halten Aktien am Unternehmen. Die Mehrheit soll jedoch in der Hand der Beschäftigten bleiben. Gegenwärtig werden zwei Drittel der Stammaktien (vinkulierte Namensaktien) von den Beschäftigten gehalten.

Der Erfolg:

Die Zahl der Zweifler innerhalb und außerhalb des Betriebes war anfangs groß. Die meisten waren der Ansicht, dass nur größere Unternehmen erfolgreich eine Aktiengesellschaft gründen können. Jedoch hat sich gezeigt, dass die Vorteile auch für kleine Unternehmen gelten: Erstens verringert die hohe Eigenkapitalquote die Finanzierungskosten bei Investitionen, was im Falle der Schreinerei Werner pro Jahr bis zu 20.000 Euro Kosteneinsparungen bedeutet. Zweitens hat sich der Betrieb durch den Wechsel zur AG zu einem modernen Handwerksunternehmen gewandelt. Drittens zeigte sich bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine gesteigerte Leistungsbereitschaft, Eigenverantwortung und Motivation. Über größere Investitionen und neue Produkte wird grundsätzlich mehrheitlich entschieden.

”

Problematisch ist, wenn der Weg zur AG rein technisch angegangen wird. Ganz wichtig: Die Mitarbeiter müssen emotional mit auf den Weg genommen werden!

“

Toni Werner, Geschäftsführer der Werner AG

2. Kapitel

Beschäftigte zu Partnern machen

Es gibt grundsätzlich zwei Wege, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finanziell am Unternehmenserfolg zu beteiligen: Bei der **Gewinn- beziehungsweise Erfolgsbeteiligung** erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Vergütung neben dem festen Gehalt eine erfolgsabhängige Sonderzuwendung. Bei der **Kapitalbeteiligung** stellen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Unternehmen zunächst Geld zur Verfügung – sei es als Fremd- oder Eigenkapital. Von der Form der Kapitalbeteiligung hängt es ab, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine feste oder erfolgsabhängige Verzinsung erhalten oder als Anteilseigner mit allen Chancen und Risiken am unternehmerischen Erfolg teilhaben. In der Praxis werden häufig beide Elemente miteinander kombiniert, indem z. B. aus der Erfolgsbeteiligung die Kapitalbeteiligung finanziert wird. Hierzu gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, die im Folgenden skizziert werden. Besondere Bedeutung kommt dabei dem neuen Modell des Mitarbeiterbeteiligungsfonds zu – die gesetzliche Bezeichnung lautet Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen –, der als überbetriebliche Beteiligungsform besonders für kleine und mittlere Unternehmen interessant ist. Neben diesem neuen Modell gelten seit dem 1. April 2009 auch veränderte Regeln für die staatliche Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen.

Formen der Kapitalbeteiligung

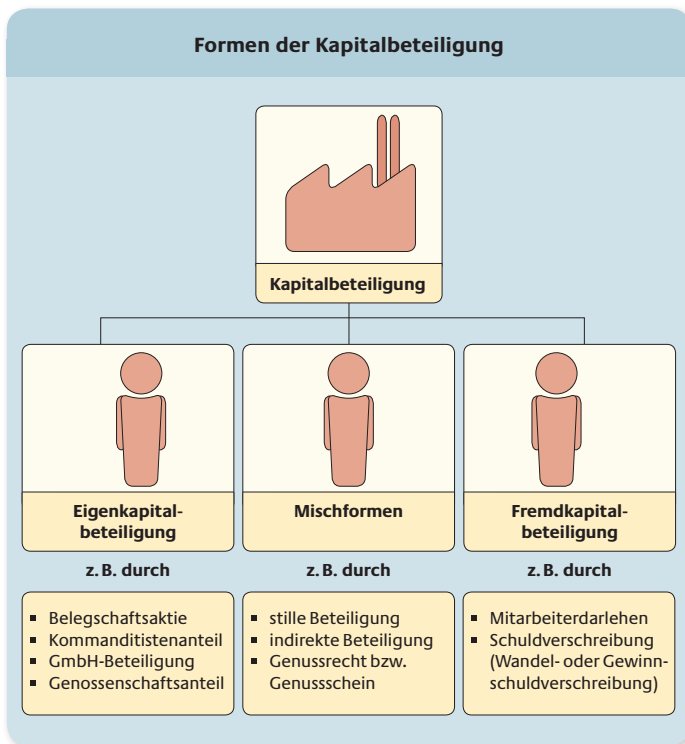
So vielfältig wie die Rechtsformen der deutschen Unternehmen – von der GmbH bis zur Aktiengesellschaft, von der Kommanditgesellschaft bis zum Einzelunternehmen – waren auch bisher schon die Möglichkeiten der Mitarbeiterkapitalbeteili-

gungen. Deshalb gibt es kein Standardmodell, das – unabhängig von Rechtsform und Größe – für alle Unternehmen geeignet wäre. Beteiligungsmodelle müssen auf die individuellen Verhältnisse und die Interessen der jeweiligen Unternehmen zugeschnitten werden, damit sie gut passen. Trotzdem lassen sich in der Praxis einige bewährte Grundmodelle finden, die in vielen Unternehmen angewendet werden. Welche dieser Möglichkeiten im Einzelfall sinnvoll ist, hängt auch von den Zielen und der Rechtsform des Unternehmens ab. Aus dem gewählten Modell der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ergeben sich dann auch bestimmte Rechte, insbesondere Mitwirkungsrechte.

Neben der Grundsatzfrage, ob eine Eigenkapitalbeteiligung (z. B. über Belegschaftsaktien oder GmbH-Anteile) oder eine Fremdkapitalbeteiligung (z. B. als Mitarbeiterdarlehen oder Schuldverschreibungen) für ein Unternehmen sinnvoll ist, gilt es, weitere Fragen zu beantworten. So muss festgelegt werden, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbezogen werden (prinzipiell alle Beschäftigten oder z. B. Ausnahme derjenigen, die dem Betrieb weniger als ein Jahr angehören), wie das Beteiligungskapital aufgebracht werden soll (z. B. durch eine Erfolgsbeteiligung) und welche Art der finanziellen Beteiligung angeboten werden soll (direkte

Die Form der Kapitalbeteiligung

Jedes Beteiligungsmodell muss auf die individuellen Verhältnisse und die Interessen des Unternehmens zugeschnitten werden, damit es gut passt.



Beteiligung oder indirekte Beteiligung, etwa über eine Beteiligungsgesellschaft oder einen Mitarbeiterbeteiligungsfonds). Entschieden werden muss auch, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 39 EStG in Anspruch nehmen möchten. Diese ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft, die auf Seite 20 ff. dargestellt werden und die bei der Gestaltung berücksichtigt werden müssen.

Eigenkapitalbeteiligung

Die in ihren Konsequenzen am weitesten reichende Form einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist die Eigenkapitalbeteiligung. Dabei erwerben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Beteiligung am Unternehmen. Je nach Rechtsform des Unternehmens können sie sich durch Belegschaftsaktien, GmbH-Anteile, Genossenschaftsanteile oder Kommanditanteile beteiligen. Damit sind sie fortan gesellschaftsrechtlich am Unternehmen beteiligt und haben als Mitgesellschafter die gleichen Informations-, Kontroll- und Mitentscheidungsrechte wie die übrigen Gesellschafter des Unternehmens. Gleich-

zeitig übernehmen sie natürlich auch dieselben Risiken wie die übrigen Anteilseigner, etwa das Risiko der Haftung, der Erfolgsabhängigkeit der Erträge (z. B. der Höhe der Dividendenzahlung) oder von Kursschwankungen bis hin zum Totalverlust in der Insolvenz.

Eigenkapitalbeteiligungen bieten sich in erster Linie für Kapitalgesellschaften (hier insbesondere für Aktiengesellschaften) und Genossenschaften an.

Mischformen: Mezzanine-Beteiligungen

Betrachtet ein Unternehmen die finanzielle Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Grundstein zukünftigen Erfolges, so ist eine Eigenkapitalbeteiligung von weit reichender Bedeutung – wie das Fundament eines Hauses. Die in ihren Konsequenzen meist weniger gewichtige Fremdkapitalbeteiligung könnte dann – um im Bild zu bleiben – das Dach sein. Genau dazwischen liegt das Zwischengeschoss, italienisch „Mezzanino“ genannt. Unter Mezzanine-Beteiligungen versteht man Mischformen zwischen Eigen- und Fremdkapitalbeteiligungen. Da diese unabhängig von der Gesellschaftsform sind, bieten sie sich auch für Personengesellschaften an, bei denen eine Eigenkapitalbeteiligung der Belegschaft aus steuerlichen Gründen vermieden werden sollte. Ob eine Mezzanine-Beteiligung eher dem Eigenkapital als dem Fremdkapital zuzuordnen ist, hängt u. a. davon ab, ob sie dem Unternehmen langfristig zur Verfügung steht und die Kapitalgeber am Verlust beteiligt sind. Zudem verbleibt bei einer Mezzanine-Beteiligung der wesentliche Einfluss beim Unternehmer.

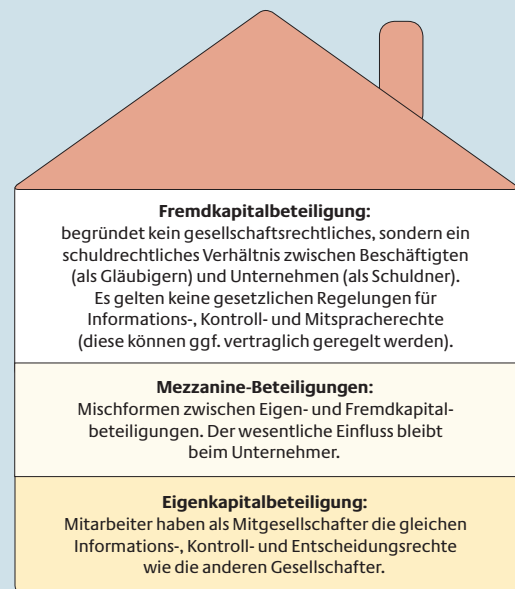
Eine Mezzanine-Beteiligung, die eigenkapitalähnlichen Charakter haben kann, ist die stille Beteiligung. Bei dieser Beteiligung leisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Einlage, die in das Vermögen des Unternehmens übergeht. Sie treten dann nicht als Unternehmensbeteiligte in Erscheinung, haben schuldrechtliche Ansprüche auf Teilhabe am Gewinn, können aber auch am Verlust des Unternehmens beteiligt sein.

Daneben können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch über die Einräumung von Genussrechten, die in Genussscheinen verbrieft werden können, beteiligt werden. Sie erhalten damit einen schuldrechtlichen Anspruch gegen das Unternehmen, der in seiner Ausgestaltung kaum gesetzlichen Einschränkungen unterliegt. Stimmrechte gewähren Genussrechte nicht. In der Regel wird den Inhaberinnen und Inhabern der Genussscheine bzw. Genussrechte ähnlich wie bei einer Anleihe eine bestimmte Mindestverzinsung oder ähnlich wie bei einer Aktie Vermögensrechte wie eine Beteiligung am Gewinn und Liquidationserlös gewährt. Typischerweise nehmen Inhaber von Genussrechten aber am Verlust des Unternehmens teil und werden im Insolvenzfall nur nachrangig bedient, das heißt nach allen anderen Gläubigern, so dass hier ein Totalverlust drohen kann.

Mitarbeiterbeteiligung durch Fonds

Mitarbeiterbeteiligungsfonds bieten auch kleinen und mittleren Betrieben eine Möglichkeit, ihre Beschäftigten mit geringem Aufwand finanziell am Unternehmen zu beteiligen.

Einfluss der Beschäftigten auf das Unternehmen



Fremdkapitalbeteiligung

Die typische Form der Fremdkapitalbeteiligung ist das Mitarbeiterdarlehen. Hierbei stellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Unternehmen für einen vereinbarten Zeitraum eine festgelegte Geldsumme zur Verfügung, die nach Ablauf des Zeitraumes zu einem vorab vereinbarten Zinssatz zurückgezahlt wird. Die Rückzahlung und Verzinsung des bereitgestellten Kapitals erfolgt grundsätzlich unabhängig von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Im Falle einer Insolvenz des Unternehmens, kann die Forderung des Darlehensgebers aber wie die jedes anderen Gläubigers ganz oder teilweise ausfallen.

Eine Fremdkapitalbeteiligung begründet kein gesellschaftsrechtliches, sondern ein schuldrechtliches Verhältnis zwischen dem Mitarbeiter als Gläubiger und dem Unternehmen als Schuldner. Als Gläubiger haben die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine gesetzlich geregelten Informations-, Kontroll- und Mitspracherechte, vielmehr sind diese gesondert zu regeln: Liegt eine gewinn- oder umsatzabhängige Verzinsung der Fremdkapitalbeteiligung vor, z.B. bei einem partiarischen

Darlehen, können den beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern je nach Ausgestaltung Kontrollrechte entstehen, die z. B. durch Wirtschaftsprüfer wahrgenommen werden können.

Die Möglichkeit der Fremdkapitalbeteiligung von Belegschaftsangehörigen besteht für alle Unternehmen – unabhängig von ihrer Rechtsform.

Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft

Eine weitere Option ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Kapitalgeber über eine Mitarbeiter-

beteiligungsgesellschaft zu beteiligen. Diese Beteiligungsgesellschaft wird „zwischengeschaltet“, d. h., die Beteiligten haben eine vermögensrechtliche Beziehung zur Beteiligungsgesellschaft, in der Regel über eine Kapitalbeteiligung. Die Beteiligungsgesellschaft wiederum hat eine vermögensrechtliche Beziehung zum Unternehmen.

Für solche Beteiligungsgesellschaften, an denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zumeist als stille Gesellschafter beteiligt sind, wird häufig die Rechtsform der GmbH gewählt.

Neu: die überbetriebliche Beteiligung über Mitarbeiterbeteiligungsfonds

Neu unter den Beteiligungsmöglichkeiten ist die überbetriebliche Beteiligung über das Instrument eines Mitarbeiterbeteiligungsfonds, der insbesondere für kleinere und mittlere Betriebe eine interessante Option darstellt. Der Fonds ist dabei eine Art „Kapitalsammelstelle“. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können Anteile an diesem Fonds erwerben und damit an mehreren Unternehmen gleichzeitig beteiligt werden, u. a. auch am Arbeit gebenden Unternehmen. Durch den Fonds erfolgt diese Beteiligung jedoch nicht direkt, sondern indirekt.

Bei Mitarbeiterbeteiligungsfonds handelt es sich um rechtlich unselbstständige Sondervermögen, die von einer Kapitalanlagegesellschaft für Beschäftigte von Unternehmen aufgelegt und verwaltet werden. Dem Arbeit gebenden Unternehmen der beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden die Fondseinlagen als Kapital zur Verfügung gestellt, wenn der Mitarbeiterbeteiligungsfonds beispielsweise Gesellschaftsanteile von diesem erwirbt. So kann das Unternehmen mehr Eigenkapital erhalten, was seine Haftungsbasis und damit auch seine Kreditwürdigkeit verbessert. Erträge wie z. B. Gewinnanteile oder Zinsen werden dann zurück an die beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geleitet. Ein solches Fondskonzept gilt als risikoärmere Form der Vermögensbildung von Belegschaften.

Über einen Mitarbeiterbeteiligungsfonds können auch kleinere und mittlere Betriebe ihren Beschäftigten mit geringem administrativem und juristischem Aufwand eine Kapitalbeteiligung ermöglichen.



Beteiligungsmodell: Ergebnislohnmodell

Sedus Stoll AG

Branche: Büromöbelherstellung**Gegründet:** 1871, seit 1995 AG**Sitz der Gesellschaft:** Waldshut**Geschäftsfeld:** Empfangs-, Einzel-, Kombi- und Großraumeinrichtungen sowie die Ausstattung von Chefbüros bzw. kompletten Büroetagen**Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter:** rund 1.000**Umsatz:** rund 197 Mio. Euro

”

Wir haben bei Sedus bereits im Jahr 1952 ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell eingeführt und damit alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Mitunternehmern gemacht. Unser Modell war damals völlig neu und eine wahre Pionierleistung. Heute ist es ein ganz natürlicher und gelernter Bestandteil eines intelligenten Vergütungssystems. Unsere Beschäftigten identifizieren sich heute viel stärker mit unseren Unternehmenszielen. Jeder denkt und arbeitet – im Rahmen seiner Möglichkeiten – als Unternehmer im Unternehmen an unserem Erfolg mit.

“

Dr. Bernhard Kallup, Vorstandsvorsitzender der Sedus Stoll AG

Das Beteiligungsmodell:

Die Sedus Stoll AG hat seit 1952 Erfahrungen mit der Erfolgs- und Kapitalbeteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesammelt. Ein leicht verständliches Ergebnislohnmodell wurde im Laufe der Jahrzehnte immer weiter verfeinert, doch nie grundlegend geändert. Dazu gewährt das Unternehmen Mitarbeiterdarlehen und stille Beteiligungen bzw. Aktien.

Es gibt pro Jahr zwölf fixe Löhne/Gehälter. Der Gewinn nach Steuern wird zu 50 Prozent thesauriert, die anderen 50 Prozent werden an die gesamte Belegschaft ausgeschüttet. In besonders erfolgreichen Jahren wurden über 15 Löhne/Gehälter ausgezahlt. Dazu gewährt das Unternehmen Mitarbeiterdarlehen und für Führungskräfte stille Beteiligungen bzw. Aktien. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit einen Ergebnislohn beziehen.

