



Konzeption: Modell GmbH-Beteiligung entwickeln

Inhalt

- „ASPEKT 1: Welchen Mitarbeitern wollen Sie ein Angebot zur Beteiligung machen?“
- „ASPEKT 2: Wie soll die Beteiligung finanziert werden?“
- „ASPEKT 3: Wie hoch sollen Beteiligungshöhe und -umfang sein?“
- „ASPEKT 4: Welche Kriterien wollen Sie für die Gewinnermittlung zugrunde legen?“
- „ASPEKT 5: Wie soll die Gewinnverteilung erfolgen bzw. wie sollen die Gewinnanteile ermittelt werden?“
- „ASPEKT 6: Wie soll die Auszahlung gestaltet werden?“
- „ASPEKT 7: Welche Regelungen sehen sie für Laufzeit, Kündigung und Rückzahlung vor?“
- „ASPEKT 8: Sollen die Anteile übertragbar sein?“
- „ASPEKT 9: Welche Informations- und Mitwirkungsrechte für die beteiligten Beschäftigten sehen Sie vor?“
- „ASPEKT 10: Wollen Sie eine Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft gründen?“

ASPEKT 1: Welchen Mitarbeitern wollen Sie ein Angebot zur Beteiligung machen?

In der Regel werden Sie ein Beteiligungsangebot allen Mitarbeitern machen wollen. Planen Sie trotzdem gründlich, welche Beschäftigten Sie mit einbeziehen möchten. Grundlage zur Bestimmung des Teilnehmerkreises bilden die Regelungen im Einzelarbeitsvertrag sowie die etwaigen Tarifbindungen.

Aus praktischen Gründen ist es sinnvoll, nur solche Teilnehmer auszuwählen, die schon länger im Unternehmen sind. Denn Beteiligung ist auf Kontinuität angelegt. Die Höhe der Beteiligung kann für verschiedene Mitarbeitergruppen unterschiedlich sein. Grundsätzlich sind bei der Auswahl (bzw. Beschränkung) der beteiligungsberechtigten Mitar-

beiter der arbeitsrechtliche Gleichheitsgrundsatz und Diskriminierungsverbote zu beachten. D.h. es ist in der Regel unzulässig, ohne sachlichen Grund ganze Mitarbeitergruppen schlechter zu stellen oder gar auszuschließen (wie z.B. eine Beschränkung auf Angestellte unter Ausschluss aller Arbeiter oder eine Beschränkung auf Vollzeitkräfte). Auch eine Unterscheidung nach Betriebsstätten widerspricht dem Gleichbehandlungsgrundsatz, soweit nicht sachliche Gründe dafür bestehen. Es bestehen allerdings Ausnahmeregelungen (Eingrenzung auf Führungskräfte, Ausschluss von Auszubildenden etc.).

Hier bietet sich eine professionelle [Beratung](#) an (z.B. Hausbank, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer). Der Ausschluss bestimmter Mitarbeitergruppen kann zum Verlust der [staatlichen Förderung nach § 3 Nr. 39 Einkommensteuergesetz](#) führen. Demnach 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 gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen. In der Praxis findet sich häufig folgende Regelung: Teilnahmeberechtigt sind sämtliche Beschäftigte, wenn

- sie sich in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis befinden,
- sie die Probezeit abgeschlossen haben und
- kein Aufhebungsvertrag besteht bzw. vereinbart ist.

ASPEKT 2: Wie soll die Beteiligung finanziert werden?

Eine GmbH-Beteiligung kann

- allein durch das Unternehmen,
- allein durch die Beschäftigten oder
- durch beide anteilig



finanziert werden. In letzterem Falle muss das Verhältnis genau festgelegt werden.

Eine (Mit-)Finanzierung der Beteiligung durch das Unternehmen erfolgt in der Regel über eine unentgeltliche Überlassung oder Verbilligung von Unternehmensanteilen unter Einbeziehung der [staatlichen Förderungen](#) und ggf. durch den Einsatz einer [Erfolgsbeteiligung](#).

