



Infothek: Häufige Fragen (FAQ)

Inhalt

- „1. Warum überhaupt Mitarbeiterkapitalbeteiligung?“
- „2. Ist eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung auch für kleine und mittelständische Unternehmen geeignet?“
- „3. Ist die Rechtsform meines Unternehmens relevant?“
- „4. Welche staatlichen Fördermöglichkeiten existieren?“
- „5. Wo erhalte ich professionelle Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung?“
- „6. Wie viel Mitsprache muss ich meinen Mitarbeitern einräumen?“
- „7. Soll ich meine Mitarbeiter am Fremd- oder Eigenkapital beteiligen?“
- „8. Was ist der Unterschied zwischen Erfolgs- und Kapitalbeteiligung?“
- „9. Welche meiner Mitarbeiter soll ich beteiligen?“
- „10. Sollte ich meine Mitarbeiter auch am Verlust beteiligen?“
- „11. Was sind die Nachteile und Risiken für mich und mein Unternehmen?“
- „12. Was passiert im Insolvenzfall?“

1. Warum überhaupt Mitarbeiterkapitalbeteiligung?

Erfolgreich eingesetzt bietet dieses Instrumentarium die Chance, die Motivation Ihrer Mitarbeiter und so die Unternehmensleistung zu steigern. Dies macht Sie wettbewerbsfähiger.

Für die Beschäftigten bedeutet eine [Kapitalbeteiligung](#) Eigentumbildung. Eigentum wiederum fördert die Identifikation mit dem Unternehmen und damit die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.

Mitarbeiterkapitalbeteiligung hat auch finanzielle Vorteile für Sie als Unternehmer. Von den Mitarbeitern im Unternehmen angelegte Gelder verbessern Liquidität

und Kapitalbasis. Gerade kleine und mittlere Betriebe können auf diese Weise ihre Position gegenüber Banken stärken und eine günstigere Einstufung des Kreditrisikos (Rating) erzielen.

Eine Kapitalbeteiligung kann auch helfen, eine größere Lohnflexibilität zu schaffen. Ist die Kapitalbeteiligung an den Unternehmenserfolg gekoppelt, gilt eine simple Gleichung: Blüht das Geschäft, profitieren alle. Geht es zurück, erhalten auch die Mitarbeiter weniger. Dies erlaubt eine bessere Anpassung an konjunkturelle Schwankungen oder wirtschaftliche Notwendigkeiten. Schließlich kann Mitarbeiterkapitalbeteiligung Sie als Arbeitgeber attraktiver machen und helfen, Fach- und Führungskräfte zu gewinnen und zu halten.

2. Ist eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung auch für kleine und mittelständische Unternehmen geeignet?

Eine [Mitarbeiterkapitalbeteiligung](#) ist gerade für kleine und mittelgroße Unternehmen attraktiv. Aus guten Gründen bieten schon viele mittelständische Unternehmen eine solche Beteiligung an: Im Durchschnitt sind sie schlicht produktiver als ihre Wettbewerber. Sie als Arbeitgeber profitieren davon, dass die Beschäftigten motivierter sind und sich mit „ihrem“ Unternehmen identifizieren. Gerade Fachkräfte lassen sich so oft binden. Die Arbeitnehmer ihrerseits haben teil am wirtschaftlichen Erfolg und dadurch mehr Einkommenschancen.

Oft schrecken juristische Hindernisse, Fragen der Mitsprache oder der Verwaltungsaufwand mittelständische Unternehmen davon ab, ihren Beschäftigten ein Angebot zur Kapitalbeteiligung zu machen. Mit der Wahl der richtigen [Beteiligungsform](#) und -gestaltung lassen sich diese Einwände und Hindernisse aber bewältigen.



3. Ist die Rechtsform meines Unternehmens relevant?

Die passende Beteiligungsform hängt im Wesentlichen von Ihren Zielen und Vorstellungen ab, aber natürlich auch von der Rechtsform Ihres Unternehmens.