Der Erfolg:

Das Ergebnislohnmodell hatte vor allem die Übernahme von Mitverantwortung durch die Beschäftigten zum Ziel. Im Laufe der Jahre hat sich das Verständnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Unternehmensentscheidungen und wirtschaftliche Zusammenhänge erhöht. Das Modell hat sich als motivationsfördernd erwiesen und zu einer sehr niedrigen Fluktuationsquote beigetragen.



Beteiligungsmodell: Belegschaftsaktien

Kolbe-Coloco Spezialdruck GmbH & Co. KG

Branche: Druckerei**Gegründet:** 1828**Sitz der Gesellschaft:** Vermold**Geschäftsfeld:** hochwertige Druckerzeugnisse, z. B. für Warenausstattung und Werbezwecke oder für innovative Verpackungen aus Papier und Kunststoff**Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter:** rund 165**Umsatz:** 26 Mio. Euro

Das Beteiligungsmodell:

Seit 1998 können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als stille Gesellschafter an der Kolbe-Mitarbeiter-Beteiligungsgesellschaft mbH beteiligen. Diese Gesellschaft sammelt die Einlagen der Beschäftigten und ist ihrerseits an der Kolbe-Coloco Spezialdruck GmbH & Co. KG beteiligt. Die Beschäftigten können sich mit mindestens 211 Euro und maximal 1.055 Euro pro Jahr an Gewinn oder Verlust des Unternehmens beteiligen. Die Entscheidung, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anteilscheine zeichnet, wird jedes Jahr von ihr oder ihm neu getroffen. Der Gewinn richtet sich nach der erwirtschafteten Umsatzrendite. Allerdings haften die Beschäftigten bei Verlusten bis zur Höhe der jeweiligen Einlage. Die Rechte und Aufgaben, die sich aus der stillen Gesellschaft ergeben, werden von einem Partnerschaftsausschuss wahrgenommen, der von den stillen Gesellschaftern gewählt wird. Die Anteile der Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft betragen 26 Prozent des Eigenkapitals.

Der Erfolg:

Das Zusammenspiel von immaterieller und materieller Beteiligung hat dazu geführt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unternehmerisch denken und ein guter Umgang mit der Unternehmensleitung gepflegt wird. Dies drückt sich seit Jahren in einer hochmotivierten Belegschaft und steigender Produktivität aus. Ein weiterer positiver Aspekt aus Unternehmenssicht ist die erreichte niedrige Fluktuation und damit die Erhaltung des Know-hows in der Belegschaft. Seit Einführung des Kapitalbeteiligungsmodells profitieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von attraktiven Ausschüttungen – im Schnitt mit ca. 15 Prozent Eigenkapitalrendite. Da die Einlagen das Eigenkapital erhöhen, wird die finanzielle Situation gestärkt und das Rating des Unternehmens positiv beeinflusst, was zu günstigen Konditionen bei der Kreditvergabe führt. Die Mitarbeiterbeteiligung hat zur Arbeitsplatz- und Standort-sicherung beigetragen und insgesamt zu einer Win-win-Situation für Unternehmen und Beschäftigte geführt.

“

Wir sehen in der immateriellen und materiellen Beteiligung ein prägendes Element für die Identifikation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Unternehmen. Insbesondere die Mitarbeiterkapitalbeteiligung macht unsere Beschäftigten zu Mitunternehmern. Unser gemeinsames Motto lautet: Nur motivierte Mitarbeiter ermöglichen ein innovatives Unternehmen mit überdurchschnittlichem Erfolg.

“

Martin Kümmerling,
Geschäftsführer der Kolbe-Coloco
Spezialdruck GmbH & Co. KG

3. Kapitel

Staatliche Fördermöglichkeiten

Steuerliche Förderung

Um die Finanzierung von Kapitalbeteiligungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erleichtern, wurde die steuerliche Förderung im Einkommensteuergesetz (EStG) und im Fünften Vermögensbildungsgesetz (5. VermBG) ausgebaut. Das Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz) ist am 1. April 2009 in Kraft getreten. Die verbesserte Förderung kommt bereits für alle ab Januar 2009 überlassenen Beteiligungen oder angelegten vermögenswirksamen Leistungen in Betracht.

Steuer- und Sozialabgabenbefreiung

Wird Beschäftigten eine Beteiligung am „Unternehmen des Arbeitgebers“ unentgeltlich oder verbilligt überlassen, liegt darin ein geldwerter Vorteil, der als Arbeitslohn sozialabgaben- und einkommensteuerpflichtig ist. Hier setzt die neue Förderung an. Mit der neuen Regelung nach § 3 Nr. 39 EStG wird die bisherige Förderung nach § 19a EStG spürbar verbessert. Die Neuregelung sieht vor, dass der geldwerte Vorteil bis zu einem Betrag von 360 Euro pro Kalenderjahr steuerfrei ist und damit auch nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung gehört. Liegt beispielsweise bei einem tatsächlichen Wert der Kapitalbeteiligung von 500 Euro die Eigenleistung des Mitarbeiters bei 200 Euro, dann beträgt der Firmenanteil (und geldwerte Vorteil) 300 Euro. Dieser Anteil wäre dann steuer- und abgabenfrei, da er unter dem Betrag von 360 Euro liegt.

Die Steuervergünstigung wird gewährt, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Die Vermögensbeteiligung muss als freiwillige Leistung **zusätzlich** zum ohnehin vom Arbeitgeber geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden und darf nicht auf bestehende oder künftige Ansprüche angerechnet werden. Eine Entgeltumwandlung darf nicht vorgenommen werden.
- Das Angebot zur Beteiligung am Unternehmen muss mindestens **allen** Arbeitnehmern offenstehen, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen

in einem Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen (Gleichbehandlungsgrundsatz). Bei einem Konzernunternehmen verlangt der Grundsatz indessen nicht, dass die Beteiligung auch den Beschäftigten der übrigen Konzernunternehmen gewährt wird; die Konzernklausel gilt insoweit nicht.

Darüber hinaus wird die Bewertung der überlassenen Beteiligungen neu geregelt. Als Wert der Vermögensbeteiligung ist der gemeine Wert anzusetzen, der dem Verkehrswert entspricht. Kam es bisher bei Wertpapieren auf den Stichtag der Beschlussfassung über die Überlassung einer

Beteiligung an, ist zukünftig der Zufluss maßgeblich, also der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer die wirtschaftliche Verfügungsbefugnis über die Beteiligung erhält.

Die begünstigten Anlageformen sind zukünftig – mit Ausnahme einer Anlage in einem der neu eingeführten Mitarbeiterbeteiligungsfonds – auf innerbetriebliche Beteiligungsformen beschränkt. Dazu können neben der Überlassung von Beteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers auch Beteiligungen an konzernzugehörigen Unternehmen im Sinne von § 18 des Aktiengesetzes gehören (sog. Konzernklausel).

Folgerungen aus dem Freiwilligkeitsgrundsatz

Bedingung für die Steuerfreiheit der Mitarbeiterkapitalbeteiligung nach § 3 Nr. 39 EStG ist, dass die Beteiligungen durch den Arbeitgeber on top und als freiwillige Leistungen, auf die der Arbeitnehmer nicht von vornherein einen Rechtsanspruch hat, gewährt werden – also **zusätzlich** zum Arbeitslohn.

Eine Lohn- oder Gehaltsumwandlung von Entgeltbestandteilen ist förderschädlich. Kollektivrechtliche oder einzelvertragliche Regelungen, die Anlageformen oder -modalitäten betreffen, sind jedoch möglich.

Die Voraussetzung für die Steuerfreiheit der Kapitalbeteiligung ist dem Freiwilligkeitsgrundsatz zufolge erfüllt, wenn die Zusage einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung vor jeder Leistung jeweils

- zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder
- auf Basis einer freiwilligen Gesamtzusage des Arbeitgebers oder
- auf Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung (sofern ein Betriebsrat existiert) neu vereinbart wird.

Dabei können Rahmenbedingungen wie z. B. die Höhe der Beteiligung, Gewinn- und Verlustbeteiligung, Laufzeit/Sperrfristen, Kündigungsbedingungen, Informations- und Kontrollrechte, Verwaltung der Beteiligungen geregelt werden. Ebenfalls zulässig sind verbindliche Regelungen über die Verteilungsgrundsätze, also die Maßstäbe, nach denen der vom Arbeitgeber vorgegebene finanzielle Rahmen verteilt werden kann.

Bestandsschutz

§ 19 a EStG, in dem die steuerliche Förderung der Kapitalbeteiligung bisher geregelt war, wird mit dem Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz, das zum 1. April 2009 in Kraft trat, aufgehoben. Laufende Beteiligungsprogramme genießen jedoch für eine Übergangszeit Bestandsschutz nach § 52 Abs. 35 EStG. Danach darf § 19 a EStG bis zum 31. Dezember 2015 weiter angewendet werden, wenn

- die Vermögensbeteiligung 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 Vermögensbeteiligung besteht sowie die Beteiligung vor dem 1. Januar 2016 überlassen wird.

Nach dieser Regelung wird für Beschäftigte, die mit Stichtag vom 31. März 2009 bereits einen Anspruch auf die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung einer Vermögensbeteiligung haben, bis Ende 2015 ein Bestandsschutz gewährt. Im Rahmen des Bestandsschutzes bleibt es beim steuer- und abgabenfreien Vorteil von 135 Euro, wenn die Voraussetzungen der Neuregelung nicht erfüllt sind. Den Beteiligten steht es frei, ihre Vereinbarungen entsprechend anzupassen, um in Zukunft auch von der Neuregelung zu profitieren. Dies gilt vor allem bei der Anlage in außerbetrieblichen Beteiligungen, bei Gehaltsumwandlungen oder wenn der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht erfüllt ist.

Wurde eine Vermögensbeteiligung, die die Voraussetzungen der Neuregelung erfüllt, bis zum 31. März 2009 überlassen, ist eine rückwirkende Korrektur der bisherigen steuerlichen Behandlung durch den Arbeitgeber möglich und in bestimmten Fällen vorgeschrieben.

Arbeitnehmer-Sparzulage

Der Staat fördert die Vermögensbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch Gewährung einer Arbeitnehmer-Sparzulage für vermögenswirksam angelegte Leistungen. Geregelt ist dies im Fünften Vermögensbildungsgesetz (5. VermBG).

Die vermögenswirksame Leistung ist eine tarifvertraglich oder per Arbeitsvertrag vereinbarte Geldleistung durch den Arbeitgeber. Sie ist arbeitsrechtlich Bestandteil des Lohns oder Gehalts. Die Beschäftigten können diese Leistungen durch Teile ihres Lohnes ergänzen. Die vermögenswirksamen Leistungen werden dabei direkt vom Arbeitgeber auf die von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern benannten Anlagekonten überwiesen.

Besondere Anreize bietet der Staat bei der Investition in Produktivkapital. Hier beträgt die Arbeitnehmer-Sparzulage für Leistungen, die in betrieblichen oder außerbetrieblichen Beteiligungen (börsennotierte Aktien, Anteile an Aktienfonds) angelegt werden, 20 Prozent (bisher: 18 Prozent) des angelegten Betrages, maximal 80 Euro (bisher 72 Euro) pro Jahr. Dies entspricht einem Anlagebetrag von 400 Euro.

Die Arbeitnehmer-Sparzulage wird Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern nur bis zu einer bestimmten Einkommensgrenze gewährt, für Ledige bis zu einer Einkommensobergrenze von 20.000 Euro (bisher: 17.900 Euro) und für Verheiratete bis zu einer Einkommensobergrenze von 40.000 Euro (bisher: 35.800 Euro). Die Arbeitnehmer-Sparzulage unterliegt einer Sperrfrist von sechs oder sieben Jahren. Die Auszahlung der Arbeitnehmer-Sparzulage erfolgt erst nach Ablauf dieser Sperrfrist, d. h., eine vorzeitige Verfügung über die Kapitalanlage führt zum Verlust des Anspruchs auf die Arbeitnehmer-Sparzulage (Ausnahmen gelten bei Tod, Erwerbsunfähigkeit, längerer Arbeitslosigkeit, Beginn einer selbstständigen Tätigkeit, Heirat oder bei einer Verwendung des Erlöses für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen). Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann also über die gesamte Summe aus Einzahlungen, Erträgen und staatlichen Zulagen spätestens nach dem siebenten Jahr verfügen.

Begünstigt ist auch die Anlage von vermögenswirksamen Leistungen in der neuen Fondskategorie des Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögens (siehe rechts).

Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Vermögenswirksame Leistungen (5. VermBG)	Steuerfreiheit bei der Überlassung von Vermögensbeteiligungen (§ 3 Nr. 39 EStG)
<p>400 Euro pro Jahr max. geförderte Anlage für den Arbeitnehmer</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 20 Prozent Arbeitnehmer-Sparzulage (max. 80 Euro) ▪ Einkommensgrenzen: 20.000 Euro/40.000 Euro ▪ Sperrfrist: sechs bzw. sieben Jahre 	<p>360 Euro pro Jahr</p>

Die neue steuerliche Förderung des § 3 Nr. 39 EStG und die Förderung durch die Arbeitnehmer-Sparzulage nach dem 5. VermBG können auch kombiniert in Anspruch genommen werden.

Beispiel

5. VermBG	§ 3 Nr. 39 EStG
Max. 400 Euro pro Jahr	Max. 360 Euro pro Jahr
Eigenleistung des Mitarbeiters	Verbilligung bei der Vermögensbeteiligung durch den Arbeitgeber
Mit vermögenswirksamen Leistungen wird eine Kapitalbeteiligung am Unternehmen des Arbeitgebers oder an einem Mitarbeiterbeteiligungsfonds erworben.	Das Unternehmen des Arbeitgebers gewährt dem Mitarbeiter eine steuer- und sozialversicherungs-freie Verbilligung auf eine Kapitalbeteiligung am Unternehmen des Arbeitgebers oder an einem Mitarbeiterbeteiligungsfonds.
Kapitaleinlage im Unternehmen/am Mitarbeiterbeteiligungsfonds: 760 Euro pro Jahr	
Eingezahltes Kapital nach z. B. sechs Jahren (Ablauf der sechsjährigen Einzahlungsfrist): 4.560 Euro (6 x 760 Euro)	
Erhaltene Zinsen (z. B. fünf Prozent jährlich) nach sechs Jahren + ein Jahr Ruhezeit (Ablauf der siebenjährigen Sperrfrist): 1.015 Euro	
Erhaltene Arbeitnehmer-Sparzulage: 480 Euro ((20 Prozent von 400 Euro) x sechs)	
Summe nach sieben Jahren: 6.055 Euro	

Wer bezahlt was?

Die Unternehmen haben einen breiten Entscheidungsspielraum, wie die Mittel für die Beteiligung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgebracht werden sollen: von der vollständigen zusätzlichen Finanzierung durch das Unternehmen bis zur freiwilligen Beteiligung der Beschäftigten an der Finanzierung.

Für viele Unternehmen stellt eine Erfolgsbeteiligung den Einstieg in eine spätere Mitarbeiterkapitalbeteiligung dar. Von einer so genannten investiven Erfolgsbeteiligung spricht man, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine zusätzliche Zahlung für den Fall erhalten, dass eine festgelegte betriebliche Erfolgskennziffer (z. B. Umsatz, Gewinn, Produktivität) erreicht bzw. überschritten wird und diese Mittel in einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung angelegt werden.

Die finanziellen Mittel einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung können auch aus Sonderzuwendungen des Unternehmens oder aus arbeitgeberfinanzierten Überlassungen von Vermögensbeteiligungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer resultieren. In der Praxis ist es auch üblich, dass Beschäftigte freiwillig Zahlungen aus ihrem Privatvermögen oder ihrem Lohn bzw. Gehalt erbringen. In letzterem Fall wird ein unmittelbarer Abzug vom Entgelt vereinbart. So können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z. B. auf Auszahlung eines Teils der Lohnerhöhung verzichten, bis der Wert der vereinbarten Einlage erreicht ist. Hierbei kann es sich auch um einen Teil des Urlaubs- oder Weihnachtsgeldes oder einen erfolgsabhängigen Lohnbestandteil handeln.

Darüber hinaus können die finanziellen Mittel aus Darlehen stammen, die den Beschäftigten durch das Unternehmen zur Finanzierung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung gewährt werden. Das Darlehen kann in bestimmten Grenzen zinslos oder zinsbegünstigt sein. In der Praxis werden häufig Kombinationen aus Zahlungen des Arbeitgebers und Eigenleistungen der Mitarbeiter gewählt (siehe Seite 21: Folgerungen aus dem Freiwilligkeitsgrundsatz).

Aber nur wenn das Unternehmen seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Kapitalbeteiligung unentgeltlich oder verbilligt als freiwillige Leistung anbietet, können diese von der neuen steuerlichen Regelung des § 3 Nr. 39 EStG profitieren.

Eine mögliche Gestaltung ist, dass die on top-Leistung des Arbeitgebers von einer Eigenleistung des Arbeitnehmers abhängig gemacht wird (z. B.: Arbeitgeber gibt eine Aktie on top, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine Aktie aus dem versteuerten Einkommen erwirbt). So kann das Eigenkapital des Arbeitgebers in größerem Umfang gesteigert werden. Der gleiche Effekt wird erzielt, wenn der Arbeitgeber lediglich eine Verbilligung anbietet, denn diese wird auch über § 3 Nr. 39 EStG

steuerfrei gestellt (etwa wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Aktie zum halben Kurswert erwerben können).

Legen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre vermögenswirksamen Leistungen in einer betrieblichen Beteiligung an, so kann dies auch zusätzlich im Rahmen des Fünften Vermögensbildungsgesetzes gefördert werden. Die jährlichen Leistungen schwanken je nach tarif- oder einzelvertraglicher Regelung.