Steht ein zügiger Aufbau von Eigenkapital für das Unternehmen bei Ihren Zielen im Vordergrund, werden Sie Eigenleistungen Ihrer Mitarbeiter natürlich sehr willkommen heißen. In der Praxis sind durchaus Beteiligungsmodelle anzutreffen, die sich ausschließlich aus Eigenleistungen der Mitarbeiter finanzieren. Besonders in Umbruchsituationen eines Unternehmens kann dies von entscheidender Bedeutung sein. Bedenken Sie jedoch, dass dieses Finanzierungsmodell ein starkes Interesse Ihrer Belegschaft an der Unternehmensentwicklung und/oder die Erwartung guter Renditechancen voraussetzt. Klären Sie des Weiteren, ob die Mittel als Einmalzahlung oder regelmäßig wiederholt aufgebracht werden sollen bzw. ob das Beteiligungsangebot einmalig gilt oder regelmäßig (jährlich) wiederholt werden soll.

Der Staat unterstützt Beteiligungsmodelle auf verschiedenen Wegen. Die Frage, inwieweit und in welcher Höhe eine [staatlichen Förderung](#) möglich ist, ist u.a. auch gebunden an Beteiligungshöhe bzw. Umfang der Beteiligung (siehe hierzu Aspekt 3).

Es ist sinnvoll, eine steuerliche Beurteilung des von Ihnen favorisierten betrieblichen Beteiligungsmodells durch das Finanzamt vornehmen zu lassen und die sozialversicherungsrechtliche Behandlung mit der zuständigen Einzugsstelle abzustimmen.

Alleinige Finanzierung durch das Unternehmen (Vorsicht bei unsicherer Ertragslage!):

Finanziert Ihr Unternehmen die GmbH-Beteiligung allein, ist zu klären, wie hoch die Zuwendungen des Unternehmens pro Beschäftigten ausfallen sollen bzw. welche Zuwendungen aufgrund der Ertragslage des Unternehmens überhaupt realisierbar sind. Prüfen Sie die folgenden Zuwendungsformen:

- Investive Erfolgsbeteiligung
- Unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Unternehmensbeteiligungen
- Sonderzuwendungen, Prämien
- Vermögenswirksame Leistungen (Arbeitgeberanteil, Förderung gemäß 5. Vermögensbildungsgesetz)

Alleinige Finanzierung durch Mitarbeiter (erfordert Beteiligungsbereitschaft!):

Prüfen Sie die nachfolgenden Möglichkeiten und überlegen Sie, ob die Finanzierung ein- oder mehrmalig durch eine Einlage der Mitarbeiter und/oder durch einen Gehalts- bzw. Lohnabzug (Entgeltumwandlung) erfolgen soll. Mögliche Quellen sind:

- Vermögenswirksame Leistungen (Arbeitnehmeranteil, Förderung gemäß 5. Vermögensbildungsgesetz)
- Freiwillige Eigenbeteiligung/-leistung bzw. Zahlungen aus Lohn und Gehalt
- Wiederanlage von Gewinnanteilen und Zinsen
- Zahlungen aus dem Privatvermögen

Anstelle einer Ratenzahlung ist auch eine jährliche Erhöhung der Einlage möglich.

In der Praxis werden von Unternehmen oft entsprechende Sparpläne angeboten, die sowohl monatliche Einzahlungen als auch Einmalzahlungen der Mitarbeiter vorsehen.

Sollen zur Finanzierung der Beteiligung vermögenswirksame Leistungen verwendet werden, bestehen für die Beteiligungsunternehmen Aufzeichnungs- und Anzeigepflichten sowie die Pflicht zur Bescheinigung der vermögenswirksamen Leistungen. So hat der Arbeitgeber, bei dem vermögenswirksame Leistungen angelegt werden, in der Bescheinigung seinen Institutschlüssel und die Vertragsnummer des Arbeitnehmers anzugeben. Der Institutschlüssel ist bei der [Zentralstelle der Länder für Arbeitnehmersparzulage und Wohnungsbauprämie in Berlin](#) anzufordern.

Weiterführende Informationen dazu finden Sie [hier](#). Vordruckmuster für Arbeitnehmer zur Bescheinigung der angelegten vermögenswirksamen Leistungen (Anlage VL) bzw. zur Beantragung einer Arbeitnehmersparzulage nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz sind [hier](#) zu finden.