[Belegschaftsaktien](#) z.B. sind natürlich nur bei Aktiengesellschaften möglich. Hier ist es allerdings unerheblich, ob das Unternehmen an der Börse notiert ist oder nicht. Eine klassische [GmbH-Beteiligung](#) wiederum gibt es nur bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung.

Es gibt allerdings Beteiligungsformen, die unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens möglich sind. Dazu gehören [Mitarbeiterdarlehen](#), [stille Beteiligungen](#) und [Genussrechte](#).

4. Welche staatlichen Fördermöglichkeiten existieren?

Der Staat unterstützt die Mitarbeiterkapitalbeteiligung auf zwei Wegen: Zum einen über die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit für vom Arbeitgeber gewährte [Überlassungen von Kapitalbeteiligungen](#) (§ 3 Nr. 39 Einkommensteuergesetz, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung) und zum anderen über die [Arbeitnehmer-Sparzulage](#) für eingezahlte vermögenswirksame Leistungen (5. Vermögensbildungsgesetz).

Es gelten zwei Grundsätze: Freiwilligkeit und Gleichbehandlung. Es soll weder für die Unternehmen noch für die Beschäftigten einen Zwang zur Teilnahme geben. Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung soll nicht in Konkurrenz zur betrieblichen oder privaten Altersvorsorge treten. Darüber hinaus muss ein Angebot zur Beteiligung am Unternehmen allen Mitarbeitern offen stehen, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots mindestens ein Jahr ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen. Ist dies nicht der Fall, entfällt die Steuervergünstigung.

5. Wo erhalte ich professionelle Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung?

[Beratung](#) zum Thema Beteiligungsmodelle gibt es von vielen Akteuren. In der Regel gehört sie zum breiten Leistungsangebot großer Beratungsunternehmen. Es

gibt aber auch kleinere Beratungsgesellschaften, die sich auf das Thema spezialisiert haben. Hilfestellung geben auf jeden Fall Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Banken, Kammern und Verbände.

Beratungen zu betriebswirtschaftlichen Fragen der Mitarbeiterbeteiligung werden im Übrigen staatlich gefördert ([Richtlinien](#) über die Förderung unternehmerischen Know-hows für kleine und mittlere Unternehmen sowie Freie Berufe durch Unternehmensberatungen vom 1. Dezember 2011).

Bei Fragen zu Einzelheiten der Ausgestaltung von [Sicherheiten](#) können Sie sich an die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, Abteilung Q3 wenden.

6. Wie viel Mitsprache muss ich meinen Mitarbeitern einräumen?

Die Sorge vieler kleiner oder mittelständischer Unternehmen ist, dass sie um ihren Einfluss im Unternehmen gebracht werden. Bei der Wahl der Modelle und deren Ausgestaltung gibt es jedoch unterschiedlichste Möglichkeiten, den Umfang der Mitspracherechte der Beschäftigten näher auszugestalten. Welche Informations- oder Kontroll- und Mitspracherechte den Arbeitnehmern zustehen, hängt im Wesentlichen von der [Beteiligungsform](#) und den getroffenen Vereinbarungen ab. So sind etwa die Informationsrechte, die eine gesellschaftsrechtliche Beteiligung vermittelt, wesentlich weitgehender als die Rechte, die z.B. ein Darlehensgläubiger hat. Sie umfassen z.B. das Recht, Auskünfte über die Geschäftslage zu erhalten. Mitwirkungsrechte bedeuten für Mitarbeiter, dass sie an der Gesellschafterversammlung teilnehmen können, 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.

In der Praxis oft zu finden sind [stille Beteiligungen](#) und [Genussrechtsmodelle](#). Die Vorteile dieser beiden Beteiligungsformen liegen insbesondere in den vielfältigen Möglichkeiten, die Mitspracherechte der Beschäftigten zu gestalten. Da es keine expliziten gesetzlichen Regelungen gibt, müssen Genussrechtsinhabern gar keine Informations-, Kontroll- oder Mitwirkungsrechte



ingeräumt werden.