Beteiligungsmodell: Mitarbeiterdarlehen, stille Beteiligungen, Genussrechte

Accumulatorenwerke HOPPECKE Carl Zoellner & Sohn GmbH

Branche: Produktion von Industriebatterien
Gegründet: 1927
Sitz der Gesellschaft: Hoppecke
Geschäftsfelder: neben Batterien und Ladetechnologie insbesondere Systemlösungen für eine gesicherte Energieversorgung der Kunden. Im ablaufenden Geschäftsjahr wurden die Aktivitäten zur Weiterentwicklung neuer Technologien durch die Gründung der „HOPPECKE Advanced Battery Technology GmbH“ intensiviert
Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter: 1.400
Umsatz: rund 275 Mio. Euro

Das Beteiligungsmodell:

Von 1973 bis 1976 gab es bei HOPPECKE Mitarbeiterdarlehen, zwischen 1977 und 1983 stille Beteiligungen und seit 1984 ist der Erwerb von Genussrechten möglich. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können einmal jährlich Genussrechte erwerben und sich so am Unternehmen beteiligen. Zwei Arten der Beteiligung sind möglich. „Typ A“: der Erwerb von Genussrechten mit einem Nennwert von 50 Euro, gefördert durch einen steuerfreien Arbeitgeberzuschuss (bisher 135 Euro nach § 19 a EStG), und einer Gewinn- und Verlustbeteiligung von maximal 25 Prozent des Nennwertes. „Typ B“: der Ankauf von Genussrechten zu einem Nennwert von 50 Euro mit einer ausschließlichen Gewinnbeteiligung. Sonderzahlungen und Prämien können bei HOPPECKE, ebenso wie vermögenswirksame Leistungen, in Form von Genussrechten angelegt werden.

Der Erfolg:

Durch die gute Beteiligung der Beschäftigten im Rahmen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird die Unabhängigkeit des Unternehmens gestärkt. Die Mitarbeiterbeteiligung trägt dazu bei, dass langfristig Arbeitsplätze gesichert werden. Ein direkter Nutzen für die Beschäftigten ergibt sich aus einer attraktiven Verzinsung, die weit über die banküblichen Sätze hinausgeht und aus diesem Grund auch gern zur Altersvorsorge genutzt wird.

„ Die materielle und die immaterielle Partnerschaft und Mitarbeiterbeteiligung gehören nach Überzeugung von Gesellschaftern und Geschäftsführung bei HOPPECKE zu den entscheidenden Erfolgsfaktoren. Unsere materielle Mitarbeiterbeteiligung hat schon eine über 30-jährige gute Tradition! Wir sind der Überzeugung, dass wir als mittelständisches Familienunternehmen in einem globalen Wettbewerbsumfeld auch zukünftig den entscheidenden Schritt schneller sein müssen. Dazu brauchen wir jeden Einzelnen mit seinen Fähigkeiten. Unser Genussrechtsmodell macht aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Mitunternehmer. Ein vor diesem Hintergrund entstehendes Denken und Handeln sichert uns den entscheidenden Vorsprung und überzeugt nicht zuletzt auch unsere Kunden.

Dr. Marc Zoellner,
Geschäftsführer (Bild rechts)

„ Der Betriebsrat befürwortet ausdrücklich die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in unserem Unternehmen. Gerade in Zeiten einer globalen Finanzkrise, in der viele Anlageformen mit hohem Risiko behaftet sind, ist es wichtig, dass eine Beteiligung wie in unserem Unternehmen für die einzelne Mitarbeiterin oder den einzelnen Mitarbeiter überschaubar ist und eine Risikoabschätzung viel leichter fällt als bei einer „fremden“ Geldanlage. Die Gewissheit, selber aktiv am Erfolg mitwirken zu können, tut ihr Übriges.

Detlef Fuchs, Betriebsrat





globus

Küchentücher
4 Rollen, 3-lagig
super saugstark & reißfest

globus

Küchentücher
4 Rollen, 3-lagig
super saugstark & reißfest

globus

Küchentücher
4 Rollen, 3-lagig
super saugstark & reißfest

globus

Küchentücher
4 Rollen, 3-lagig
super saugstark & reißfest

globus

Küchentücher
4 Rollen, 3-lagig
super saugstark & reißfest

globus

Küchentücher
4 Rollen, 3-lagig
super saugstark & reißfest

globus

Küchentücher
4 Rollen, 3-lagig
super saugstark & reißfest

globus

Küchentücher
4 Rollen, 3-lagig
super saugstark & reißfest

globus

Küchentücher
4 Rollen, 3-lagig
super saugstark & reißfest

globus

Küchentücher
4 Rollen, 3-lagig
super saugstark & reißfest

globus

Küchentücher
4 Rollen, 3-lagig
super saugstark & reißfest

globus

Küchentücher
4 Rollen, 3-lagig
super saugstark & reißfest

globus

Küchentücher
4 Rollen, 3-lagig
super saugstark & reißfest

globus

Küchentücher
4 Rollen, 3-lagig
super saugstark & reißfest

globus

Küchentücher
4 Rollen, 3-lagig
super saugstark & reißfest

globus

Küchentücher
4 Rollen, 3-lagig
super saugstark & reißfest

EUROPEAN
MADE IN GERMANY
150077
002-8-11

FS 1
0157-401

EUR

EPAL

Beteiligungsmodell: stille Beteiligung

Globus SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG

Branche: Handel**Gegründet:** 1828**Sitz der Gesellschaft:** St. Wendel**Geschäftsfeld:** Globus SB-Warenhaus
(40 Standorte),

Globus Baumarkt (52 Standorte),

Hela Baumarkt (31 Standorte),

Alpha-Tecc Elektrofachmarkt (9 Standorte)

Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter: 30.000**Umsatz:** 5,1 Mrd. Euro

”

Die guten Erfahrungen mit der Mitarbeiterkapitalbeteiligung bei Globus unterstreichen das gegenseitige Vertrauen zwischen Geschäftsführung, Beschäftigten und Betriebsräten, das in einer langjährig praktizierten partnerschaftlichen Unternehmenskultur aufgebaut wurde. Die Kapitalbeteiligung ist heute aus den Köpfen der Beschäftigten nicht mehr wegzudenken!

“

Olaf Schomaker, verantwortlich für die personalwirtschaftlichen Themen bei Globus (Bild links)

”

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben durch diese Modelle ein höheres Vertrauen in das Unternehmen. Kostenbewusstsein wird geweckt und auch heute noch ist die Belegschaft beteiligt, wenn es um Verzinsung, Rendite und Gewinnausschüttung geht. Die Modelle wurden vor einigen Jahren in Projektteams unter direkter Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen. Der große Vorteil für die Belegschaft sind attraktive Zinsen, kalkulierbare Laufzeiten, flexible Beiträge. Wir können seitens des Betriebsrates nur empfehlen, sich durch diese Anlagen am Unternehmen zu beteiligen.

“

Alfons Groß, Betriebsratsvorsitzender Globus SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG

Das Beteiligungsmodell:

Beim Modelltyp Plus 1000, so der Name des Beteiligungsmodells, können sich seit 1990 alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem Unternehmen mindestens drei Monate angehören und in einem befristeten (Minstdauer ein Jahr) oder unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt sind, an Globus beteiligen. Jährlich können maximal fünf Anteile à 156 Euro erworben werden. Eine monatliche Ratenzahlung ist möglich. Die Verzinsung setzt sich aus einem Neuanlagebonus, einem jährlich festgelegten Basiszinssatz und einem Bonuszins zwischen null Prozent und drei Prozent, je nach Erfolg des jeweiligen Marktes, zusammen. Zusätzlich sind Wiederanlageboni vorgesehen.

Der Modelltyp PLUS 2000 sieht die stille Beteiligung an der Globus SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG vor. Pro Jahr können minimal 100 Euro und maximal 100.000 Euro eingezahlt werden. Der Kreis der Berechtigten entspricht dem des vorgenannten Modells.

Der Erfolg:

Rund die Hälfte der Beschäftigten sind mittlerweile als stille Gesellschafter am Unternehmen beteiligt. Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur von Globus geworden. Die staatliche Förderung, die attraktive Verzinsung sowie die angebotene Ratenzahlung ermöglichen auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der unteren Gehaltsgruppen sowie befristet Beschäftigten, an dem Modell zu partizipieren. Die von Globus gewünschte emotionale Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen wird aktiv durch die Mitarbeiterbeteiligungsmodelle unterstützt.

4. Kapitel

Beteiligungsformen

Die im Einzelfall „passende“ Beteiligung hängt von den Zielen und Vorstellungen des Unternehmens und seiner Rechtsform ab. Dabei spielen eine Rolle:

- die Mitspracherechte der Beschäftigten
- der Kapitalanteil und das Risiko, das die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen
- die Verzinsung des eingesetzten Kapitals

Mitspracherechte

Welche Informationsrechte beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zustehen, hängt von der gewählten Beteiligungsform ab. So sind etwa die Informationsrechte, die eine gesellschaftsrechtliche Beteiligung vermittelt, wesentlich weitgehender als die Rechte, die z. B. ein Anleihe- oder Darlehensgläubiger hat.

Einflussfaktoren bei der Wahl der Beteiligungsform

Die Wahl geeigneter Beteiligungsformen hängt von verschiedenen Einflussfaktoren ab:

Rechtsform des Unternehmens

Informations- und Mitwirkungsrechte

Kapitalanteil und Anlagerisiko

Verzinsung, Erfolgsbeteiligung des Kapitals

Form der Mitarbeiterbeteiligung

Eine transparente Informationspolitik umfasst u. a. die Möglichkeit für die Belegschaft, Auskünfte über die Geschäftslage zu erhalten. Auch das Recht, von der Jahresabschlussrechnung Kenntnis zu nehmen, gehört hierzu.

Mitwirkungsrechte bedeuten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass sie an der Gesellschafterversammlung teilnehmen können und hier ein Stimmrecht haben und etwaige gesetz- oder satzungswidrige Beschlüsse anfechten können.

Zu Einschränkungen des Entscheidungsspielraums des Unternehmers kommt es im Fall einer Mehrheitsbeteiligung der Beschäftigten oder wenn Sperrminoritäten erreicht werden. Dies ist allerdings selten und wird in der Regel nicht angestrebt.

Im Übrigen zeigt die praktische Erfahrung mit Eigenkapitalbeteiligungen, wie z. B. in Form von Belegschaftsaktien, dass die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel ein starkes Interesse an der ökonomischen Zukunft „ihres“ Unternehmens haben und deshalb rein private Interessen zurückstellen.

Gestaltungsraum für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mitarbeiterbeteiligung bedeutet nicht automatisch eine Einschränkung der Unternehmerrechte. Aber: Je mehr Gestaltungsraum die Belegschaft hat, desto größer sind die Erfolgsaussichten für das Beteiligungsmodell.

Vorteile für die Belegschaft

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung bringt aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Reihe von Vorteilen:

- Sie erhalten umfassendere Informationen und können sich durch mehr Mitsprachemöglichkeiten stärker einbringen.
- Sie haben eine attraktive Möglichkeit, ihr privates Vermögen zu mehren, und haben über ihre Arbeitsleistung sogar einen direkten Einfluss auf die Performance ihrer Geldanlage.
- Bei richtiger Gestaltung des Beteiligungsmodells können die wirtschaftlichen Risiken (Insolvenz, Unternehmensverluste) angemessen begrenzt werden.
- Eine Beteiligung am Ertrag des Unternehmens eröffnet zusätzliche Einkommenschancen.

Risiken minimieren

Unternehmerische Beteiligungen beinhalten immer ein Anlagerisiko – bis hin zum Totalverlust. Für die Belegschaft geht es aber nicht nur um ein Ertragsrisiko, sondern zusätzlich um das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren.

Das Risiko des Totalverlustes der Anlage kann z. B. durch den Abschluss einer Versicherung oder durch eine Bankbürgschaft abgesichert werden. Hier ist zu bedenken, dass die Aufwendungen für die Insolvenzversicherung in der Regel die Rendite mindern.

Für Beteiligungen, die nach dem 5. VermBG gefördert werden, ist die Absicherung gesetzlich vorgeschrieben. Den Beteiligten steht es aber frei, die Art des Insolvenzschutzes eigenverantwortlich zu regeln. Wird ein gemeinsamer Beschluss einer Nichtabsicherung getroffen, sollte dieser

dokumentiert werden, um etwaige Rechtsfolgen einzugrenzen.

Bei Mitarbeiterdarlehen ist eine Insolvenzabsicherung erforderlich, um die staatlichen Fördermöglichkeiten in Anspruch nehmen zu können. Deshalb ist eine Insolvenzabsicherung bei Mitarbeiterdarlehen prinzipiell anzuraten. Auch eine Beteiligung über den neu gestalteten Mitarbeiterbeteiligungsfonds mindert das Doppelrisiko, im Insolvenzfall sowohl den Arbeitsplatz als auch das eingesetzte Kapital zu verlieren.

Risiken minimieren

Der mögliche Kapitalverlust für die beteiligten Mitarbeiter kann abgesichert werden. Mit dem Abschluss einer Versicherung oder einer Bankbürgschaft lässt sich das Risiko minimieren, auch wenn dann häufig gilt: Mehr Schutz bedeutet weniger Rendite.

Modelle der Beteiligung

a) Beteiligung über Fonds

Seit 1. April 2009 werden die bisherigen Möglichkeiten zur Mitarbeiterbeteiligung um ein Modell zur überbetrieblichen Mitarbeiterbeteiligung ergänzt. Der Grundgedanke ist einfach: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Unternehmen können Anteile an einem Investmentfonds erwerben. Dieser Fonds stellt die Einlagen der Belegschaft den beteiligten Unternehmen als Kapital zur Verfügung. Den beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stehen die Erträge aus dieser Anlage (u. a. Gewinnanteile und Zinsen) zu, die der Fonds erwirtschaftet.

Beschäftigte, Unternehmen und die Fondsgesellschaft vereinbaren ein Dreiecksgeschäft. Auf der einen Seite erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anteile am Fonds. Der Fonds stellt auf der anderen Seite die Einlagen der Beschäftigten den Arbeitgebenden Unternehmen zur Verfügung. So bleibt das Geld dem Unternehmen erhalten, das mit der gewährten Mitarbeiterkapitalbeteiligung die eigene Kapitalbasis stärken und damit die Bilanzstruktur verbessern kann. Das Investmentgesetz sieht dabei vor, dass die Fonds von einer Kapitalanlagegesellschaft und somit von einem professionellen und lizenzierten Fondsmanager verwaltet werden.

Die drei wesentlichen Vorteile des neuen überbetrieblichen Mitarbeiterbeteiligungsfonds sind:

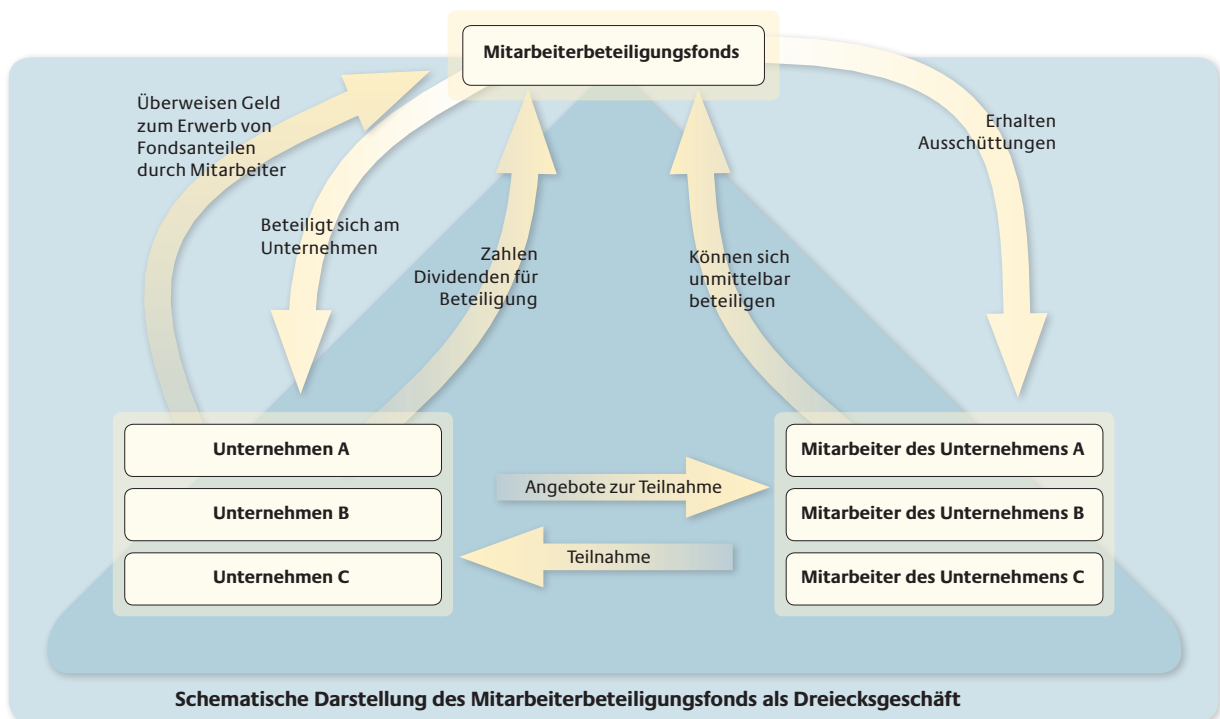
- Das Anlagerisiko wird gestreut.
- Die Anteile sind handelbar (auch bei Anlage in nicht börsennotierten Unternehmen). Dadurch ist es möglich, die Anteile bei einem Wechsel der Arbeitsstelle zurückzugeben, aber auch, sie zu behalten.
- Der administrative Aufwand für Unternehmen wird reduziert. Davon profitieren insbesondere mittelständische Unternehmen.