Anteilige Finanzierung durch Unternehmen und Mitarbeiter:

Eine Kombination aus beiden Finanzierungsmöglichkeiten (Unternehmen und Mitarbeiter) ist in der Praxis sehr häufig. Sie sollten prüfen, inwieweit dies für Ihr Modell in Betracht kommt und welche Zuwendungen aufgrund der Ertragslage des Unternehmens realisierbar sind. Demzufolge sind die Kapitalkosten Ihres Unternehmens zu berechnen.

ASPEKT 3: Wie hoch sollen Beteiligungshöhe und -umfang sein?

Hier geht es im Kern um die Frage, welche Höhe das Mitarbeiterkapital am Unternehmenskapital insgesamt langfristig erreichen soll bzw. kann und welche Beträge sich für den einzelnen Beschäftigten ergeben.

Ersteres hängt davon ab, in welcher Höhe Ihrem Unternehmen finanzielle Mittel zufließen sollen, in welcher Höhe Sie Mitarbeitern Anteile unentgeltlich oder verbilligt überlassen können und wollen, und auch, in welchem Umfang Ihre Beschäftigte [Mitspracherechte](#) bekommen sollen.

Bei der individuellen Beteiligung des Mitarbeiters sollten Sie über Höchstgrenzen bei der jährlichen Beteiligung nachdenken. Zum einen erreichen die Mitarbeiter dann eine hohe Förderquote in Relation zum angelegten Kapital und zum anderen wird auch vermieden, dass einzelne Mitarbeiter mehr finanzielle Verpflichtungen eingehen, als sie ohne zu großes Risiko finanzieren können.

Machen Sie sich bei dem Beteiligungsangebot Gedanken darüber, inwieweit Preisabschläge in Betracht kommen, d.h. ob die Anteile mit Preisabschlag oder ohne ausgegeben werden. Um von der [staatlichen Förderung](#) profitieren zu können, ist es ratsam genau zu prüfen, wie hoch der Abschlag sein darf. Das heißt, die Beteiligungshöhe so festzulegen, dass die staatliche Förderung genutzt werden kann.

Grundlage für die Bestimmung des Umfangs bzw. der Höhe einer individuellen Beteiligung eines Teilnehmers ist der Nennwert eines Anteilsscheins (bzw. die Nennwerte von unterschiedlichen Anteilsscheinen). Dieser Nennwert (bzw. die Nennwerte) und der Beteiligungsumfang für einen individuellen Teilnehmer müssen vorab festgelegt werden.

Es bietet sich an, bei Auszubildenden, Teilzeitbeschäftigten und ruhenden Arbeitsverhältnissen eine Höchstgrenze festzulegen, die unterhalb des Beteiligungsumfangs eines „regulären“ Teilnehmers liegt.

ASPEKT 4: Welche Kriterien wollen Sie für die Gewinnermittlung zugrunde legen?

Neben dem Umfang der Beteiligung müssen Sie auch Regeln für die Gewinnermittlung und -verteilung festlegen.

Laut GmbH-Gesetz erfolgt die Gewinnverteilung nach dem Verhältnis der Geschäftsanteile (§ 29). Im Gesellschaftsvertrag kann aber ein anderer Maßstab der Verteilung festgesetzt werden.

Wollen Sie die Details vertraglich festlegen, ist es wichtig, dass Sie die Art der Erfolgsbeteiligung (d.h. die Kapitalrendite für die Mitarbeiter) präzisieren bzw. ein Verfahren zur Gewinnermittlung und Verzinsung des Mitarbeiterkapitals festlegen. Klären Sie, welche Ausgangsbasis/-größe und welche Form der Erfolgsbeteiligung nach Zielsetzung des Modells und Ertragslage auszuwählen sind, und überlegen Sie für sich, ob Sie eine Verlustbeteiligung wünschen.

A) Was soll die Ausgangsbasis für die Gewinnermittlung sein?

