



Infothek: Formen im Detail

Inhalt

- „Mitarbeiterdarlehen“
- „Schuldverschreibungen“
- „Belegschaftsaktien“
- „GmbH-Anteile“
- „Genossenschaftsanteile“
- „Stille Beteiligung“
- „Genussrecht und -schein“
- „Mitarbeiterguthaben“
- „Wenig geeignete Rechtsformen“

Ein Standardmodell der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, das für alle Unternehmen gleich welcher Rechtsform und Größe geeignet wäre, gibt es nicht. Jedes Modell einer finanziellen Beteiligung ist sozusagen ein „Maßanzug“, der auf die individuellen Verhältnisse und die Interessen der Mitarbeiter, der Geschäftsführung und der Anteilseigner des Unternehmens zugeschnitten sein muss, um zu passen und Erfolg zu haben. Trotzdem lassen sich in der Praxis einige bewährte Grundmodelle finden. Welche dieser Ausgangsformen gewählt wird, hängt im Wesentlichen von den Zielen und Vorstellungen des Unternehmens und seiner Rechtsform ab. Je nach Beteiligungsform entstehen für die beteiligten Mitarbeiter dann unterschiedliche [Informations- und Mitwirkungsrechte](#).



Quelle: BMWi

Mitarbeiterdarlehen

Diese Beteiligungsform kann von Unternehmen aller Rechtsformen angewandt werden. Sie eignet sich als Einstiegsmodell für eine Mitarbeiterbeteiligung. Denn Mitarbeiterdarlehen sind [Fremdkapital](#) und eignen sich als risikoärmere Ergänzung zu anderen, risikoreicheren Beteiligungsformen. Die Mitarbeiter überlassen dem Unternehmen das Beteiligungskapital durch einen Darlehensvertrag und werden dadurch zu Gläubigern. Es wird vom Unternehmen in der Regel eine feste Verzinsung garantiert, die unabhängig von der Ertragslage des Unternehmens ist und zum Jahresende ausgezahlt wird. Eine erfolgsabhängige Verzinsung ist aber ebenfalls möglich (partiarisches Darlehen). Nach Ablauf der 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 eine Verlustbeteiligung in der Regel ausgeschlossen. Daher ist aus Unternehmenssicht zu prüfen, ob dies wirtschaftlich vertretbar ist. Wesentliche Einschränkungen des unternehmerischen Handlungsspielraums entstehen durch diese Beteiligungsform nicht, da die Mitarbeiter keine Anteilseigner sind. Möglich sind jedoch freiwillige Vereinbarungen über Informationsrechte. Dies bietet sich vor allem an, wenn die Verzinsung gewinnabhängig erfolgt und die Belegschaft über die Ertragslage ins Bild gesetzt werden soll.

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 (Anspruch auf [Arbeitnehmer-Sparzulage](#)), oder wenn die Steuervergünstigung nach [§ 3 Nr. 39 Einkommen-](#)



[steuergesetz](#) in Anspruch genommen wird, überdies nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz gesetzlich vorgegeben.

In kleinen Unternehmen ist zu beachten, dass bei starker Teilnahme der Belegschaft eine Situation entstehen kann, in der sich das Verhältnis zwischen Eigen- und Fremdkapital in der Bilanz des Unternehmens verschlechtert.

Schuldverschreibungen

Schuldverschreibungen sind eine Form der [Fremdkapitalbeteiligung](#). Sie sind in geregelter Form für Unternehmen mit Zugang zum Kapitalmarkt möglich und werden in der Regel nur von großen Aktiengesellschaften (AG) oder Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaA) begeben. Hierbei handelt es sich um festverzinsliche Wertpapiere, die zu einem bestimmten Kurswert mit entsprechend festgelegten Konditionen vom Mitarbeiter erworben werden können. Beispiele hierfür sind Gewinnschuldverschreibungen, die eine Mindestverzinsung und eine Beteiligung am Gewinn vorsehen, oder Wandelschuldverschreibungen (Wandelanleihen oder Wandelobligationen), die eine spätere Umwandlung der Anleihe in Unternehmensaktien ermöglichen.

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 der Namensschuldverschreibung, zu deren Finanzierung vermögenswirksame Leistungen verwendet werden (Anspruch auf [Arbeitnehmer-Sparzulage](#)), oder wenn die Steuervergünstigung nach [§ 3 Nr. 39 Einkommensteuergesetz](#) in Anspruch genommen wird, überdies nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz gesetzlich vorgegeben.