Das Fondskonzept trägt somit dazu bei, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung stärker als bisher auch Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen zugänglich wird.

Auch bei der Beteiligung über einen solchen Fonds können beide Varianten der staatlichen Förderung genutzt werden: zum einen die Förderung nach § 3 Nr. 39 EStG bei unentgeltlicher oder verbilligter Überlassung der Fondsanteile durch den Arbeitgeber, zum anderen die Förderung nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz, soweit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Fondsanteile selbst erwerben.

Die Beteiligung des Fonds an den teilnehmenden Unternehmen erfolgt durch den Erwerb von bestimmten verbrieften oder unverbrieften Darlehensforderungen (wie z. B. Schuldverschreibungen) oder Beteiligungen an den Unternehmen. Damit sind Beteiligungen des Fonds am Eigenkapital der teilnehmenden Unternehmen oder als Fremdkapitalgeber möglich.

Dabei bestehen jedoch Anlagengrenzen. Der jeweilige Fonds wird gesetzlich verpflichtet, nach einer Anlauf-



zeit von drei Jahren seit der Auflegung mindestens 60 Prozent des Fondsvermögens in denjenigen Unternehmen zu investieren, deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich an dem Fonds beteiligen.

Für die Beteiligung des Fonds an Unternehmen bestehen wiederum Regeln, um ein übermäßiges Risiko zu vermeiden. So sieht der Fonds für nicht börsennotierte Beteiligungen an teilnehmenden Unternehmen (z. B. GmbH-Anteile, Belegschaftsaktien, stille Beteiligungen) und für nicht börsennotierte Wertpapiere von teilnehmenden Unternehmen (wie etwa Schuldverschreibungen) eine Anlageobergrenze von 25 Prozent des Wertes des Sondervermögens vor.

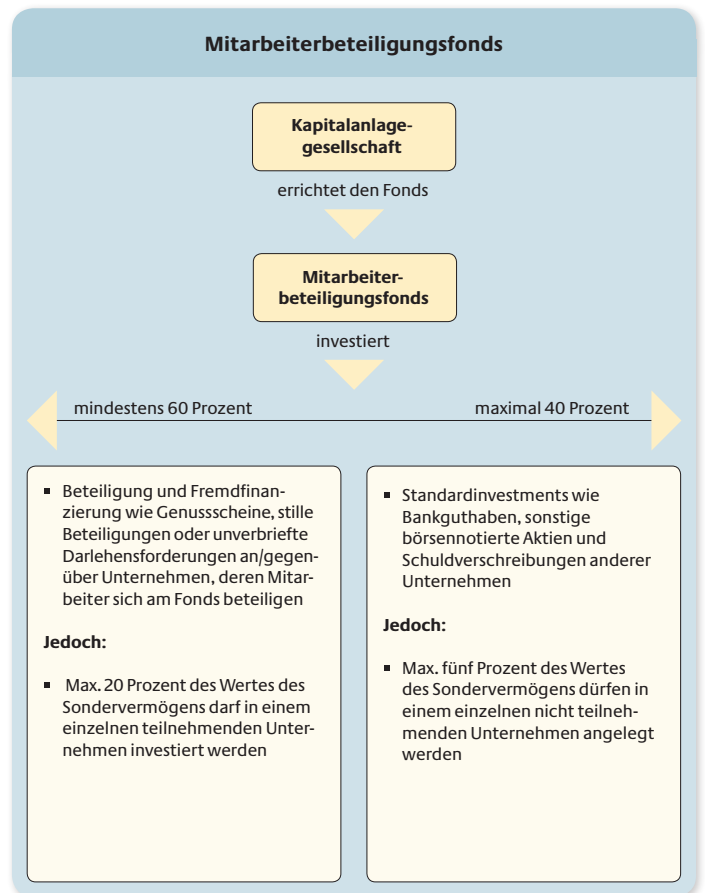
Zusätzlich darf der Kapitalrückfluss in ein einzelnes teilnehmendes Unternehmen maximal 20 Prozent des Wertes des Sondervermögens betragen. Teilnehmende Unternehmen haben jedoch keinen Rechtsanspruch auf Investitionen aus dem Fonds in dem Unternehmen. Somit dürfen Unternehmen mit schlechten Renditeerwartungen bei der Zuteilung von Finanzmitteln aus dem Fonds unberücksichtigt bleiben.

Maximal 40 Prozent des Fonds können in Liquidität und fungiblen Vermögensgegenständen, wie z. B. börsennotierten Aktien und Schuldverschreibungen anderer Unternehmen sowie Geldmarktinstrumenten, investiert werden. Allerdings gilt auch hier eine Anlagegrenze. Nur bis zu fünf Prozent des Wertes des Sondervermögens dürfen von der Kapitalanlagegesellschaft in einem einzelnen nicht teilnehmenden Unternehmen angelegt werden.

Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen (Mitarbeiterbeteiligungsfonds)

Mit der Aufnahme des Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögens in das Investmentgesetz hat der Gesetzgeber eine neue Fondskategorie geschaffen. Über das Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mittelbar an ihrem Unternehmen beteiligt – als Inhaber von Fondsanteilen. Das Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen ist also als spezieller Fonds, z. B. für einzelne Branchen, zu verstehen.

Anleger erhalten die Sicherheit, dass ihre Anteile an die Kapitalanlagegesellschaft zum Rücknahmepreis zurückgegeben werden können. Um den Liquiditätsanforderungen des Fonds Rechnung zu tragen, erfolgt eine Rücknahme der Anteile aber höchstens einmal halbjährlich und mindestens einmal jährlich. Hierbei ist eine Rückgabefrist von bis zu 24 Monaten einzuhalten. Anleger sind in den Verkaufsunterlagen über die Anlage in Mitarbeiterbeteiligungsfonds und die damit verbundenen Risiken sowie die eingeschränkten Rückgabemöglichkeiten aufzuklären. Bei allen Vorteilen, die diese Fondskategorie bietet, sollte an dieser Stelle auch auf bestehende Nachteile hingewiesen werden. Ein Nachteil von Fondsmodellen ist, dass die Belegschaft keine direkte, „fühlbare“ Beteiligung an ihrem Unternehmen erwirbt. Dadurch ist der Aspekt einer stärkeren Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem eigenen Unternehmen nur bedingt gegeben.



Zulässige Vermögensgegenstände nach § 90 m InvG

Die Kapitalanlagegesellschaft darf für ein Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen nur drei Kategorien von Vermögensgegenständen erwerben:

- Beteiligungen an Unternehmen, die ihren Arbeitnehmern freiwillige Leistungen im Sinne des neuen Gesetzes (§ 3 Nr. 39 Satz 2 Buchstabe a EStG) zum Erwerb von Anteilen am Sondervermögen gewähren, sofern die Beteiligungen nicht zum Handel an der Börse oder an einem anderen organisierten Markt zugelassen sind
- unverbrieft Darlehensforderungen gegen teilnehmende Unternehmen
- Vermögensgegenstände im Sinne der §§ 47 bis 52 Nr. 1 InvG, d. h. Vermögensgegenstände, die eine Kapitalanlagegesellschaft auch für andere Sondervermögen erwerben darf

Musterfall für Mitarbeiterkapitalbeteiligung über Fonds

In dem folgenden (fiktiven) Musterfall wird vorgestellt, wie eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung über die seit dem 1. April 2009 neu geschaffene Fondslösung aussehen könnte.

Easy production GmbH

Die Easy production GmbH hat 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ist als Produktions- und Dienstleistungsunternehmen im IT-Bereich tätig. Nach der Gründung 1989 und einer ersten Wachstumsphase hatte das Unternehmen wiederholt mit der Belegschaft über eine Beteiligung diskutiert. Man wollte gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig binden und auch am Erfolg des Unternehmens teilhaben lassen.

Aber die Schwierigkeiten (notariell beurkundungspflichtige Übertragung von GmbH-Anteilen) schienen kaum überwindbar. So war das Resultat diverser Diskussionen lediglich ein System von Bonuszahlungen.

Die neue Möglichkeit, die Belegschaft über einen Fonds zu beteiligen, überzeugte die beiden Eigentümer und den größten Teil der Belegschaft sofort. Denn die Eigentümer brauchen keine komplizierte Aufnahme neuer Gesellschafter anzugehen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können durch den Erwerb von Anteilen am Fonds sofort die verbesserten neuen Förderkonditionen für Beteiligungsmodelle voll ausschöpfen.

Da sich der Fonds auch zusätzlich noch an der Easy production GmbH im Rahmen einer stillen Einlage beteiligt, fließt das angelegte Kapital der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Unternehmen zurück. Die Auswahlpolitik des Fonds sorgt dafür, dass die Verzinsung der Einlagen deutlich über der einer regulären Geldanlage liegt.

MitarbeiterbeteiligungRLPplus

Mit dem Beteiligungsfonds FondsRLPplus der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) GmbH steht kleinen und mittleren Unternehmen in Rheinland-Pfalz ein einfaches und leicht umsetzbares Instrument der Mitarbeiterkapitalbeteiligung zur Verfügung, welches gleichzeitig das wirtschaftliche Eigenkapital stärkt.

Ziel: Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung bewirkt eine höhere Produktivität des Unternehmens durch stärkere Motivation und Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gleichzeitig wird die Eigenkapitalbasis des Unternehmens gestärkt, was zu einem besseren Ratingergebnis führen kann.

Funktionsweise: Die Belegschaft beteiligt sich in Form eines Genussrechts am Unternehmen. Dieses Genussrecht wird durch ein Nachrangdarlehen der ISB aus dem FondsRLPplus kofinanziert. Die Umsetzung des Programms ist für Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Unternehmen sehr einfach, da die ISB alle notwendigen Vertragsunterlagen vorbereitet und zur Verfügung stellt. Am Programm können kleine und mittlere Unternehmen im Sinne der Definition der EU (bis zu 250 Mitarbeiter, bis zu 50 Mio. Euro Umsatz bzw. 43 Mio. Euro Bilanzsumme) mit Sitz und Betriebsstätte in Rheinland-Pfalz teilnehmen.

Kosten für das Unternehmen: Die laufenden Kosten des Unternehmens für das gesamte zur Verfügung gestellte Kapital liegen im Regelfall bei fünf Prozent pro Jahr.

Zusätzliche Leistungen: Ergänzt wird die Initiative durch ein Beratungsprogramm: Interessierte Unternehmen können eine Beratung zum Thema Mitarbeiterkapitalbeteiligung mit bis zu 1.200 Euro fördern lassen. Für Mitarbeiter, die sich mit einem höheren Betrag an dem Unternehmen ihres Arbeitgebers beteiligen möchten, als der FondsRLPplus vorsieht, steht außerdem ein Garantieprogramm zur Verfügung. Hierüber können – gegen eine geringe Garantieprovision – bis zu 80 Prozent des Risikos für eine individuell vereinbarte Mitarbeiterkapitalbeteiligung abgesichert werden.

Praxisbeispiele aus dem Programm MitarbeiterbeteiligungRLPplus

DiaSys Diagnostic Systems GmbH

1991 gegründet, ist DiaSys Diagnostic Systems ein führender Spezialist für diagnostische Systeme. Mit inzwischen 180 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwirtschaftete das Unternehmen einen Umsatz von über 30 Millionen Euro.

„Im Zuge des stetigen Wachstums unseres Unternehmens haben wir zum 1. April 2008 das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodell eingeführt, um Kapital für die Finanzierung von Forschungsprojekten zu bekommen“, berichtet Ulrich Sander, kaufmännischer Leiter von DiaSys. Knapp 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der damaligen Belegschaft, die mittlerweile rasant angewachsen ist, entschieden sich dafür, daran teilzunehmen – auch Sander selbst.

Dr. Eckel GmbH

Zusatzstoffe und Veredelungsprodukte für Tierernährung bilden den Geschäftsgegenstand der Dr. Eckel GmbH. Mit ihren inzwischen 21 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erzielt die Dr. Eckel GmbH einen jährlichen Umsatz von rund 14 Millionen Euro.

Seit Mitte 2008 setzt die Dr. Eckel GmbH auf FondsRLPplus. „Wir sahen und sehen in der Mitarbeiterkapitalbeteiligung die Chance, unsere Belegschaft von den erfolgreichen Ergebnissen ihrer Arbeit unmittelbar profitieren zu lassen und den Zusammenhang zwischen eigener Leistung und dem gemeinsamen Erfolg deutlich zu machen“, erklärt die Unternehmensgründerin und Geschäftsführerin Dr. Antje Eckel. Acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dr. Eckel GmbH nehmen bisher an dem Programm teil. „Das Modell trägt gleich doppelt zum Erfolg unseres Unternehmens bei: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben teil am Unternehmenserfolg, während das gewonnene Eigenkapital zugleich dazu beiträgt, dass wir uns noch weiter erfolgreich entwickeln können.“

Unternehmen Schneider Prototyping GmbH

Mit derzeit rund 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedient die 1991 gegründete Schneider Prototyping GmbH vorwiegend Entwicklungsabteilungen aus der Automobilindustrie und der Medizin-/Analysetechnik. Mit ihren Produkten erwirtschaftet sie aktuell einen jährlichen Umsatz von rund 8,5 Millionen Euro.

Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle gibt es im Unternehmen seit 2007. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihr Geld in ihr Unternehmen stecken, gehen ganz anders an ihre Aufgaben heran. Eine Beteiligung fördert die Identifizierung mit dem Unternehmen“, schildert Dr. Henri-Jacques Topf, Geschäftsführer der Schneider Prototyping GmbH, die Motivation für die Einführung des Programms. Rund zehn Prozent der Belegschaft haben sich an dem Projekt beteiligt. „Ich glaube daran, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Grunde ihres Herzens Unternehmer sind. Wer Geld in sein Unternehmen steckt, übernimmt somit auch Verantwortung.“

b) Mitarbeiterdarlehen

Mitarbeiterdarlehen sind eine verbreitete Form der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. In vielen Unternehmen stehen Gesellschafter/Geschäftsführung und Belegschaft einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung zwar positiv gegenüber, zögern aber, den weit reichenden Schritt einer Eigenkapitalbeteiligung zu gehen. Sie suchen daher nach einem Modell für die Anfangsphase einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung, mit dem sie Erfahrungen sammeln können und das zukünftig ausgebaut werden kann. Das Mitarbeiterdarlehen kann ein solches „Einstiegsmodell“ sein. Denn Mitarbeiterdarlehen sind Fremdkapital und eignen sich auch als „risikoärmere“ Ergänzung zu anderen, „risikoreicheren“ Beteiligungsformen.

Die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überlassen dem Unternehmen das Beteiligungskapital durch einen Darlehensvertrag, werden dadurch zu Fremdkapitalgebern und zu Gläubigern des Unternehmens. Dies ist die einfachste Form der Kapitalbeteiligung und kann von Unternehmen aller Rechtsformen angewandt werden (siehe §§ 488 ff. BGB). Eine staatlich geförderte Anlage der vermögenswirksamen Leistungen ist möglich, sofern die Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Darlehensvertrag durch ein Kreditinstitut verbürgt oder durch ein Versicherungsunternehmen privatrechtlich gegen das Insolvenzrisiko gesichert sind. Die Kosten für die Insolvenzabsicherung hat der Arbeitgeber zu tragen.

Steuerliche Behandlung nach der Überlassung

Aus Sicht des Unternehmens:

An beteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezahlte Zinsen sind für Unternehmen Betriebsausgaben. Ob eine Kapitalertragsteuer abzuführen ist, hängt von der Ausgestaltung der Verzinsung ab. Bei einem Darlehen mit festem Zinssatz ist kein Abzug der Kapitalertragsteuer vorzunehmen. Bei erfolgsabhängigen Zinsen (partiarisches Darlehen) hingegen ist eine Kapitalertragsteuer in Höhe von 25 Prozent zzgl. Solidaritätszuschlag (5,5 Prozent) abzuführen, nicht jedoch bei einem erteilten Freistellungsauftrag.

Aus Sicht der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters:

Bei der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter gehören die Zinsen zu den Einkünften aus Kapitalvermögen, die der Einkommensteuer, hier speziell in Form der Abgeltungsteuer, unterliegen. Bei Zahlung erfolgsabhängiger Zinsen ist die Abgeltungsteuer mit der Abführung der Kapitalertragsteuer durch das Unternehmen abgegolten. Wurde bei einem Darlehen mit festem Zinssatz keine Kapitalertragsteuer abgeführt, müssen die Erträge in der Einkommensteuererklärung angegeben werden.

Für ein Mitarbeiterdarlehen wird in der Regel eine feste Verzinsung der Einlagen garantiert, die unabhängig von der Ertragslage des Unternehmens ist. Üblicherweise werden die Zinsen zum Jahresende ausgezahlt. Es ist aber auch eine vom Unternehmenserfolg abhängige Verzinsung möglich (partiarisches Darlehen). Nach Ablauf der vereinbarten Laufzeit ist das Unternehmen verpflichtet, den überlassenen Kapitalbetrag zum Nennwert zurückzuerstatten.

Die beteiligte Belegschaft profitiert nicht vom Wertzuwachs des Unternehmens. Anders als bei Genussrechten ist auch eine Verlustbeteiligung ausgeschlossen. Deswegen – und wegen der Möglichkeit einer Absicherung des Insolvenzrisikos – favorisieren Arbeitnehmervertreter oftmals diese Form der Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

Da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gläubiger, aber nicht Anteilseigner des Unternehmens sind, haben sie keine Mitwirkungsrechte. Möglich sind jedoch freiwillige Vereinbarungen über Informationsrechte. Dies bietet sich vor allem dann an, wenn die Verzinsung gewinnabhängig erfolgt und die Belegschaft über die Ertragslage ins Bild gesetzt werden soll.