Bei der Ermittlung der Ausgangsbasis müssen Sie zunächst entscheiden, an welchen Kriterien sich der Erfolgsanteil orientieren soll. In der Praxis hat sich die Orientierung am Gewinn weitgehend durchgesetzt. Sie hat den Vorteil, dass sowohl Kosten als auch Markteinflüsse berücksichtigt werden, und umfasst damit Faktoren, die von den Mitarbeitern auch beeinflussbar sind. Häufig wird der Gewinn auch in Relation zu einer anderen betrieblichen Größe, z.B. Umsatz oder Kapital, gesetzt. In neueren Ansätzen werden auch kapitalmarktorientierte Kennzahlen als Erfolgsgröße benutzt. Diese sind eng mit Unternehmenskennzahlen verknüpft, wie: EVA (Return on Sales, Umsatzrendite), ROI (Return on Investment, Gesamtkapitalrendite) oder ROCE (Return on Capital Employed, Operativer Gewinn in Prozent des operativen gewinnnotwendigen Kapitals).

In der betrieblichen Praxis wird für die Gewinnermittlung zumeist der durch den Steuerberater oder



Wirtschaftsprüfer erstellte Jahresabschluss gewählt. Im Sinne einer vertrauensbildenden Maßnahme kann zudem vereinbart werden, dass die Ermittlung der Erfolgsbeteiligung selber auch durch den Wirtschaftsprüfer erfolgt.

B) Wie soll die Verzinsung des Beteiligungskapitals gestaltet sein?

Wichtig ist die Bestimmung von Zielkennziffern für die Rendite des Mitarbeiterkapitals und die Kapitalkosten des Unternehmens. Dabei sollten Sie berücksichtigen, dass die Gesamtrendite für den Mitarbeiter abhängig ist von der Eigenleistung, dem Firmenzuschuss, der jährlichen Ausschüttung und der Zahlung der Arbeitnehmer-Sparzulage.

In manchen Beteiligungsmodellen werden teilweise etwas aufwendigere Verfahren gewählt, die zu einem möglichst gerechten System führen sollen. Dabei wird die Ausgangsbasis, z.B. der Bilanzgewinn, um diverse Faktoren (Unternehmerlohn, Eigenkapitalzins) korrigiert. Dies ist immer dann erforderlich, wenn Sonderfaktoren das wirtschaftliche Ergebnis nachhaltig beeinflussen.

Es ist eine Einzelentscheidung, ob man sich oft dieser Mühe unterziehen will oder besser frei vereinbart vorab die Größenordnung des Anteils festlegt, den man den Mitarbeitern in Form von Erfolgsanteilen zukommen lassen möchte. Dies drückt sich dann in der Vereinbarung eines Prozentsatzes der Ausgangsbasis (z.B. 10% des Unternehmensgewinns) aus.

Im Wesentlichen kommen die folgenden Möglichkeiten in Betracht:

- fester Zinssatz (Mindestzinssatz)
- variabler Zinssatz
- gewinnabhängige Verzinsung

Berechnungsgrundlage eines festen Zinssatzes

Wird ein fester Zinssatz vereinbart, sollte der gewählte Wert – über die Gesamtlaufzeit der Kapitalanlage – höher sein als die erwartete Inflationsrate und über dem Zinsniveau festverzinslicher Wertpapiere liegen. In der Praxis üblich ist ein Aufschlag von 1-2 Prozentpunkten.

Bei einer Mindestverzinsungsgarantie muss der Zinssatz in jedem Fall die Preissteigerungen ausgleichen. Am häufigsten wird vor diesem Hintergrund ein Mindestzins Wert zwischen 4 und 6% gewählt.

Datenbasis für einen variablen Zinssatz

Bei Verwendung eines variablen Zinssatzes kann grundsätzlich auf die verschiedenen Basiszinssätze der Geld- und Kapitalmärkte zurückgegriffen werden. In Frage kommen z.B.:

- Euro-Leitzins
- Basiszins für Deutschland
- Zinssatz für Bundesschatzbriefe
- Durchschnittszinssatz für festverzinsliche Wertpapiere laut Monatsbericht der Deutschen Bundesbank
- Zinssatz für langfristige Darlehen des Kreditinstitutes des Arbeitgebers

Auch bei der Wahl eines variablen Zinssatzes sollte dem ausgewählten Basiszins ein Aufschlag von 0,5 - 2,0 Prozentpunkten oder mehr hinzugerechnet werden. Der Aufschlag sollte sich an der Anreizfunktion der Mitarbeiterkapitalbeteiligung und der Finanzkraft des Unternehmens orientieren.