Üblich sind auch Beteiligungen in indirekter Form über eine [Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft](#). Dadurch werden die Möglichkeiten des Einflusses der Beschäftigten auf das Unternehmen erheblich beschränkt. Direkte Mitspracherechte haben die Mitarbeiter nicht.

7. Soll ich meine Mitarbeiter am Fremd- oder Eigenkapital beteiligen?

Die Antwort auf diese Frage hängt im Wesentlichen von den Zielen der Beteiligung und von den Mitspracherechten ab, die den Beschäftigten eingeräumt werden sollen.

In vielen Unternehmen stehen Gesellschafter bzw. Geschäftsführer und Beschäftigte einer [Mitarbeiterkapitalbeteiligung](#) zwar positiv gegenüber, sie zögern aber, den weitreichenden Schritt einer [Eigenkapitalbeteiligung](#) zu gehen. Sie suchen deshalb nach einem Modell für die Anfangsphase, mit dem sie Erfahrungen sammeln können. Dieses Modell kann dann später ausgebaut werden.

Eine [Fremdkapitalbeteiligung](#), z.B. in Form eines Mitarbeiterdarlehens, kann als ein solches Einstiegsmodell dienen. Es kann unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens eingeführt werden.

Rechtlich betrachtet begründet eine Fremdkapitalbeteiligung kein gesellschaftsrechtliches, sondern ein schuldrechtliches Vertragsverhältnis zwischen dem Mitarbeiter als Gläubiger und Ihrem Unternehmen als Schuldner ([Insolvenz- und Einlagensicherung](#)). Im Fall einer Darlehenskonstruktion haben die beteiligten Beschäftigten daher nicht in jedem Fall zusätzliche Informations-, Kontroll- und Mitspracherechte.

Soll mit dem Beteiligungsmodell die Eigenkapitalbasis des Unternehmens gestärkt werden und die Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten gesteigert werden, bietet sich eher eine Eigenkapitalbeteiligung an. Rechtlich sind diese Modelle in der Regel jedoch mit einem etwas größeren Aufwand verbunden; je nachdem, welche Form gewählt wird, sind die Rechte der Beschäftigten in ihrem Umfang allerdings unterschiedlich ausgestaltet.

8. Was ist der Unterschied zwischen Erfolgs- und Kapitalbeteiligung?

Eine [Erfolgsbeteiligung](#) basiert auf dem Grundgedanken, die Leistungen der Mitarbeiter neben dem festen Lohn bzw. Gehalt durch eine erfolgsabhängige Sonderzuwendung im Rahmen der Vergütung zu honorieren. Diese ist vom wirtschaftlichen Gesamterfolg des Unternehmens (oder eines Unternehmensteils) abhängig. Basis der Erfolgsbeteiligung ist die Erzielung eines Überschusses, von dem ein Teil an die Belegschaft ausgeschüttet wird. In wirtschaftlich erfolgreichen Zeiten führt dies zu Ausschüttungen an die Beschäftigten, in schlechteren Zeiten kann die Erfolgsbeteiligung entsprechend abgesenkt werden bzw. ganz entfallen.

Bei einer [Kapitalbeteiligung](#) stellen die Mitarbeiter dem Unternehmen neben ihrer Arbeitskraft auch finanzielle Mittel zur Verfügung – entweder als [Fremd-](#) oder als [Eigenkapital](#). Sie werden damit zu Kapitalgebern des Unternehmens und es entsteht zusätzlich zur arbeitsrechtlichen eine vermögensrechtliche Beziehung zwischen Unternehmen und Beschäftigten.

In der Praxis werden die Erfolgs- und die Kapitalbeteiligung häufig miteinander verknüpft, z.B. wenn die Erfolgsbeteiligung zur Finanzierung der Kapitalbeteiligung genutzt wird. Oft ist eine Erfolgsbeteiligung auch ein Einstiegsmodell in eine spätere Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

9. Welche meiner Mitarbeiter soll ich beteiligen?

In der Regel werden Sie allen Mitarbeitern ein Beteiligungsangebot machen wollen. Aus praktischen Gründen empfiehlt es sich allerdings, nur solche Teilnehmer auszuwählen, die schon länger im Unternehmen beschäftigt sind.