Als Beteiligungsmodell empfehlen sich Mitarbeiterdarlehen wegen der unkomplizierten vertraglichen Ausgestaltungsmöglichkeit und der einfachen Handhabung vor allem für kleine und mittlere Betriebe. Wesentliche Einschränkungen des unternehmerischen Handlungsspielraums entstehen nicht durch diese Beteiligungsform.

Mitarbeiterdarlehen passen gut zu kleinen und mittleren Betrieben

Mitarbeiterdarlehen sind besonders unkompliziert und einfach zu handhaben. Deswegen eignen sie sich gut für kleine und mittlere Betriebe, die den Aufwand überschaubar halten wollen.

C) Belegschaftsaktien

Als Form der betrieblichen Kapitalbeteiligung haben Belegschaftsaktien in Deutschland Tradition: Bereits vor 30 Jahren beteiligte Hannsheinz Porst die Belegschaft an seinem Fotokonzern. Viele andere Unternehmen folgten dem Beispiel; als Vorzeigunternehmen werden dabei häufig börsennotierte Aktiengesellschaften wie Volkswagen, Siemens, Lufthansa oder SAP genannt.

Belegschaftsaktien gibt es nur in Aktiengesellschaften. In der Regel erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Angebot von der Gesellschaft, aus dem Bestand der unternehmenseigenen Aktien oder durch Kapitalerhöhung entstandene Belegschaftsaktien zu einem Vorzugskurs „verbilligt“ zu kaufen. Die Differenz zwischen Börsen- und Vorzugskurs ist seit Inkrafttreten des Mitarbeiterbeteiligungsgesetzes am 1. April 2009 bis zu 360 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei. Dabei kann die Transaktion durch die Gesellschaft (z. B. durch Erfolgsbeteiligung) oder durch die Belegschaft selbst finanziert werden.

Belegschaftsaktien sind Aktien mit allen Rechten und Pflichten, insbesondere dem Recht auf Teilnahme an der Hauptversammlung, Stimmrecht und Recht auf Dividendenbezug. Sie können als Bonus, Erfolgsbeteiligung oder Sonderleistung – mit Preisnachlass – an Belegschaftsmitglieder ausgegeben werden.

Steuerliche Behandlung von Belegschaftsaktien

Der Gewinn einer Aktiengesellschaft unterliegt der Körperschaftsteuer (zzgl. Solidaritätszuschlag) und der Gewerbesteuer. Gewinnausschüttungen einer Aktiengesellschaft an die am Kapital beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen seit dem Jahr 2009 in voller Höhe der Abgeltungsteuer mit einem Steuersatz von 25 Prozent (zzgl. Solidaritätszuschlag). Diese wird vom Unternehmen in Form des Kapitalertragsteuerabzugs erhoben und abgeführt. Gewinne aus der Veräußerung von Aktien durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen ebenfalls der Abgeltungsteuer.

Die Vorteile der Belegschaftsaktien als Beteiligungsmodell (in börsennotierten Unternehmen) bestehen vor allem darin, dass es keine Bewertungsprobleme gibt. Soweit die Aktien an der Börse gehandelt werden, regelt sich die Bewertung über den Markt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die Ausschüttung einer Dividende am Erfolg des Unternehmens beteiligt. Zudem partizipieren sie an potenziellen Kurssteigerungen.

Die Beteiligung durch Belegschaftsaktien enthält neben Vorteilen und Gewinnchancen aber auch Nachteile und Risiken. Bei Aktien ist ein Verkauf in der Regel einfach, allerdings ist dieser bei Belegschaftsaktien häufig durch Haltefristen reglementiert. Häufig ist auch das Stimmrecht für die Belegschaft beschränkt, denn das Aktienrecht lässt die Ausgabe von stimmrechtslosen Vorzugsaktien zu. Dies ist in der Regel bei nicht börsennotierten Familienunternehmen der Fall.

Aktien stellen eine Beteiligung am Gesellschaftsvermögen der Aktiengesellschaft dar und sind damit nicht gegen Verluste abgesichert (eine Absicherung gegen Kursverluste durch Kurssicherungsgeschäfte ist prinzipiell möglich, jedoch teuer). Zwar ist die Haftung des Aktionärs auf seine Einlage beschränkt; dies gilt auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Aktionäre, aber dennoch ist in der Insolvenz der Aktiengesellschaft mit einem Totalverlust der Anlage zu rechnen.

Für die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist und bleibt die vergünstigte Überlassung von Aktien jedoch eine profitable Anlage und ein wichtiger Baustein der individuellen Vermögensbildung.

Beteiligungsmodell: Belegschaftsaktien

Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA)

Branche: Hafenlogistik
Gegründet: 1885
Sitz der Gesellschaft: Hamburg
Geschäftsfeld: weltweiter Warenumsschlag
Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter: mehr als 5.000
Umsatz: 1,32 Mrd. Euro

Das Beteiligungsmodell:

Zum Börsengang der HHLA im Jahr 2007 wurde den Beschäftigten des Unternehmens zum ersten Mal das Angebot gemacht, Vorzugsaktien zu erwerben. Teilnahmeberechtigt waren Beschäftigte der HHLA und ihrer Beteiligungsgesellschaften in Deutschland – soweit sie zum ersten Handelstag der Aktie mindestens ein Jahr lang dem Unternehmen angehörten. Auch Auszubildende und Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis aufgrund von Elternzeit, Altersteilzeit etc. ruhte, wurden berücksichtigt. Als Basis für das Belegschaftsaktienmodell wurde ein Tarifvertrag zwischen ver.di und dem Unternehmen abgeschlossen. Auch der Betriebsrat des Unternehmens war an den Verhandlungen des Vertrags beteiligt. Beim darauf folgenden Börsengang konnten die Beschäftigten Belegschaftsaktien bis zu einem Wert von 2.800 Euro erwerben. Dabei gewährte die HHLA einen Rabatt von 50 Prozent. Gleichzeitig wurde jeder Teilnehmerin und jedem Teilnehmer auf Antrag ein unverzinsliches Darlehen bis zu einem Höchstbetrag von 1.400 Euro eingeräumt. Die Sperrfrist für die Belegschaftsaktien, die die Beschäftigten in eigenen Wertpapierdepots verwahren, beträgt vier Jahre.

Der Erfolg:

Beide Tarifvertragsparteien haben ein großes Interesse an einer Unternehmenskultur, die auf einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit beruht. Mit dem Beteiligungsmodell wurde ein Instrument geschaffen, von dem das Unternehmen und die Belegschaft profitieren. Das Unternehmen verspricht sich durch das Modell noch stärker motivierte und engagierte Beschäftigte. Diese wiederum nutzen die Vorteile zusätzlicher Vermögensbildung – und zwar auf wirtschaftlich vernünftige und sozial gerechte Weise. Seit 2007 haben bereits 77 Prozent der Beschäftigten Aktien gezeichnet, ein Hinweis auf das besonders hohe Interesse der Belegschaft an der Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

„ Die finanzielle Beteiligung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist sozial gerecht, schafft eine größere Bindung ans Unternehmen und erhöht nicht zuletzt die Attraktivität der Hamburger Hafen und Logistik AG als Arbeitgeber im internationalen Wettbewerb. Davon sind Unternehmen, Gewerkschaft und Betriebsrat überzeugt.

Dr. Birgit K. Peters,
HHLA Personalmanagement
 (Bild rechts)

„ Wir – der HHLA Konzernbetriebsrat – haben uns sehr für die Einführung einer finanziellen Mitarbeiterbeteiligung durch Belegschaftsaktien eingesetzt und sind stolz auf die hohe Akzeptanz bei den Beschäftigten. Wir werden uns auch zukünftig für die Fortführung und Weiterentwicklung des Beteiligungsprogramms einsetzen.

Arno Münster, Konzernbetriebsratsvorsitzender und Mitglied des Aufsichtsrats der HHLA AG



d) GmbH-Anteile

Die Beteiligung der Beschäftigten am Stammkapital einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) macht sie zu stimmberechtigten Gesellschaftern. GmbH-Geschäftsanteile verkörpern rechtlich und wirtschaftlich das Vermögen der Gesellschaft. Da eine Übertragung der Geschäftsanteile notariell beurkundet werden muss, ist diese Beteiligungsform für größere Unternehmen, die eine Vielzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beteiligen wollen, nur schwer praktikabel.

Durch die Beteiligung werden Beschäftigte zu Gesellschaftern der GmbH mit allen Rechten und Pflichten. Dies beinhaltet in vermögensrechtlicher Hinsicht das Recht auf Gewinnbeteiligung und Beteiligung am Liquidationserlös, aber auch eine Verlustbeteiligung bis zur Höhe der übernommenen Einlage. In der Insolvenz der Gesellschaft bedeutet das in aller Regel den Totalverlust. Außerdem haben Gesellschafter einer GmbH Mitwirkungs- und Kontrollrechte, d. h. insbesondere das Recht auf Teilnahme an der Gesellschafterversammlung und das Stimmrecht. Der

gesellschaftsrechtliche Einfluss richtet sich nach der jeweiligen Höhe der Beteiligung, d. h., Minderheitsgesellschafter haben weniger Einfluss als Mehrheitsgesellschafter.

Nachteilig an einer Beteiligung über GmbH-Anteile ist der hohe Verwaltungsaufwand, da die Übertragung von GmbH-Anteilen notariell beurkundet werden muss. Darüber hinaus ist eine angemessene Bewertung der Anteile schwierig.

Steuerliche Behandlung von GmbH-Anteilen

Der Gewinn einer GmbH unterliegt der Körperschaftsteuer (zzgl. Solidaritätszuschlag) und der Gewerbesteuer. Gewinnausschüttungen einer GmbH an die am Kapital beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen seit dem Jahr 2009 in voller Höhe der Abgeltungsteuer mit einem Steuersatz von 25 Prozent (zzgl. Solidaritätszuschlag). Diese wird vom Unternehmen in Form des Kapitalertragsteuerabzugs erhoben und abgeführt. Gewinne aus der Veräußerung von GmbH-Anteilen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen ebenfalls der Abgeltungsteuer.

e) Genussrecht und Genussschein

Genussrechte sind reine Vermögensrechte und können unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens ausgegeben werden. Sie können in so genannten Genussscheinen verbrieft werden. Da sie zwar in verschiedenen Gesetzen erwähnt werden (Aktiengesetz, Körperschaftsteuergesetz, Fünftes Vermögensbildungsgesetz), aber als solche nicht grundlegend gesetzlich geregelt sind, besteht ein breiter Gestaltungsspielraum bei den Genussrechtsbedingungen. Dies ist der Grund dafür, dass Genussrechte auch im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen Verbreitung gefunden haben.

Das Genussrecht kann sich auf einen Nennwert oder einen Grundbetrag beziehen. Neben der Gewinnbeteiligung kann es Ansprüche auf Beteiligung am Liquidationserlös einräumen und für den Liquidationsfall lediglich die Auszahlung eines bestimmten Betrages oder sogar Nachrangigkeit in der Insolvenz vorsehen, was – wie bei Aktien – in der Regel zur Wertlosigkeit in der Insolvenz führt. Die Beteiligung am Gewinn kann weitgehend frei gestaltet werden.

Mit Genussrechten kann die Belegschaft an Gewinn und Verlust beteiligt werden. Für Genussrechte gibt es in der Regel keinen Schutz vor dem Insolvenzrisiko. Es bestehen allerdings Ausnahmen. Ist eine Förderung nach dem Vermögensbildungsgesetz vorgesehen, muss eine Absicherung während der vorgegebenen Sperrfrist erfolgen. Um die Förderung in Anspruch zu nehmen, sind Besonderheiten bei der Ausgestaltung zu beachten: Genussrechte

Steuerliche Behandlung von Genussrechten

Genussrechte sind steuerrechtlich stets Fremdkapital. Über die Bestimmung der Beteiligungskonditionen kann betriebswirtschaftlich ein eigenkapitalähnlicher Charakter erreicht werden, z. B. durch den langfristigen Ausschluss der Kündbarkeit, variable Bedienung mit Gewinn- und Verlustbeteiligung oder Vereinbarung einer nachrangigen Kapitalhaftung. Werden an die Belegschaft Gewinnanteile bzw. Dividenden ausgeschüttet, stellen diese Einkünfte aus Kapitalvermögen nach dem Einkommensteuergesetz dar, die der Abgeltungsteuer unterliegen (25 Prozent zzgl. Solidaritätszuschlag). Die Abgeltungsteuer wird vom Unternehmen in Form des Kapitalertragsteuerabzugs erhoben und abgeführt. Gewinne aus der Veräußerung von Genussrechten durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen ebenfalls der Abgeltungsteuer.

müssen gewinnabhängig gestaltet sein, wobei eine Mindestverzinsung nur in beschränktem Umfang möglich ist. Außerdem darf eine Rückzahlung zum Nennwert nicht zugesagt werden, eine Verlustbeteiligung – wenn auch in beschränktem Umfang – muss vorgesehen sein.

Dem Genussrechtsinhaber müssen keine Informations-, Kontroll- oder Mitwirkungsrechte eingeräumt werden. Die Gestaltungsfreiheit dieses Beteiligungsinstrumentes lässt es jedoch zu, im Sinne der Vertrauensbildung und partnerschaftlichen Zusammenarbeit Informations- und Mitwirkungsrechte auf freiwilliger Basis zu vereinbaren, die durch einen Partnerschaftsausschuss wahrgenommen werden können.



Beteiligungsmodell: Genussrechte

LEMKEN GmbH & Co. KG

Branche: Produktion von Landmaschinen**Gegründet:** 1780**Sitz der Gesellschaft:** Alpen (Niederrhein)**Geschäftsfeld:** Landwirtschaftliche Geräte für die Bodenbearbeitung, Aussaat und den Pflanzenschutz**Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter:** mehr als 1.000**Umsatz:** 257 Mio. Euro

Das Beteiligungsmodell:

Mit Ausnahme der Praktikanten sind alle Beschäftigten inklusive Auszubildende seit 1997 teilnahmeberechtigt. Jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter eröffnet die freiwillige Teilnahme am Erfolgsbeteiligungsmodell der LEMKEN GmbH & Co. KG die Möglichkeit, vom Unternehmensgewinn, zu dem sie bzw. er mit der persönlichen Leistung beigetragen hat, auch persönlich zu profitieren. Der Umfang der Beteiligung bleibt der Entscheidung der jeweiligen Beschäftigten zu Jahresbeginn überlassen. Möglich sind Einlagen in Höhe von 400, 800 oder 1.200 Euro. Die Einlagen können auch in Form von bewerteten Arbeitsstunden aus dem Gleitzeitkonto erbracht werden. Das gewählte Beteiligungsmodell bedeutet für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zugleich Chance und Risiko: Am Anfang eines Jahres wird eine Schwelle für die Umsatzrendite bestimmt, die zwischen 65 Prozent und 75 Prozent der Planrendite liegt. Wird diese Schwelle am Ende des Jahres überschritten, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter als Erfolgsbeteiligung eine Auszahlung, die linear an die Renditeschwelle gekoppelt ist. Wird beispielsweise eine vorgegebene Renditeschwelle von zwei Prozent erzielt, bekommen die teilnehmenden Beschäftigten ihren Einsatz in voller Höhe zurück. Beträgt die Rendite hingegen 2,5 Prozent, wird der Einsatz mit dem Faktor 1,25 multipliziert. Im Fall eines (Teil-) Verlustes des Einsatzes hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Recht, die Hälfte des verlorenen Einsatzes als Gutschrift für das folgende Jahr anrechnen zu lassen.

Der Erfolg:

In den letzten zehn Jahren wurde das Kapital durchschnittlich mit dem Faktor 1,8 verzinst, d. h., mit einer Einlage von 1.000 Euro konnte ein Zinsertrag von 800 Euro pro Jahr erzielt werden. Diese Zahlen belegen, dass das Modell für die Beschäftigten finanziell ein voller Erfolg war. Dass das Modell auch zu positiven Wirkungen auf Motivation und Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beigetragen hat, steht für die Geschäftsleitung außer Frage.

” Die Mitarbeiterbeteiligung hat den Anstoß zu mehr Eigenverantwortung und Kostenbewusstsein der Beschäftigten gegeben und so den Unternehmenserfolg nachhaltig positiv beeinflusst. Insgesamt trägt unser Erfolgsbeteiligungsmodell dazu bei, einer Vertrauenskultur statt einer Kontrollkultur den Vorzug zu geben und aus Beschäftigten Mitunternehmer bei LEMKEN zu machen.

“

Dr. Franz-Georg von Busse,
Geschäftsführer LEMKEN
GmbH & Co. KG

f) Stille Beteiligung

Mit dem Erwerb einer stillen Beteiligung werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stillen Gesellschaftern des Unternehmens. Aus juristischer Sicht ist die stille Beteiligung eine Fremdkapitalbeteiligung, aus betriebswirtschaftlicher Sicht kann jedoch ein eigenkapitalähnlicher Charakter erreicht werden. Dies kann z. B. durch eine relativ lange Vertragsdauer, eine nachrangige Kapitalhaftung oder eine Verlustbeteiligung geschehen. Dabei partizipieren stille Gesellschafter grundsätzlich an Gewinn und Verlust der Gesellschaft.

Während eine Verlustbeteiligung ausgeschlossen werden kann, ist der Anspruch auf Teilhabe am Gewinn unabdingbar. Bei Ausschluss der Verlustbeteiligung zählt die Kapitaleinlage zum Fremdkapital. Neben der Verlustbeteiligung ist auch die

Verzinsung des eingesetzten Kapitals (variabel oder fest) sowie die Laufzeit frei verhandelbar.