Gewinnabhängige Verzinsung

Auch hierfür müssen spezifische Berechnungsformeln festgelegt werden. Wichtig ist, dass die Beschäftigten Ihre Berechnungsgrundlage verstehen und nachvollziehen können.

C) Welche Regelungen sollen für eine mögliche Verlustbeteiligung gelten? Wie soll das Beteiligungskapital abgesichert werden?

Generell sollten Sie klären, in welcher Höhe eine Verlustbeteiligung möglich sein soll. Es muss ein Verfahren für die Ermittlung des Verlustanteils bestimmt werden. Prüfen Sie, ob es sich um eine begrenzte oder unbegrenzte Verlustbeteiligung handeln soll. Soweit im Gesellschaftsvertrag nicht anders festgelegt wird, gelten für die Ermittlung und Verteilung von Verlusten die gleichen Prinzipien wie für die Gewinn-



verteilung. Ausschlaggebend ist das Verhältnis der Geschäftsanteile (§ 29 GmbH-Gesetz).

Überlegen Sie zudem, ob Regelungen zur Absicherung oder zum [Insolvenzschutz](#) des Mitarbeiterkapitals getroffen werden sollen.

Die Absicherung des Mitarbeiterkapitals wird häufig von den Beschäftigten bzw. vom Betriebsrat gefordert. Sie erhöht tendenziell die Akzeptanz des Beteiligungsangebotes, zugleich aber auch die Kosten für das Unternehmen.

Falls Sie befürchten, dass Ihre Mitarbeiter zunächst keine Verlustbeteiligung akzeptieren, stehen Ihnen zwei Wege offen:

- a) Den Mitarbeitern werden zwei Varianten eines Beteiligungsmodells angeboten: mit und ohne Verlustbeteiligung. Die Akzeptanz eines Verlustrisikos schlägt sich dabei in einer höheren möglichen Verzinsung nieder.
- b) Den Mitarbeitern werden zunächst [Mitarbeiterdarlehen](#) als Vorstufe zu einer mit Verlustrisiken behafteten Beteiligung angeboten.

Das beste Mittel, um die Befürchtungen der Arbeitnehmer auszuräumen, besteht in einer offenen Informationspolitik des Unternehmens. Wenn die wirtschaftliche und finanzielle Lage bzw. die Zukunftsentwicklung des Unternehmens gegenüber den Mitarbeitern transparent dargestellt wird, kann dem Thema Unternehmenskrise ein gutes Maß an Brisanz genommen werden.

Wenn Sie einen vertraglichen Insolvenzschutz (Basisicherung) vorsehen, kann lediglich auf die üblichen Verfahren verwiesen werden:

- die Bankbürgschaft durch einen Avalkredit
- Grundbucheintragung
- Sicherheitsübereignung beweglicher oder unbeweglicher Vermögensgegenstände
- Versicherung des Risikos durch eine Versicherungsgesellschaft

ASPEKT 5: Wie soll die Gewinnverteilung erfolgen bzw. wie sollen die Gewinnanteile ermittelt werden?

Liegt der insgesamt auf die Mitarbeiter entfallende Erfolgsanteil fest, müssen Sie klären, nach welchen Gesichtspunkten die Aufteilung auf die einzelnen Mitarbeiter erfolgen soll, d.h. wie die persönlichen Erfolgs-

anteile ermittelt werden. Meistens kommt es zu einer gleichmäßigen Verteilung auf die Mitarbeiter je nach Kapitalanteilen. In der Praxis werden zur Ermittlung der Gewinnverteilung auf Formeln entwickelt. Sie sollten zudem prüfen, ob eine Gewinnstaffelung vorgenommen werden soll.

ASPEKT 6: Wie soll die Auszahlung gestaltet werden?