Grundsätzlich sind bei der Auswahl (bzw. Beschränkung) der beteiligungsberechtigten Mitarbeiter der arbeitsrechtliche Gleichheitsgrundsatz und Diskriminierungsverbote zu beachten. Es ist also 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.).

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.

10. Sollte ich meine Mitarbeiter auch am Verlust beteiligen?

Ob Ihre Mitarbeiter auch am Verlust beteiligt werden, hängt von den Zielen der Beteiligung und der gewählten Beteiligungsform ab. Bei einer [GmbH-Beteiligung](#) beispielsweise sind die Beschäftigten sowohl am Gewinn als auch am Verlust des Unternehmens beteiligt.

Es kommt auch darauf an, mit welchen Beschäftigten Sie es zu tun haben und wie hoch die Beteiligungs- bzw. Risikobereitschaft der Belegschaft ist. Es erfordert Überzeugungsarbeit und Aufklärung über die Risiken einer Kapitalbeteiligung, wenn die Mitarbeiter am Verlust beteiligt werden.

Teilweise ist eine Verlustbeteiligung zwingend notwendig, wenn die [staatliche Förderung nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz](#) genutzt werden soll. Dies ist bei [Genussrechtsmodellen](#) der Fall. Bei der Höhe der Verlustbeteiligung bestehen jedoch Gestaltungsspielräume.

Das beste Mittel, um Befürchtungen der Arbeitnehmer auszuräumen, besteht in einer offenen Informationspolitik. Wenn Sie die wirtschaftliche und finanzielle Lage bzw. die Zukunftsentwicklung Ihres Unternehmens gegenüber den Mitarbeitern transparent darstellen, kann der Frage der Verlustbeteiligung die Brisanz genommen werden.

11. Was sind die Nachteile und Risiken für mich und mein Unternehmen?

Zunächst einmal müssen Sie als Unternehmer in der Regel Geld in die Hand nehmen, um das Programm einzuführen, dauerhaft zu verwalten und ggf. die finanziellen Mittel für die [Mitarbeiterkapitalbeteiligung](#) aufzubringen.

Ein mögliches Problem für Sie könnte darin bestehen, dass das Modell nicht wie gewünscht von der Belegschaft akzeptiert wird und die erhofften Motivationseffekte ausbleiben. Deshalb ist es wichtig, von Anfang an die Beschäftigten (bzw. den Betriebsrat) in die Entwicklung einzubeziehen. Der Erfolg von Beteiligungsprogrammen ist stark davon abhängig, in welcher Weise sie umgesetzt und kommuniziert werden. Transparenz in der Information und Kommunikation über die Lage des Unternehmens ist eine elementare Voraussetzung für das Funktionieren eines Beteiligungssystems.

12. Was passiert im Insolvenzfall?

Eine Beteiligung am Unternehmenskapital bedeutet für die Beschäftigten Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg aber auch Misserfolg ihres Unternehmens. Das heißt auch, dass es im Fall einer Insolvenz des arbeitgebenden Unternehmens unter Umständen zum Arbeitsplatzverlust und zum Verlust des im Unternehmen investierten Vermögens kommen kann. Zur [Insolvenz- und Einlagensicherung](#) sind daher zum einen die Regelungen des Gesetzes über das Kreditwesen zu beachten. Bei [Mitarbeiterdarlehen](#) und [Namenschuldverreibungen](#) ist die Insolvenzsicherung durch den Arbeitgeber außerdem gemäß dem Fünften Vermögensbildungsgesetz eine Voraussetzung für den Anspruch des Arbeitnehmers auf den Erhalt der [Arbeitnehmer-Sparzulage](#) bzw. der [Steuer- und Abgabenvergünstigung](#).