Nach den gesetzlichen Regelungen haben stille Gesellschafterinnen und Gesellschafter durch die Kapitaleinlage zwar keine Mitspracherechte, aber gewisse Kontrollrechte. Diese Rechte können auch auf einen Gesellschafter- oder Partnerschaftsausschuss oder auf andere Vertrauenspersonen (z. B. Steuerberater) übertragen werden. Stille Gesellschafter sind grundsätzlich nicht an der Geschäftsführung beteiligt. Die Eingrenzung der Kontrollrechte ist bedingt möglich.

Die Vorteile der stillen Beteiligung liegen vor allem in den vielfältigen Möglichkeiten, die gesellschaftsrechtlichen Mitwirkungsrechte zu gestalten bzw. einzugrenzen. Bei kleinen und mittleren Unternehmen ist sie die mit Abstand häufigste Beteiligungsform, da sie unbürokratisch vereinbart und

Konsequenzen der stillen Beteiligung für Unternehmen

- Bei typischen stillen Beteiligungen erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht die Rechte und Pflichten eines Geschafters.
- Die Beteiligung beruht auf einem Gesellschaftsvertrag mit dem Unternehmen, welcher weder notariell beglaubigt werden noch ins Handelsregister eingetragen werden muss.
- Die Mitwirkungs- und Kontrollrechte sind gesetzlich kaum geregelt. Sofern nichts anderes vereinbart wird, beschränken sie sich auf Einsicht in den Jahresabschluss.
- Eine Gewinnbeteiligung muss vereinbart sein, eine Verlustbeteiligung kann ausgeschlossen werden.
- Bei Insolvenz kann die Einlage als Insolvenzforderung geltend gemacht werden, soweit sie eine etwaige Verlustbeteiligung übersteigt. In aller Regel ist bei Insolvenz aber mit einem hohen bis vollständigen Ausfall zu rechnen.

Steuerliche Behandlung von stillen Beteiligungen

Stilles Kapital kann fremd- oder eigenkapitalähnlich gestaltet werden. Ausschüttungen auf stille Beteiligungen reduzieren als Betriebsausgaben den steuerpflichtigen Gewinn. Beim stillen Gesellschafter zählen Gewinnbeteiligungen zu den Einnahmen aus Kapitalvermögen, die der Einkommensteuer in Form der Abgeltungsteuer unterliegen. Die Abgeltungsteuer ist mit der Abführung der Kapitalertragsteuer durch das Unternehmen abgegolten. Gewinne aus der Veräußerung von stillen Beteiligungen unterliegen ebenfalls der Abgeltungsteuer.

durchgeführt werden kann. Zu ihrer Verbreitung hat auch beigetragen, dass nur ein vergleichsweise geringer Kapitaleinsatz notwendig ist, welcher sowohl aus vermögenswirksamen Leistungen (Förderung nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz) gespeist werden kann, als auch aus möglichen Verbilligungen des Unternehmens (begünstigt durch § 19 a bzw. § 3 Nr. 39 Einkommensteuergesetz).

Ein Nachteil liegt vor allem darin, dass bei einer Veräußerung oder Umwandlung der Rechtsform des Unternehmens die Zustimmung der stillen Gesellschafter erforderlich ist, und es gibt keine Absicherung gegen das Insolvenzrisiko.

g) Beteiligung über Mitarbeitergesellschaften

Stille Beteiligungen und auch GmbH-Beteiligungen erfolgen in der Praxis häufig indirekt. Dabei wird zwischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und Unternehmen eine Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesellschaft geschaltet (z. B. in Form einer GmbH oder einer GbR), die dann Gesellschafter oder stiller Gesellschafter des Unternehmens wird. Dadurch

kann z. B. das Problem des verwaltungsaufwendigen Wechsels von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die an der GmbH beteiligt sind, vermieden werden.

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesellschaft selbst besteht in der Regel in Form einer Beteiligungsgesellschaft mit beschränkter Haftung, teilweise wird aber auch die Form einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) gewählt. In der Regel werden solche Beteiligungsgesellschaften vom Unternehmen gegründet. Häufig anzutreffen ist in der Praxis die indirekte stille Beteiligung: Die

Zwei wesentliche Varianten einer Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesellschaft sind:

1. Beteiligungsgesellschaft mbH

Eine Beteiligungsgesellschaft wird häufig als GmbH gegründet. Dies ist angebracht, wenn neben einer Beteiligung am Unternehmenskapital noch andere Ziele verfolgt werden, z. B. die Verpachtung von Anlagegütern an das Unternehmen. Grundsätzlich zu klären ist die Frage, wer das Stammkapital der BeteiligungsgmbH hält und damit letztlich Einfluss ausübt.

Wenn für die Kapitalbeteiligung vermögenswirksame Leistungen aufgebracht werden, ist eine Förderung nach dem Vermögensbildungsgesetz möglich. Voraussetzung ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als stille Gesellschafter an der Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesellschaft beteiligt sind; es reicht nicht aus, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesellschaft sich als Aktionär am Unternehmen beteiligt.

2. Beteiligungsgesellschaft bR

Eine GbR (siehe §§ 705 ff. BGB) wird auf Basis eines formfreien Gesellschaftsvertrages, der nicht in das Handelsregister eingetragen wird, gegründet. Sie verfügt über großen Gestaltungsspielraum in Bezug auf

- die Bestellung eines Geschäftsführers der Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesellschaft,
- die Wahrnehmung der Kontroll- und Informationsrechte beim Unternehmen sowie
- das Stimmrecht, die Kündigungsmöglichkeiten und die Verfügung über die Beteiligung an der GbR.

Belegschaft erwirbt eine stille Beteiligung an der Beteiligungsgesellschaft (auf der Basis individuell abgeschlossener Gesellschaftsverträge). Diese wiederum sammelt das Kapital und gibt es gebündelt an das Unternehmen weiter. Durch ihre Einlage ist die Beteiligungsgesellschaft – ggf. wiederum als stille Gesellschafterin – am Unternehmensgewinn beteiligt. Auf die Einlage der Beteiligungsgesellschaft entfallende Gewinne werden an diese ausgeschüttet und an die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergegeben.

Die Konstruktion einer indirekten Beteiligung beschränkt die Möglichkeiten des Einflusses der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf das Unternehmen erheblich. Eine Weitergabe wirtschaftlicher Daten kann so vermieden werden. Direkte Informationsrechte haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht.

Der Vorteil einer indirekten Beteiligung liegt u. a. darin, dass das Arbeitsverhältnis und das Gesellschaftsverhältnis (Kapitalbeteiligung) nur indirekt aufeinandertreffen und das Kapital und das Stimmrecht der Beschäftigten in der Gesellschafterversammlung gebündelt auftreten; lediglich eine Ansprechpartnerin oder ein Ansprechpartner nimmt die Interessen der Beteiligten wahr. Zudem ist vorteilhaft, dass das Ausscheiden oder die Neuaufnahme eines „indirekten Gesellschafters“ durch die Beteiligungsgesellschaft geregelt wird. Dadurch ergibt sich ein erheblich verminderter Verwaltungsaufwand, der auch mehr Flexibilität in der Handhabung des Beteiligungsmodells ermöglicht.



Beteiligungsmodell: Belegschaftsaktien

Deutsche Lufthansa AG

Branche: zivile Luftfahrt

Gegründet: 1955

Sitz der Gesellschaft: Köln/Frankfurt

Geschäftsfelder: Passagierbeförderung,
Logistik, Technik, Catering und IT-Services

Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter: mehr als 100.000

Umsatz: 24,9 Mrd. Euro

Das Beteiligungsmodell:

Bereits Ende der sechziger Jahre wurden bei der Deutschen Lufthansa Belegschaftsaktien ausgegeben. Seit Mitte der 1990er Jahre wurde die tarifliche Ergebnisbeteiligung konsequent ausgebaut. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, statt einer Barzuwendung vergünstigte Aktien zu erwerben oder über das Programm LH-Chance weitere Aktien bei zinsfreier Darlehensgewährung hinzuzukaufen. Zwei Jahre nach Erwerb können die Beschäftigten frei über die Aktien verfügen.

Seit 1997 legt Lufthansa jährlich ein spezielles Aktienprogramm für Führungskräfte, LH-Performance, auf. Grundlage von LH-Performance ist ein Eigeninvestment der Führungskraft in Lufthansa-Aktien. Hierfür wird den Teilnehmern ein Rabatt auf den Aktienkauf gewährt. Die Aktien unterliegen ebenfalls einer Sperrfrist – hier beträgt sie drei Jahre. Hat sich die Aktie zum Ablauf der Sperrfrist besser entwickelt als ein Vergleichskorb (Aktien börsennotierter Konkurrenz-Airlines), leistet Lufthansa eine Zahlung an die Teilnehmer. Die Höhe dieser Outperformancezahlung steigt je Prozentpunkt Besserentwicklung gegenüber dem Vergleichskorb. Seit 2007 ist zusätzlich eine Performanceoption Bestandteil des Programms. Dies bedeutet, dass Lufthansa eine Zahlung leistet, wenn die Lufthansa-Aktie zum Ende der Laufzeit festgelegte Kursziele erreicht hat.

Außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterhalb der Leitungsebenen bietet Lufthansa mit LH-PerformanceAT ein vergleichbar strukturiertes Beteiligungsmodell an.

Der Erfolg:

In den vergangenen Jahren wählten jeweils ca. 40 Prozent aller Lufthansa-Tarifbeschäftigten in Deutschland anstelle einer Barzahlung den Erwerb von traditionellen Belegschaftsaktien oder die Teilnahme an LH-Chance. Das Programm LH-Performance für außertarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Führungskräfte wurde in den letzten Jahren von Presse und Investoren als eines der besten Aktienprogramme aller Dax-30-Unternehmen bewertet.

” Unsere Mitarbeiterkapitalbeteiligung hat für Lufthansa einen hohen Stellenwert. Die Mitarbeiter sollen an der positiven wirtschaftlichen Entwicklung ihrer Lufthansa unmittelbar beteiligt sein. Dieses Angebot findet auch in der Mitarbeiterschaft breite Akzeptanz, wie die kontinuierliche Beteiligung an den Aktienprogrammen zeigt.

“

Peter Gerber, Bereichsleiter Tarifpolitik Deutsche Lufthansa AG



Beteiligungsmodell: Belegschaftsaktien

Sparkasse Mittelholstein AG

Branche: Finanzdienstleistung**Gegründet:** 1823, seit 1973 AG**Sitz der Gesellschaft:** Rendsburg**Geschäftsfeld:** Finanzdienstleistungen
für Privat- und Firmenkunden**Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter:** 260**Umsatz:** 1,7 Mrd. Euro Bilanzsumme

”

Die Entscheidung, diese Möglichkeit für eine Beteiligung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Sparkasse Mittelholstein AG zu schaffen, war goldrichtig. Wir erleben bei ihnen eine hohe Bereitschaft, sich für ihre Sparkasse einzusetzen. Das fördert natürlich das Verhältnis zu unseren Kunden und kommt damit auch dem Geschäftserfolg der Sparkasse zugute.

“

Manfred Buncke,
Vorsitzender des Vorstandes
der Sparkasse Mittelholstein AG

Das Beteiligungsmodell:

Alle vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnisse im Ausgabejahr unbefristet und ungekündigt sind, können seit 1997 jährlich bis zu zehn Stammaktien zeichnen. Im Rahmen der steuerlichen Möglichkeiten ist der Zeichnungskurs begünstigt.

Der Erfolg:

Die Identifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer Sparkasse ist durch die Ausgabe von Belegschaftsaktien gewachsen. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten (145) gehören mittlerweile zum Aktionärskreis. An den jährlichen Hauptversammlungen nehmen sie in großer Zahl teil. Das wirkt sich auf die Wahrnehmung der Sparkasse in der Region positiv aus und fördert in besonderem Maße das Verhältnis zu den Aktionären.

5. Kapitel

Von der Idee zum Konzept

Mitarbeiterkapitalbeteiligung hat entscheidende Vorteile. Um diese auszuschöpfen, gilt es, ein stimmiges Auswahl- und Einführungskonzept zu entwickeln.

Sowohl in der ersten Orientierung als auch in der Entwicklungs- und Umsetzungsphase eines konkreten Beteiligungsmodells müssen wichtige Kernfragen beantwortet werden.

Sind die elementaren Voraussetzungen im Unternehmen erfüllt?

Die folgenden Bedingungen sollten unbedingt gegeben sein, wenn Sie Ihr Vorhaben beginnen:

Unterstützung durch die Geschäftsleitung

Alle Eigentümer sowie die Mitglieder der Geschäftsleitung sollten hinter der Beteiligungsidee stehen.

Transparenz

Die Gesellschafter und die Geschäftsführung sollten sich darüber im Klaren sein, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine Beteiligung zumindest neue Informationsrechte, wenn nicht sogar Mitspracherechte, erhalten. Transparenz wichtiger Kennziffern des Unternehmens ist eine ebenso wichtige Voraussetzung für das Funktionieren eines materiellen Beteiligungssystems wie ein partnerschaftliches Vorgehen insgesamt.

Verknüpfung mit immateriellen Zielen

Die Einschätzung von Für und Wider sollte nicht allein den finanziellen Nutzen in Betracht ziehen. Die Wirkungen auf Motivation und Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen sollten ebenfalls bewertet werden.

Projektphasen zur Einführung von Mitarbeiterbeteiligungen

Phase 1 Orientierung

- Informationssammlung
- Zielfindung
- Festlegung strategischer Eckpunkte

Phase 2 Entwicklung

- Bildung einer Projektgruppe
- Unterstützung durch externe Beratung
- Entwurf eines Beteiligungskonzeptes
- Gestaltung von Gewinnformeln und Modellrechnungen
- Ausarbeitung des Modells
- Information des Betriebsrates und der Führungskräfte
- Modellentscheidungen durch Geschäftsführung und Eigentümer
- Information und Akzeptanz der Führungskräfte

Phase 3 Umsetzung

- Herstellung von Informationsunterlagen und Formularen
- Information der Führungskräfte
- Schriftliche Information der Mitarbeiter und Diskussion in kleinen Gruppen
- Unterstützung durch Betriebsrat
- Einführung des Modells

Motivation der Mitarbeiter

Natürlich muss auch die Belegschaft voll hinter der Beteiligungsidee stehen und deren Zielsetzungen unterstützen. Auch das beste Beteiligungsmodell wird ins Leere laufen, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer Arbeit unzufrieden sind.

Vertrauen in die Geschäftsführung

Kein Anleger wird eine Aktie kaufen, wenn er das Management oder den Vorstand für unfähig hält, das Unternehmen erfolgreich zu führen. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich am arbeitgebenden Unternehmen beteiligen, gilt dies in besonderem Maße – zumal sie das Unternehmen vielleicht besser einschätzen können als ein externer Anleger. Bei ihnen geht es nicht nur um das eingesetzte Geld, sondern auch um den Arbeitsplatz.

An welche Beschäftigten soll sich das Angebot richten?

Die einfachste Möglichkeit ist ein Angebot an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Denn:

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet, ohne sachlichen Grund ganze Mitarbeitergruppen schlechter zu stellen oder gar auszuschließen (wie z. B. Beschränkung auf Angestellte unter Ausschluss aller Arbeiterinnen und Arbeiter oder Beschränkung auf Vollzeitkräfte).

Um die steuerlichen Fördermöglichkeiten nach § 3 Nr. 39 Einkommensteuergesetz ausschöpfen zu können, muss ein Angebot zur Beteiligung am

Unternehmen mindestens allen Beschäftigten des Unternehmens offenstehen, die zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen.

Welches Modell passt?

In der Praxis haben sich einige Erfolgskriterien herauskristalliert, die grundsätzlich für alle Beteiligungsmodelle und Unternehmensformen gelten:

1. Vereinbarkeit mit Rechtsform und Zielen des Unternehmens
2. Berücksichtigung der Mitarbeiterinteressen bei der Ausgestaltung
3. Informations- und Mitspracherechte für die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
4. Möglichkeit der Inanspruchnahme staatlicher Förderung
5. Geeignete Finanzierungsquellen (steuerliche Förderung jedoch nur, wenn die Beteiligung durch den Arbeitgeber on top als freiwillige Leistung gewährt wird) u.a.
 - freiwillige Überlassung der Beteiligung durch den Arbeitgeber
 - Sonderzahlungen
 - vermögenswirksame Leistungen
 - Erfolgsbeteiligungen
 - Unternehmenszuschüsse
 - Privatvermögen der Mitarbeiter
6. Langfristige Beteiligung mit festen Regeln für den Anteilsverkauf
7. Transparenz der Erfolgskennzahlen

Was muss man bei der Umsetzung beachten?

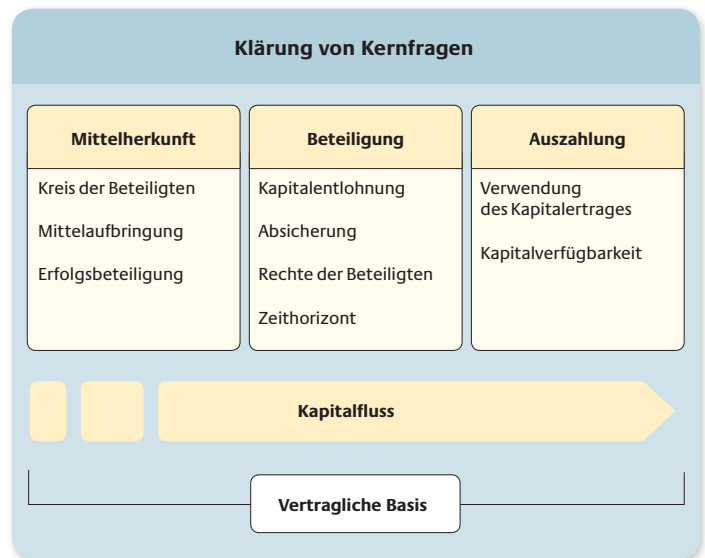
Die Leitfragen stellen in idealtypischer Weise dar, wie die Einführung eines Beteiligungsmodells vonstatten gehen kann. In der Praxis mögen einzelne Schritte eine unterschiedliche Gewichtung erfahren, um betrieblichen Besonderheiten Rechnung zu tragen. Ein systematisches Vorgehen hilft jedoch, Fehler zu vermeiden und zügig das gewünschte Ergebnis zu erreichen.