Nachdem Sie die Regelungen der Gewinnverteilung festgelegt haben, müssen Sie klären, in welcher Form die Gewinnanteile den einzelnen Mitarbeitern zufließen sollen. Die Möglichkeiten reichen von der vollständigen Ausschüttung über Mischformen bis hin zur vollen Wiederanlage. Wird der Kapitalertrag teilweise ausgeschüttet, müssen Sie ein Verhältnis festlegen (z.B. 40% des Gewinns werden ausgeschüttet) oder eine Richtgröße bestimmen (z.B. keine Ausschüttung, bis 8% Eigenkapitalverzinsung erreicht sind).

Vermutlich wird eine monatliche oder jährliche Barausschüttung unter den Beschäftigten die meisten Anhänger finden, doch es ist auch möglich, die Erfolgsanteile mittelfristig im Unternehmen anzulegen. Hauptmotiv ist hierfür neben der gewünschten Finanzierungswirkung für das Unternehmen auch die dauerhafte Förderung der Motivation der Mitarbeiter. Eine Barausschüttung erfolgt meist zu einem Stichtag. Der Zeitpunkt wird oft an die Feststellung des Jahresabschlusses durch die Generalversammlung gekoppelt.

Bei Modellen, die prinzipiell eine feste Verzinsung garantieren, ist es sinnvoll, keine vollständige Barausschüttung vorzunehmen: Die Modelle laufen nach einem Gewöhnungseffekt Gefahr, von den Mitarbeitern wie eine garantierte Sparleistung betrachtet zu werden. Der Bezug zum unternehmerischen Erfolg ist nicht mehr gegeben bzw. sogar negativ, nämlich dann, wenn die Bonuszahlung einmal wegen schlechter wirtschaftlicher Ergebnisse ausbleibt. Deshalb sollte im Falle einer Beteiligung am Unternehmenserfolg ein Teil der Bonussumme investiv verwendet werden. Außerdem sollten Sie möglichst Regelungen treffen, welche die Beteiligung in einen direkten Bezug zur Profitabilität Ihres Unternehmens, der Gruppe und/oder sogar des individuellen Mitarbeiters stellen.



ASPEKT 7: Welche Regelungen sehen sie für Laufzeit, Kündigung und Rückzahlung vor?

Folgende Punkte sind nun noch offen:

- Start des Programms
- Sperrfristen
- Kündigungsmodalitäten (u.a. Gründe, Termine, Fristen)
- Rückzahlungsmodalitäten (u.a. Termine, Fristen, Höhe des Betrages)
- Ansprüche im Falle der Liquidation des Unternehmens und eines Insolvenzverfahrens

Der Zeithorizont hängt u.a. davon ab, ob es sich bei dem Beteiligungsangebot um eine einmalige Aktion, etwa im Rahmen eines Firmenjubiläums, um eine wiederholte Praxis oder um ein dauerhaftes Programm handeln soll. Diese Entscheidung hat wesentlichen Einfluss darauf, welche Ziele mit der Beteiligung erreichbar sind.

Um Planungssicherheit für das Unternehmen und einen mittelfristigen Anspareffekt für die Beschäftigten zu erreichen, werden in der Praxis Halte- oder Sperrfristen für das Beteiligungskapital zwischen 3 bis 5 Jahren vereinbart. In Ausnahmen sogar bis zu 10 Jahren.

Um von den [staatlichen Förderungen](#) nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz profitieren zu können, wird die Kapitalverfügbarkeit in der Regel eingeschränkt durch Sperrfristen (6 bzw. 7 Jahre), innerhalb derer keine Möglichkeit der Verfügung über die Kapitaleinlage besteht. Um Liquiditätsengpässe im Auszahlungsfall in Ihrem Unternehmen zu vermeiden, sollten auch die Rückzahlungsmodalitäten von Ihnen bestimmt werden. Zusätzlich sind ordentliche und außerordentliche Kündigungsgründe auf Seiten des Unternehmens wie seitens der Arbeitnehmer festzulegen, d.h. Sie müssen die Form der Kündigung, mögliche Kündigungstermine und -fristen sowie den Umfang der Kapitalrückzahlung festlegen. Auch etwaige Härtefallregelungen für eine vorzeitige Verfügung des Kapitals müssen im Vorfeld von Ihnen getroffen werden. Wird eine Sperrfrist von mehr als neun Jahren festgelegt, muss im Beteiligungsmodell eine „Unverfallbarkeit“ für den Fall eines vorzeitigen Ausscheidens vorgesehen sein. Welche Sperrfrist für die Kapitalbetei-

ligung vereinbart wird, ist eng mit den Zielsetzungen des Beteiligungsmodells verbunden.

