



Konzeption: Mitarbeiterdarlehen

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: Welche Regelungen sollen für eine mögliche Verlustbeteiligung gelten? Wie soll das Beteiligungskapital abgesichert 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 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 Mitarbeiter 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 Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen.

In der Praxis findet sich häufig folgende Regelung: Teilnahmeberechtigt sind sämtliche Beschäftigte, wenn 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.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse ruhen oder die sich im Ruhestand befinden, müssen nicht berücksichtigt werden. Es bietet sich aber an, Teilnahmeberechtigungen für diese Mitarbeiter zu definieren (z.B. Mutterschutz, Elternzeit, Wehrdienst, Bundesfreiwilligendienst, Freistellungsphase der Altersteilzeit und Vorruhestand).



ASPEKT 2: Wie soll die Beteiligung finanziert werden?

Ein Mitarbeiterdarlehen kann

- allein durch die Beschäftigten oder
- allein durch die Beschäftigten oder das Unternehmen

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](#).

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 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

Anteilige Finanzierung durch Unternehmen und Mitarbeiter

Auch eine Kombination aus beiden Finanzierungsmöglichkeiten (Unternehmen und Mitarbeiter) ist in der Praxis anzutreffen. Finanziert Ihr Unternehmen das Beteiligungsmodell mit, ist zu klären, wie hoch die Zuwendungen des Unternehmens pro Beschäftigten ausfallen sollen. Die folgenden Zuwendungsformen kommen in Betracht:

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

Sie sollten prüfen, inwieweit dies für Ihr Modell in Betracht kommt und welche Zuwendungen aufgrund der Ertragslage des Unternehmens überhaupt realisierbar sind.

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 Institutsschlüssel 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 Arbeitnehmer-Sparzulage nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz sind [hier](#) zu finden.

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.

Der Nennwert einer Einlage (bzw. die Nennwerte von Einlagen) 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.

Konkret: Die Verzinsung des [Mitarbeiterdarlehens](#) muss bestimmt werden. Der vereinbarte Zins sollte üblicherweise über dem Marktzins liegen (fester Zinssatz oder variabler Zinssatz). Sollten Sie sich für ein partiarisches Darlehen entscheiden, ist eine Verzinsung festzulegen, die von einer zu bestimmenden Erfolgsgröße abhängt (gewinnabhängige Verzinsung). Auch

die Festlegung einer Mindestverzinsung plus einer gewinnabhängigen Verzinsung ist möglich.

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
- Durchschnittzinssatz 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 für eine Verzinsung, die vom Unternehmensgewinn abhängig ist, müssen spezifische Berechnungsformeln festgelegt werden. Wichtig ist, dass die Beschäftigten Ihre Berechnungsgrundlage verstehen und nachvollziehen können.



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. Der Gewinn kann auch in Relation zu einer anderen betrieblichen Größe, z.B. Umsatz oder Kapital, gesetzt werden. 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.

ASPEKT 5: Welche Regelungen sollen für eine mögliche Verlustbeteiligung gelten? Wie soll das Beteiligungskapital abgesichert werden?

Als reine Fremdkapitalbeteiligung partizipiert der beteiligte Beschäftigte grundsätzlich nicht am Verlust und hat einen vertraglichen Anspruch auf Rückzahlung des investierten Vermögens. Es sind die Regelungen des Gesetzes über das Kreditwesen zu beachten ([Insolvenz- und Einlagensicherung](#)).

Bei Fragen zu Einzelheiten der Ausgestaltung der Sicherheit können Sie sich an die [Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht](#) wenden.

Eine [Insolvenz- und Einlagensicherung](#) ist im Fall des Mitarbeiterdarlehens, zu dessen Finanzierung vermögenswirksame Leistungen verwendet werden, oder wenn die Steuervergünstigung in Anspruch genommen wird, überdies nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz gesetzlich vorgegeben.

ASPEKT 6: Wie soll die Auszahlung gestaltet werden?

Nun müssen Sie klären, in welcher Form die Zinsen den einzelnen Mitarbeitern zufließen sollen. Die Möglichkeiten reichen von der vollständigen Ausschüttung über Mischformen bis hin zur vollen Wiederanlage bzw. Aufstockung des Darlehens.

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 Kündigungsstermine 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 Kapitalbeteiligung 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.

Mitarbeiterdarlehen sind in der Regel nicht handelbar, sofern sie nicht an der Börse verkauft werden können. 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.

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

Abschließend müssen Sie die Reichweite der Informations- und Mitwirkungsrechte der beteiligten Beschäftigten und die Form der Ausübung bzw. Wahrnehmung dieser Rechte definieren. 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 Gläubigerstellung des Darlehensgebers schließt grundsätzlich Mitwirkungsrechte aus. Auch hier sind freiwillige Vereinbarungen über Informationsrechte möglich. Dies bietet sich insbesondere dann an, wenn die Verzinsung gewinnabhängig erfolgt (partiarisches Darlehen) und der Mitarbeiter über die Ertragslage informiert werden soll. Daher werden bei partiarischen



Darlehen in der Praxis häufig gesonderte Gremien bzw. Ausschüsse zur Wahrnehmung der Informationsrechte genutzt oder Vertrauenspersonen (z.B. Steuerberater, Wirtschaftsprüfer) damit beauftragt.

Unsere [Checkliste](#) fasst noch einmal die wesentlichen Schritte zusammen, die bei der Konzeption eines Genussrechtsmodells 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](#).