Leitfrage 1:

Wie sollen die Beschäftigten beteiligt werden?

Bei der Wahl eines Beteiligungsmodells stellt sich als Erstes die Frage, ob eine Eigenkapitalbeteiligung oder eine Beteiligung mit Fremdkapitalcharakter gewählt werden soll. Die Entscheidung hinsichtlich der genauen rechtlichen Grundlage des Modells wird dann durch die Rechtsform des Unternehmens und die gewünschte Flexibilität bei der Modellgestaltung eingeschränkt.

Für Unternehmen, die keine Eigenkapitalbeteiligung wünschen, stehen drei Varianten mit Fremdkapitalcharakter zur Verfügung: partiarisches Darlehen, Genussrechte und die (typische) stille Gesellschaft. Bei der Entscheidung über die angestrebte Rechtsform müssen dort, wo Wahlmöglichkeiten bestehen, die jeweiligen Vor- und Nachteile abgewogen und mit den zuvor aufgestellten Zielen abgeglichen werden.



Steht der rechtliche Rahmen, können erste grobe Eckpunkte für das zu entwickelnde Modell festgelegt werden. Diese sollten ausgehend von Kernfragen entschieden werden, die sich auf Teilbereiche wie Einzahlung, Beteiligung, Auszahlung sowie vertragliche Basis beziehen.

Leitfrage 2:

Wo kommen die Mittel her?

Die finanziellen Mittel können durch das Unternehmen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst oder gemeinsam eingebracht werden, in einer einmaligen Summe oder regelmäßig wiederholt. Finanziert das Unternehmen die Beteiligung (mit), geschieht dies oft über eine unentgeltliche Überlassung oder Verbilligung unter Einbeziehung der staatlichen Förderungen und gegebenenfalls dem Einsatz einer Erfolgsbeteiligung.

Die Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland hat einen tarifvertraglich abgesicherten Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Auch auf freiwilliger Basis können Mittel des Arbeitgebers oder des Beschäftigten vermögenswirksam angelegt werden. Viele Beteiligungsunternehmen streben die Anlage vermögenswirksamer Leistungen

im eigenen Unternehmen ausdrücklich an und erzielen dadurch erhebliche Liquiditätseffekte. Den Beschäftigten kann die Einbringung ihrer vermögenswirksamen Leistungen in die betriebliche Kapitalbeteiligung durch ein entsprechendes Formular erleichtert werden.

Steht ein zügiger Aufbau von Eigenkapital im Vordergrund, sind Eigenleistungen von Beschäftigten natürlich sehr willkommen. In der Praxis sind Beteiligungsmodelle anzutreffen, die sich ausschließlich aus Eigenleistungen der Beschäftigten finanzieren. Dies erfordert nicht nur deren Beteiligungsbereitschaft, es setzt auch ein starkes Interesse der Beschäftigten an der Unternehmensentwicklung und/oder die Erwartung guter Renditechancen voraus. Besonders in Umbruchsituationen eines Unternehmens kann ein finanzielles Engagement der Beschäftigten von entscheidender Bedeutung sein.

Vielfach wird die Möglichkeit der Vorfinanzierung durch ein Arbeitgeberdarlehen in einer Betriebsvereinbarung geregelt. In diesem Darlehensvertrag sind z. B. die Verzinsung oder die Tilgungsmodalitäten (z. B.: 50 Prozent aus der jährlichen Erfolgsbeteiligung fließen in die Tilgung)

festgelegt. Darüber hinaus steht es dem Darlehensnehmer frei, das Darlehen jederzeit aus eigenen Mitteln zu tilgen.

Leitfrage 3:

Wie soll die Beteiligung ausgestaltet sein?

In einer ersten Stufe sollte geklärt werden, wie stark die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich am Erfolg und Risiko beteiligt werden sollen und wollen. Mit zunehmendem Eigenkapitalcharakter nehmen die Rechte der Beteiligten tendenziell zu. Hinsichtlich des Zeithorizonts ist zu berücksichtigen, ob es sich bei der Beteiligung um eine einmalige Aktion oder um eine wiederholte Praxis bzw. ein dauerhaftes Programm handeln soll. Die Bedienung richtet sich dann nach der Art der Beteiligung. Bei Fremdkapitalbeteiligungen ist ein Zins zu vereinbaren, der üblicherweise über dem Marktzins liegt oder in Form des partiarischen Darlehens (mit Gewinnbeteiligung) von einer vorgegebenen Erfolgsgröße bestimmt wird. Bei Eigenkapital- und Mischkapitalbeteiligungen ist die Form der Gewinnbeteiligung zu präzisieren. Festzulegen sind hier neben der Basis der Gewinnermittlung auch die Kriterien der Gewinnverteilung.

Gut gewählt ist halb gewonnen

Die Auswahl der Beteiligungsform hängt von Zielsetzung, Rechtsform und Kapitalstruktur des Unternehmens ab. Das Fünfte Vermögensbildungsgesetz schließt die Anlage vermögenswirksamer Leistungen als direkte Beteiligung an einer Personengesellschaft aus.

Bei Mischformen (stille Beteiligung, Genussscheine) mit stark ausgeprägtem wirtschaftlichen Eigenkapitalcharakter ist es besonders wichtig, Beschäftigte über Verlustrisiken aufzuklären oder diese vertraglich zu begrenzen. Bei der reinen Eigenkapitalbeteiligung (GmbH-Anteil, Aktie) erhält der Beschäftigte Mitgliedschaftsrechte mit Beteiligung sowohl am Gewinn als auch am Verlust.

Verlustbeteiligung – ja oder nein?

Bei allen Beteiligungen am Kapital gehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein doppeltes Risiko ein. Eng verknüpft mit der Wahl der Rechtsform der Beteiligung (Eigen-, Fremd- oder Mischkapital) ist auch die Frage der Verlustbeteiligung. Zum einen kann bei Eintritt eines negativen Jahresergebnisses ein Teil-Verlustrisiko entstehen. Zum anderen können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Insolvenz des Unternehmens nicht nur den Arbeitsplatz, sondern auch die Beteiligung verlieren.

Ein Ausschluss beider Risiken ist nur bei einem Mitarbeiterdarlehen möglich, da es als reine Fremdkapitalbeteiligung generell nicht am Verlust partizipiert und durch eine Bankbürgschaft abgesichert ist. Die übrigen Beteiligungsinstrumente unterliegen zwingend dem Insolvenzrisiko.

Eine Verlustbeteiligung ist dann zwingend notwendig, wenn eine staatliche Förderung in Anspruch genommen werden soll. Um den betriebswirtschaftlichen Eigenkapitalcharakter eines Genussrechts oder einer stillen Beteiligung zu betonen, kann daher eine Verlustbeteiligung vereinbart werden. Bei der Höhe der Verlustbeteiligung bestehen jedoch Gestaltungsspielräume. Beispielsweise kann die Verlustbeteiligung auf den geleisteten Firmenzuschuss begrenzt werden, so dass der Mitarbeiter auch nach Verlustjahren wenigstens seine Eigenleistung zurückerhält.

Leitfrage 4:

Wie sollen die Auszahlungen gestaltet sein?

Die Möglichkeiten der Verwendung des Kapitalertrags reichen von der vollständigen Ausschüttung über Mischformen bis hin zur vollen Wiederanlage. Wird der Kapitalertrag teilweise ausgeschüttet, ist ein Verhältnis festzulegen (z. B.: 40 Prozent des Gewinns werden ausgeschüttet) oder eine Richtgröße zu bestimmen (z. B.: keine Ausschüttung, bis acht Prozent Eigenkapitalverzinsung erreicht sind).

Um von den staatlichen Förderungen profitieren zu können, wird die Kapitalverfügbarkeit in der Regel eingeschränkt durch Sperrfristen, innerhalb derer keine Möglichkeit der Verfügung über die Kapitaleinlage besteht, sowie durch Kündigungsfristen. Auch die Rückzahlungsmodalitäten sind zu regeln, um Liquiditätsengpässe im Unternehmen zu vermeiden.

Sperrfristregelungen sind ein wichtiger Orientierungsrahmen. Hier ist zu beachten, dass bei Sperrfristen unter sechs bzw. sieben Jahren keine Förderung nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz möglich ist. Wird eine Sperrfrist von mehr als neun Jahren festgelegt, muss im Beteiligungsmo-

dell eine „Unverfallbarkeit“ für den Fall eines vorzeitigen Ausscheidens vorgesehen sein. Welche Sperrfrist für die Kapitalbeteiligung vereinbart wird, ist eng mit den Zielsetzungen des Beteiligungsmodells verbunden. Soll der Eigenkapitalcharakter eines Genussrechts oder einer stillen Beteiligung hervorgehoben werden, wird das Arbeit gebende Unternehmen an einer möglichst langen Haltefrist interessiert sein. Solche Vereinbarungen betonen in besonderer Weise eine langfristige Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen und können auch als Beitrag zur Altersvorsorge gesehen werden.

Während der Sperrfrist vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer prinzipiell einen Kündigungsausschluss. Trotzdem sollten auch Möglichkeiten einer vorzeitigen Verfügungsmöglichkeit bzw. Kündigung der Kapitalbeteiligungen vorgesehen werden. Orientierung gibt hier das Fünfte Vermögensbildungsgesetz. So ist der Verzicht auf eine Rückzahlung der gewährten Förderung in Ausnahmefällen möglich (bei Heirat, Arbeitslosigkeit von mehr als einem Jahr, Erwerbsunfähigkeit, Tod oder der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit). Auch weiter gehende Kündigungsgründe für den Beschäftigten (Erreichen der Altersgrenze, Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, unverschuldete Notsituation etc.) und/oder das Arbeit gebende Unternehmen (Fusion, Unternehmensverkauf, Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen) können vereinbart werden. In der Regel wird sich das Unternehmen vorbehalten, bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses auch die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters vorzeitig beenden zu können.

Bei börsennotierten Aktien und Genussscheinen, die an der Börse verkauft werden können, sind keine Sperrfristregelungen erforderlich. Alle anderen Beteiligungsformen sind in der Regel nicht handelbar. Daher sind spezielle Regelungen der Verfügungsmöglichkeiten notwendig. Sie sollten so gewählt werden, dass die Liquidität des Unternehmens nicht beeinträchtigt wird, der Beschäftigte aber möglichst rasch zu seinem Geld kommt. Sinnvoll sind Liquiditätsklauseln, die Regeln zur Tilgung und Ratenzahlung vorsehen. Hier könnte festgelegt werden, dass die Rückzahlungen in halbjährlichen Raten fällig sind, die in Abhängigkeit von der Kapitalhöhe auf wenige Jahre ausgeweitet werden. Auf diese Weise wären auch die Zahlungsmodalitäten liquiditätsschonend. Bezüglich der Rückzahlung an die Beschäftigten sollten sowohl Möglichkeiten einer Zahlung des Gesamtbetrages als auch eine stufenweise Zahlung, z. B. von jährlichen Teilbeträgen, vorgesehen sein.

Drum prüfe, wer sich bindet!

Form der Kündigung, mögliche Kündigungsstermine, -fristen und schließlich der Umfang der Kapitalrückzahlung sind frühzeitig in den Überlegungen zum Beteiligungsmodell zu berücksichtigen.

Leitfrage 5:

Welche Regeln gelten für Vertragsform, Arbeitsverhältnis und Mitbestimmung?

Eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung muss mit dem Tarifrecht und geltenden Regelungen auf betrieblicher Ebene im Einklang stehen. Bei der Ausgestaltung lassen sich drei Möglichkeiten unterscheiden: Tarifvertrag, Regelungen auf Unternehmensebene wie Gesamtzusage oder Betriebsvereinbarung und einzelvertragliche Lösungen.

Bei individuellen Lösungen wird zwischen jedem beteiligungsberechtigten Beschäftigten und dem Unternehmen ein Einzelvertrag geschlossen. Die Zusage ist Bestandteil des Arbeitsvertrages und kann nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers oder durch eine Änderungskündigung modifiziert werden.

Eine freiwillige Gesamtzusage bindet das Unternehmen nur im Jahr der Zusage. Der Arbeitgeber kündigt eine zusätzliche Leistung an, verzichtet

aber auf die Einverständniserklärung der Belegschaft. Als rechtliche Grundlage wird die Gesamtzusage häufig bei der Einführung eines breiteren Beteiligungsmodells gewählt. Sie ist auch üblich, wenn der Abschluss einer Betriebsvereinbarung nicht möglich ist.

Die nähere Ausgestaltung des Kapitalbeteiligungsmodells unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats – unabhängig davon, ob die Beteiligung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verbilligt oder kostenlos gewährt wird. Die grundsätzliche Entscheidung darüber, ob und mit welchem finanziellen Gesamtvolumen eine Beteiligung gewährt wird, ist jedoch nicht mitbestimmungspflichtig, sie ist eine freiwillige Entscheidung des Arbeitgebers. Dazu gehören auch die Bestimmung der Laufzeit des Modells, der Umfang der vom Arbeit gebenden Unternehmen insgesamt bereitgestellten finanziellen Mittel und die Form der Leistungen (Barauszahlung oder investive Verwendung zu Zwecken der Vermögensbildung).

Reden ist Trumpf

Von Arbeitgeberseite sollte auf jeden Fall frühzeitig eine vertrauensvolle Kooperation mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren Vertretern gesucht werden. So wird sichergestellt, dass die Vorstellungen, Wünsche und Bedürfnisse der Belegschaft in der Konzeption berücksichtigt werden. Nachträgliche, ggf. aufwendige Korrekturen können so vermieden werden.

In der Praxis werden Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle oft in freiwilligen Betriebsvereinbarungen geregelt. Arbeitsentgelte, die durch einen Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Das heißt, es kann per Betriebsvereinbarung keine Mittelaufbringung durch Löhne oder Gehälter vereinbart werden, wenn diese durch einen Tarifvertrag festgelegt sind oder üblicherweise festgelegt werden. Ausnahmen bestehen, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

Leitfrage 6:

Welche Schritte stehen nach der Entscheidung an?

Nach den grundsätzlichen Entscheidungen für ein konkretes Beteiligungsmodell muss es in die Praxis umgesetzt werden. Dazu gehört zum Beispiel, im Detail zu prüfen, ob eine staatliche Förderung bzw. Steuerbegünstigung genutzt werden kann. Zur Umsetzung gehören auch z. B. die Berechnung der Kapitalrendite für die Mitarbeiter und der Kapitalkosten für das Unternehmen sowie eine grobe Liquiditätsplanung unter verschiedenen Szenarien. Schließlich muss das Modell in die richtige juristische Form gebracht werden.

Mit der Einführung eines Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodells sollte eine unternehmensinterne Kommunikationsoffensive verbunden werden. Nach der Modelleinführung sollten Informationen kontinuierlich weiter fließen – der Erfolg steht und fällt mit der Kommunikation.



Beteiligungsmodell: stille Gesellschaft
mit Gewinn- und Verlustbeteiligung

Brandt Kantentechnik GmbH

Branche: Maschinenbau

Gegründet: 1932 als Handwerksbetrieb,
ab 1955 Maschinenbauunternehmen

Sitz der Gesellschaft: Lemgo

Geschäftsfeld: Kantenanleimmaschinen

Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter: 294,

davon 38 Auszubildende

Umsatz: 63,7 Mio. Euro

”

Bei Brandt denken und handeln die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie Mitunternehmer. Sie sind über die Ziele des Unternehmens informiert. Durch eine kontinuierliche Kommunikation haben wir eine erfolgreiche Partnerschaft aufgebaut, die auf gegenseitigem Vertrauen basiert. Als Geschäftsführer stehe ich damit in einer noch größeren Verantwortung und Vorbildfunktion, kann mir aber stets der Unterstützung aller sicher sein!

“

**Jürgen Köppel, Geschäftsführer
Brandt Kantentechnik GmbH**

(Bild links)

”

Die Firma Brandt ist eine Tochterfirma der Homag Group AG. Dort wurde die Mitarbeiterbeteiligung bereits 1974 eingeführt. Hier sind die Beschäftigten fast 100-prozentig beteiligt – insgesamt mit 25 Millionen Euro. Ich sehe in der Mitarbeiterbeteiligung eine Win-win-Situation für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Unternehmen. Alle haben mit der Realisierung der Mitarbeiterbeteiligung und der Schaffung von partnerschaftlichen Strukturen hochkarätige ökonomische Vorteile. Sukzessive wurde bzw. wird dieses bewährte Beteiligungsmodell deshalb bei den Tochterfirmen der Homag Group eingeführt.