Während der Sperrfrist vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer prinzipiell einen Kündigungsausschluss für die Beteiligung. Trotzdem sollten Sie auch Möglichkeiten einer vorzeitigen Verfügung über die Kapitalbeteiligungen bzw. ihrer Kündigung vorsehen. Orientierung gibt hier das 5. 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 arbeitgebende 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 oder des Mitarbeiters vorzeitig beenden zu können.

Nach Ablauf der vereinbarten Laufzeit ist das Unternehmen verpflichtet, den überlassenen Kapitalbetrag zum Nennwert zurückzuerstatten.

GmbH-Anteile sind in der Regel nicht handelbar. Um einen Ausstieg aus der Beteiligung für den einzelnen Mitarbeiter möglich zu machen, sind einfache Regelungen der Verfügungsmöglichkeiten notwendig. Sie sollten so gewählt werden, dass einerseits die Liquidität des Unternehmens nicht überstrapaziert wird, andererseits der Beschäftigte aber auch in einem zumutbaren Zeitraum zu seinem Geld kommt. Sinnvoll können hier Auszahlungsklauseln sein, die Regeln zur Ratenzahlung vorsehen. Hier könnten Sie festlegen, dass die Rückzahlungen in halbjährlichen Raten fällig sind, die in Abhängigkeit von der Kapitalhöhe auf wenige Jahre ausgeweitet werden. Bezüglich der Rückzahlung an Ihre Beschäftigten sollten Sie sowohl Möglichkeiten einer Zahlung des Gesamtbetrages als auch eine stufenweise Zahlung, z.B. von jährlichen Teilbeträgen, vorsehen.

Neben den vorzeitigen Kündigungsgründen müssen Sie darüber hinaus Regelungen zur Form der Kündigung treffen (mündlich? Schriftlich? Per Einschreiben?) sowie konkrete Kündigungstermine festlegen (Zum Monatsende? Zum Quartalsende? Zum Ende des



Geschäfts- bzw. Kalenderjahres?). Zudem müssen Sie die Kündigungsfristen bestimmen (Fristlos? 2 Wochen? 6 Wochen? 3 Monate? 3 Monate und mehr?).

ASPEKT 8: Sollen die Anteile übertragbar sein?

Bei Ihrem Modell müssen Sie auch prüfen, ob eine Übertragung (bzw. Vererbung) der Anteile auf andere Mitarbeiter bzw. Dritte möglich sein soll oder ob eine Verfügungsbeschränkung bestehen soll.

Prinzipiell sind die Geschäftsanteile an einer GmbH veräußerlich und vererblich (§ 15 Absatz 1 GmbH-Gesetz). Werden Geschäftsanteile abgetreten, bedarf es eines in notarieller Form geschlossenen Vertrages. Im Gesellschaftsvertrag kann die Abtretung von Geschäftsanteilen an weitere Voraussetzungen geknüpft werden, vor allem kann sie von der Genehmigung der Gesellschaft abhängig gemacht werden.

Das GmbH-Gesetz sieht keinen Austritt aus der Gesellschaft durch einseitige Kündigungserklärung vor, wie dies bei Personengesellschaften möglich ist. Im Normalfall kann jedoch der Gesellschafter seine GmbH-Beteiligung durch Anteilsverkauf lösen. Im Kontext einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist üblicherweise die Übertragung der Anteile an Dritte ausgeschlossen, die Übertragung also nur an Mitarbeiter zulässig.

ASPEKT 9: Welche Informations- und Mitwirkungsrechte für die beteiligten Beschäftigten sehen Sie vor?

Abschließend müssen Sie die Reichweite der Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte der beteiligten Beschäftigten und die Form der Ausübung bzw. Wahrnehmung dieser Rechte definieren, sofern dies nicht gesetzlich geregelt ist. Soll das Recht z.B. durch jeden Mitarbeiter individuell ausgeübt werden oder durch den Betriebsrat, wenn vorhanden? Oder soll die Wahrnehmung der Rechte auf eine Vertrauensperson bzw. ein gesondertes Gremium übertragen werden? Die Rechte der Beteiligten sind abhängig von der Beteiligungsform und ihrer konkreten Ausgestaltung. Generell gilt, dass die Rechte der Beteiligten mit zunehmendem Eigenkapitalcharakter der Beteiligung zunehmen.

Die Grundlagen für Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte eines GmbH-Gesellschafters sind durch das GmbH-Gesetz geregelt. Die Gesellschafter können verlangen, dass die Geschäftsführung Auskunft über die Gesellschaftsangelegenheiten gibt und Einsicht in die Bücher und Schriften gewährt. Im Rahmen der Gesellschafterversammlung hat der Mitarbeiter als Gesellschafter das volle Mitbestimmungs- und Mitentscheidungsrecht entsprechend seines Geschäftsanteils. Die Rechte können an ein gesondertes Gremium (GmbH-Beirat, Gesellschafterausschuss, Partnerschaftsausschuss) delegiert werden oder von bevollmächtigten Personen (z.B. Steuerberater, Wirtschaftsprüfer) gebündelt wahrgenommen werden. Diese sind dann Ansprechpartner für alle Fragen und Anliegen, die sich aus der Beteiligung ergeben. Sofern eine indirekte Beteiligung über eine [Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft](#) gewählt wird (siehe Aspekt 10), stehen die Rechte ausschließlich der Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft zu. Diese wird in der Regel vom Unternehmen gegründet, das auch den Geschäftsführer der Beteiligungsgesellschaft mitbestimmt.

ASPEKT 10: Wollen Sie eine Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft gründen?

Eng verbunden mit der Frage der Mitwirkungsrechte ist die Frage der „Organisation“ der Beteiligung. Soll die Beteiligung direkt oder über eine zwischengeschaltete [Beteiligungsgesellschaft](#) erfolgen?

Oft erfolgt die Beteiligung in indirekter Form: Dabei wird zwischen Mitarbeitern und arbeitgebendem Unternehmen eine Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft geschaltet (z.B. in Form einer GmbH, was in der Praxis die üblichste Form ist, oder einer GbR), die dann Gesellschafter oder stiller Gesellschafter des arbeitgebenden Unternehmens wird. Die Mitarbeiter sind wiederum an der Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft beteiligt. Die Beteiligungsgesellschaft wird in der Regel vom Unternehmen gegründet, das dann auch den Geschäftsführer der Beteiligungsgesellschaft mitbestimmt.

Die Vorteile dieser Konstruktion liegen u.a. darin, dass Arbeitsverhältnis und Kapitalbeteiligung nur indirekt aufeinander treffen, dass das Kapital und Stimmrecht (sofern es sich um keine stille Beteiligung der Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft am Unternehmen handelt) der Beschäftigten in der Gesellschafterversammlung



gebündelt auftritt und dass das Ausscheiden oder die Neuaufnahme eines „indirekten Gesellschafters“ durch die Beteiligungsgesellschaft geregelt wird.

Wenn Ihre Entscheidung auf eine indirekte Form der Beteiligung fällt, überlegen Sie, welche Gesellschaftsform für die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft gewählt werden soll.

Unsere [Checkliste](#) fasst noch einmal die wesentlichen Schritte zusammen, die bei der Konzeption einer GmbH-Beteiligung von Bedeutung sind. Ein Abarbeiten und Dokumentieren hilft Ihnen, Fehler zu vermeiden und das gewünschte Resultat zu erreichen.

Hiermit haben Sie die wichtigsten grundsätzlichen Entscheidungen für ein konkretes Beteiligungsmodell getroffen. Nun muss es in die Praxis umgesetzt werden. Weiter zur Rubrik [Umsetzen](#).