“

**Gerhard Schuler, Firmenmitbegründer, Ehrenvorsitzender
des Aufsichtsrates der Homag
Group AG**

Das Beteiligungsmodell:

Seit 1981 ist jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, das zum Aufnahmezeitpunkt (Jahresbeginn) mindestens ein Kalenderjahr besteht, berechtigt sich mit dem Fünffachen der Bruttomonatsvergütung, zurückgerechnet auf das Basisjahr 2007, an dem Unternehmen zu beteiligen. Jeder berechtigte Beschäftigte erhält das Angebot, die sofort fällige Kapitaleinlage über ein festverzinsliches Darlehen der Firma zu finanzieren. Dieses wird mit ca. sechs Prozent verzinst und 50 Prozent der zukünftigen Ausschüttungen werden zur Tilgung verwendet. Das Beteiligungskapital, multipliziert mit der Ergebnisquote, vermindert um die persönlichen Steuern, gegebenenfalls um eine 50-prozentige Darlehenstilgung, wird an die stillen Beteiligten ausgeschüttet. Eventuelle Verluste werden auf Verlustsonderkonten gebucht und mit zukünftigen Gewinnen verrechnet. 2009 waren 220 (89,4 Prozent) von 246 berechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Firma Brandt beteiligt.

Der Erfolg:

Die materielle Mitarbeiterbeteiligung, unterstützt durch eine immaterielle Beteiligung in Form von partnerschaftlichen Strukturen, sorgt für deutlich höher motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was wiederum nachhaltig die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens steigert. Bei Brandt erkennt man dieses zum Beispiel an einer sehr hohen Innovationsquote, der schnellen und konsequenten Umsetzung von Verbesserungsprozessen sowie einer geringen Krankheits- und Fluktuationsquote.



”

Die wachsende Resonanz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf das Mitarbeiteraktienprogramm, aber auch die Entwicklung des Verständnisses in der Belegschaft für die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Konzerns sind von wesentlicher personalpolitischer Bedeutung. Gerade in einem Dienstleistungsunternehmen, in dem der wirtschaftliche Erfolg maßgeblich von der Einstellung der Beschäftigten zu ihrer Arbeit beeinflusst wird, entfaltet dieses Instrument der Beteiligung nachhaltige Wirkung. Wir sehen hier eine sinnvolle und angemessene Form der Ergänzung der tariflichen Vergütung, die in unserem Unternehmen bewusst unabhängig vom Unternehmensergebnis angeboten wird.

“

Michael Müller, Personalchef der Fraport AG (Bild links)

”

Die Arbeitnehmervertretung hat anlässlich des Börsengangs der Fraport AG im Jahre 2001 eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung gefordert. Rückblickend ist festzustellen, dass diese Forderung eine richtige war, denn das Interesse am Erwerb von Aktien hat seitdem stetig zugenommen. Da der Aktienkauf nicht auf die monatliche Vergütung angerechnet wird, sondern eine übertarifliche Leistung darstellt, entsteht für die Beschäftigten auch kein finanzielles Risiko. Festzustellen ist, dass mit dem Börsengang und der Möglichkeit des Aktienerwerbes die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen und der Unternehmenspolitik stark angewachsen ist. In dieser Form werden wir eine Weiterführung und Fortentwicklung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung nachhaltig unterstützen.

“

Peter Wichtel, Betriebsratsvorsitzender der Fraport AG

Beteiligungsmodell: stille Gesellschaft mit Gewinn- und Verlustbeteiligung

Fraport AG

Branche: Luftverkehrsdienstleister

Gegründet: 1924, seit 2001 AG

Sitz der Gesellschaft: Frankfurt am Main

Geschäftsfeld: Airport-Management

Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter: rund 19.500

Umsatz: 2,1 Mrd. Euro

Das Beteiligungsmodell:

Zum Börsengang 2001 legte die Fraport AG für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Aktienprogramm auf und hat dieses Programm seither ununterbrochen fortgeführt. Bei Einführung des Mitarbeiteraktienprogramms MAP wurde auch eine bis dahin an die Beschäftigten gezahlte allgemeine Betriebszulage in Höhe von 1.200 DM (615 Euro) in das Budget für das Mitarbeiteraktienprogramm integriert.

Die vorher praktizierte pauschale Zahlung einer Zulage über die Gehaltsabrechnung wurde in ein Programm umgewandelt, bei dem die Beschäftigten alternativ ein in der Nettowirkung attraktives Kapitalbeteiligungsmodell wählen können. Das Konzept sieht drei Modelle für die Beschäftigten vor: das Splittingmodell (308 Euro Aktien/460 Euro Auszahlung), das Bonusmodell (820 Euro Aktien) und das innovative Modell (850 Euro Zuwendung in Form von Aktien und Übernahme des Zinsaufwands).

Der Erfolg:

Die Zahl der Beschäftigten, die sich für eine Teilnahme an den Aktienprogrammen entscheiden, ist seit 2001 stetig gewachsen: 2008 waren es schon 51,83 Prozent der Beschäftigten. Dies unterstreicht die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Unternehmen. Aufgrund der positiven Erfahrungen wurden sukzessive weitere Konzernunternehmen in das Programm einbezogen. Die Ausgestaltung variiert hierbei unter Berücksichtigung der jeweiligen finanziellen Möglichkeiten in den Tochterunternehmen.

6. Kapitel

Checkliste

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, Beratung bei der Einführung, Gestaltung oder Optimierung von Beteiligungsmodellen in Anspruch zu nehmen. In der Regel gehört dieses Angebot zum Leistungsspektrum großer Beratungsgesellschaften. Daneben gibt es aber auch kleinere Beratungsunternehmen, die sich im Bereich der Mitarbeiterkapitalbeteiligung spezialisiert haben. Beratungen können auch über Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer erfolgen. Zur Beteiligung an Fondsmodellen können sich interessierte Unternehmen und Beschäftigte an die eigene Hausbank wenden. Allgemeine Informationen sind über das Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erhältlich – siehe Seite 73.

Um sich auf ein Beratungsgespräch vorzubereiten oder grundsätzlich einen Überblick über die eigene Situation zu verschaffen, bietet sich das Arbeiten mit der folgenden Checkliste an. Die Checkliste fasst einige wesentliche Aspekte zusammen, die in den vorangehenden Kapiteln vorgestellt wurden. In der Praxis werden einzelne Aspekte unterschiedlich zu gewichten sein, um betrieblichen Besonderheiten Rechnung zu tragen.

Checkliste:

1. Teilnehmerkreis

Alle Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>
Festlegung einer Mindestbetriebszugehörigkeit	<input type="checkbox"/>
Ausschluss bestimmter Mitarbeitergruppen*	<input type="checkbox"/>
Kopplung an Mindestlohn und Gehaltshöhe	<input type="checkbox"/>
Kopplung an Leistungskriterien	<input type="checkbox"/>

*Kann zum Ausschluss der steuerlichen Förderung führen.

2. Mittelherkunft

Modus der Mittelaufbringung

Alleinige Finanzierung durch das Unternehmen	<input type="checkbox"/>
Anteilige Finanzierung durch die Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>

Form der Unternehmenszuwendung

Erfolgsbeteiligung	<input type="checkbox"/>
Prämie	<input type="checkbox"/>
Unternehmenszuwendung nach § 3 Nr. 39 EStG	<input type="checkbox"/>
Preis- bzw. Kursabschlag auf Aktie	<input type="checkbox"/>

Unterstützung der Mitarbeiterfinanzierung

Unterstützung der Mitarbeiterfinanzierung durch Ratenzahlung	<input type="checkbox"/>
Unterstützung der Mitarbeiterfinanzierung durch Lohnabzug	<input type="checkbox"/>
Vorfinanzierung durch Arbeitgeberdarlehen	<input type="checkbox"/>
Verknüpfung mit Sonderzahlungen	<input type="checkbox"/>

3. Verzinsung, Gewinn- und Verlustbeteiligung

Verzinsung (bei Fremdkapitalbeteiligung)

Basis der Gewinnbeteiligung	<input type="checkbox"/>
Steuerbilanz	<input type="checkbox"/>
Handelsbilanz	<input type="checkbox"/>
Spezifische Formel	<input type="checkbox"/>

Gewinnverteilung

Nach Kapitalanteilen	<input type="checkbox"/>
Anteilermittlung nach Formel	<input type="checkbox"/>

Verfahren der Gewinnverteilung

Dividende (Belegschaftsaktien)	<input type="checkbox"/>
Bilanzgewinnbeteiligung	<input type="checkbox"/>
Gewinnstaffel	<input type="checkbox"/>

Verwendung des Gewinns

Barauszahlung	<input type="checkbox"/>
Wiederanlage im Unternehmen	<input type="checkbox"/>
Kombination aus Barauszahlung und Wiederanlage	<input type="checkbox"/>
Höhe der Gewinnbeteiligung	<input type="checkbox"/>

Verlustbeteiligung

Ausschluss Insolvenzrisiko	<input type="checkbox"/>
Gewinnausfallrisiko	<input type="checkbox"/>
Verlustbeteiligung	<input type="checkbox"/>
Begrenzte Verlustbeteiligung	<input type="checkbox"/>

4. Beteiligungsform

Eigenkapitalbeteiligung

Belegschaftsaktie	<input type="checkbox"/>
GmbH-Anteil	<input type="checkbox"/>

Mischkapitalbeteiligung

Stille Gesellschaft	<input type="checkbox"/>
Genussrecht	<input type="checkbox"/>

Fremdkapitalbeteiligung

Mitarbeiterdarlehen	<input type="checkbox"/>
Mitarbeiterschuldverschreibung	<input type="checkbox"/>

Überbetriebliche Beteiligung (Fonds)

Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------

5. Rechtsgrundlagen

Mittelaufbringung

Arbeitsvertrag	<input type="checkbox"/>
Jährliches Angebot	<input type="checkbox"/>
Betriebsvereinbarung	<input type="checkbox"/>

Mittelverwendung

Schuldrechtlicher Vertrag (z. B. bei Darlehen)	<input type="checkbox"/>
Gesellschaftsvertrag (z. B. bei stiller Beteiligung)	<input type="checkbox"/>

6. Sperrfristen und Kündigung

Sperrfristen

Keine Sperrfrist	<input type="checkbox"/>
Sperrfrist unter 6 Jahre	<input type="checkbox"/>
Sperrfrist 6 Jahre	<input type="checkbox"/>
Sperrfrist über 6 Jahre	<input type="checkbox"/>

Vorzeitige Kündigungsmöglichkeiten durch den Arbeitnehmer

Gemäß Vermögensbeteiligungsgesetz (z. B. Tod, Arbeitslosigkeit)	<input type="checkbox"/>
Sonstige Gründe	<input type="checkbox"/>

Vorzeitige Kündigungsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber

Unternehmensverkauf	<input type="checkbox"/>
Fusion	<input type="checkbox"/>
Pfändung der Kapitalanteile	<input type="checkbox"/>
Kündigung des Arbeitsverhältnisses	<input type="checkbox"/>

7. Informations- und Beteiligungsrechte

Mitwirkungsrechte

Ausschluss jeglicher Rechte	<input type="checkbox"/>
Informationsrechte	<input type="checkbox"/>
Kontrollrechte	<input type="checkbox"/>
Reguläre Gesellschafterrechte	<input type="checkbox"/>

Wahrnehmung der Rechte

Durch den Mitarbeiter selbst	<input type="checkbox"/>
Durch den Betriebsrat	<input type="checkbox"/>
Durch gesonderte Gremien, z. B. Partnerschaftsausschuss	<input type="checkbox"/>

8. Kündigung und Rückzahlung

Kündigungstermine

Zum Monatsende	<input type="checkbox"/>
Zum Quartalsende	<input type="checkbox"/>
Zum Ende des Geschäfts- bzw. Kalenderjahres	<input type="checkbox"/>

Fristen

Fristlos	<input type="checkbox"/>
2 Wochen	<input type="checkbox"/>
6 Wochen	<input type="checkbox"/>
3 Monate	<input type="checkbox"/>
Über 3 Monate	<input type="checkbox"/>

Kapitalrückzahlung

Gesamtbetrag (Liquidität beachten)	<input type="checkbox"/>
Ratenweise	<input type="checkbox"/>
Zum Ende des Geschäfts- bzw. Kalenderjahres	<input type="checkbox"/>

7. Kapitel

Weiterführende Informationen

Internet-Links

Hintergrundinformationen zum Thema Mitarbeiterbeteiligung sind z. B. über folgende Internetportale abrufbar:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Überblick Neuregelungen, Fragen und Antworten zum Thema Mitarbeiterbeteiligung

www.mitarbeiterkapitalbeteiligung.bmas.de

AGP, Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e. V.: aktuelle Informationen, Mitarbeiterbeteiligung in der Praxis

www.agpev.de

BDI, Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.: Stellungnahmen und Praxisbeispiele

www.bdi.eu

Hans-Böckler-Stiftung: Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Von Aktien bis Darlehen – ein Überblick

www.boeckler.de

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Informationsplattform „Gewinn- und Kapitalbeteiligung von Beschäftigten“

infosys.iab.de/infoplattform

Informationsplattform „Worker Participation EU“: finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in anderen europäischen Ländern im Überblick

www.worker-participation.eu

(Rubrik Nationale Arbeitsbeziehungen)

Servicetelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Mitarbeiterkapitalbeteiligung:

018 05/67 67-20*

*Festpreis 14 Cent/Min. – abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich.

Förderung von Beratungen über betriebswirtschaftliche Fragen der Mitarbeiterbeteiligung im Unternehmen

Im Rahmen der Richtlinie des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle vom 27. Juni 2008 über die Förderung von Unternehmensberatungen für kleine und mittlere Unternehmen sowie freie Berufe können Beratungen über betriebswirtschaftliche Fragen der Mitarbeiterbeteiligung im Unternehmen gefördert werden.

Antragsberechtigt sind:

kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft sowie Angehörige der freien Berufe, die mindestens ein Jahr am Markt bestehen und

- a) weniger als 250 Personen beschäftigen,
- b) einen Jahresumsatz von nicht mehr als 50 Millionen Euro oder eine Jahresbilanzsumme von nicht mehr als 43 Millionen Euro haben,
- c) sich nicht zu 25 Prozent oder mehr ihres Kapitals oder ihrer Stimmrechte im Besitz eines oder mehrerer Unternehmen befinden.

Diese Schwellenwerte beziehen sich auf den letzten durchgeführten Jahresabschluss (auf Basis der letzten beiden Geschäftsjahre). Bei der Angabe der Mitarbeiter entscheidet grundsätzlich die Zahl der während des Jahres beschäftigten Vollzeitbeschäftigten. Bestehen Unternehmensverflechtungen, müssen die insgesamt beschäftigten Mitarbeiter bzw. erzielten Jahresumsätze kumuliert werden.

Art und Höhe der Förderung:

Gewährt wird ein Zuschuss für die Beratung über betriebswirtschaftliche Fragen der Mitarbeiterbeteiligung im Unternehmen. Dieser beträgt für Unternehmen im Geltungsbereich der alten Bundesländer einschließlich Berlin 50 Prozent, in allen anderen Bundesländern sowie dem Regierungsbezirk Lüneburg 75 Prozent der in Rechnung ge-

stellten Beratungskosten (ohne Mehrwertsteuer), höchstens jedoch 1.500 Euro je Beratung.

Antragstellung:

Der Antrag ist mit den Unterlagen innerhalb von drei Monaten nach Abschluss der Beratung bei einer Leitstelle (Verzeichnis siehe Richtlinie) einzureichen. Dem Antrag sind ein Exemplar des Beratungsberichts, die Rechnung der Beraterin oder des Beraters, der Kontoauszug des Antragstellers sowie bereits erhaltene „De-minimis“-Bescheinigungen beizufügen. Werden diese Unterlagen nicht im Original eingereicht, so hat der Antragsteller die Übereinstimmung der eingereichten Fassungen mit den Originalen im Antragsformular zu versichern und die entsprechenden Originale bis zum Jahr 2025 aufzubewahren.

Das elektronische Antragsformular steht unter www.beratungsfoerderung.net zur Verfügung, alternativ kann der Antrag auf einem Vordruck (kostenpflichtig) gestellt werden (Bestelladresse für Vordruck: W. Bertelsmann Verlag KG, Tel./Fax: 05 21/9 11 01-17/-19).

Weitere Informationen erhalten Sie bei den Leitstellen sowie bei der Bewilligungsbehörde:

Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA)

Frankfurter Str. 29–35
65760 Eschborn

Tel.: 0 61 96/9 08-5 70

Fax: 0 61 96/9 08-8 00

foerderung@bafa.bund.de

www.bafa.de

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat Öffentlichkeitsarbeit und Internet
11017 Berlin

Telefon: 0180/515151-0*

Telefax: 0180/515151-1*

E-Mail: info@bmas.bund.de

Internet: www.bmas.de

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Schreibtelefon: 018 05/67 67-16*

Fax: 018 05/67 67-17*

Gebärdentelefon:

gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

Bestell-Nr.: A 191

Redaktion: Heike Becker, Heike Zirden (BMAS)

Text/Konzept: Evers & Jung GmbH, Hamburg,
Stefan Stracke, Sascha Behnk,
Dr. Peter Wilke, Dr. Jan Evers

Satz/Layout: BUTTER. Agentur für Werbung,
Berlin

Fotos: Dirk Schaper

Stand: Juni 2009

Bürgertelefon:

montags bis donnerstags von 8 bis 20 Uhr
Sie fragen – wir antworten

Rente:

018 05/67 67-10*

Unfallversicherung/Ehrenamt:

018 05/67 67-11*

Arbeitsmarktpolitik und -förderung:

018 05/67 67-12*

Arbeitsrecht:

018 05/67 67-13*

Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs:

018 05/67 67-14*

Infos für behinderte Menschen:

018 05/67 67-15*

Ausbildungsförderung/Ausbildungsbonus:

018 05/67 67-18*

Europäischer Sozialfonds/Soziales Europa:

018 05/67 67-19*

Mitarbeiterkapitalbeteiligung:

018 05/67 67-20*

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren möchten, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

*Festpreis 14 Cent/Min. – abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich.

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.