Die Kosten für die Insolvenzsicherung hat der Arbeitgeber zu tragen.

Belegschaftsaktien

Belegschaftsaktien (als eine Form der [Eigenkapitalbeteiligung](#)) kann es nur in Aktiengesellschaften (AG) geben. In der Regel erhalten die Mitarbeiter das

Angebot, aus dem Bestand der unternehmenseigenen Aktien oder durch Kapitalerhöhung entstandene Papiere zu einem Vorzugskurs (also verbilligt) zu kaufen. 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, dem Stimmrecht und dem Recht auf Dividendenbezug. Sie können als Bonus, Erfolgsbeteiligung oder Sonderleistung an Belegschaftsmitglieder ausgegeben werden. Mitarbeiter sind über die Dividende am Erfolg des Unternehmens beteiligt. Zudem partizipieren sie an potenziellen Kurssteigerungen, also an Wertsteigerungen des Unternehmens.

Häufig ist das Stimmrecht für die Belegschaft beschränkt, denn das Aktienrecht lässt die Ausgabe von stimmrechtslosen Vorzugsaktien zu. Der Inhaber einer Vorzugsaktie hat in der Regel kein Stimmrecht in der Hauptversammlung. Daher kann die Ausgabe von Vorzugsaktien gerade für nicht börsennotierte Familienunternehmen interessant sein.

Die Vorteile der Belegschaftsaktien als Beteiligungsmodell in börsennotierten Unternehmen bestehen vor allem darin, dass es keine Bewertungsprobleme gibt, da an der Börse über den Handel ein Preis ermittelt wird. Kleinere und mittlere Unternehmen sind in der Regel nicht börsennotiert. Hier ist eine Bewertung der Anteilsscheine schwieriger.

In kleinen und mittleren Unternehmen ist der Nennwert eines Anteilsscheins die Grundlage für die Bestimmung der Höhe bzw. des Umfangs einer individuellen Beteiligung eines Teilnehmers. Im Gegensatz zum Kurswert einer börsennotierten Aktie ist der Nennwert keinen Veränderungen unterworfen. Bei Aktien lautet der Nennwert im Allgemeinen auf 5, 50 oder 100 Euro oder auf ein Vielfaches von 5 Euro. Die Beteiligung durch Belegschaftsaktien erzeugt relativ geringen administrativen Aufwand, hat allerdings auch Nachteile und Risiken für die Beschäftigten. Bei Belegschaftsaktien ist der Verkauf häufig durch Haltefristen reglementiert. Außerdem sind sie als Beteiligung am Gesellschaftsvermögen nicht automatisch gegen Verluste abgesichert. Zwar ist die Haftung des Aktionärs auf seine Einlage beschränkt; dies gilt auch für Mitarbeiter als Aktionäre, aber dennoch kann es



auch bei einer Aktiengesellschaft im Fall einer Unternehmenskonkurses zu einem Totalverlust kommen.

GmbH-Anteile

Die Beteiligung am Stammkapital einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) (als eine Form der [Eigenkapitalbeteiligung](#)) macht die Beschäftigten zu stimmberechtigten Gesellschaftern mit allen Rechten und Pflichten. Da eine Übertragung der Geschäftsanteile immer notariell beurkundet werden muss, ist diese Beteiligungsform für größere Unternehmen mit vielen Mitarbeitern und häufigerem Wechsel von Mitarbeitern mit viel Aufwand und Kosten verbunden und in der Praxis eher selten.

Die GmbH-Beteiligung beinhaltet das Recht auf Gewinnbeteiligung und Beteiligung am Liquidationserlös, aber auch eine Verlustbeteiligung bis zur Höhe der übernommenen Einlage. 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, sofern keine abweichenden Regelungen getroffen werden.

Die Gestaltungsmöglichkeiten sind sehr begrenzt, da das GmbH-Gesetz alle wesentlichen Punkte vorgibt. Ein weiterer Nachteil neben der notariellen Eintragung des Anteilerwerbs besteht in der Bewertungsproblematik: Es gibt keinen öffentlichen Kurswert.

Um all diese Nachteile zu vermeiden, erfolgt eine GmbH-Beteiligung oftmals indirekt, also über eine [Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft](#), die dann Gesellschafter oder stiller Gesellschafter des arbeitgebenden Unternehmens wird.

Genossenschaftsanteile

Auch bei Genossenschaften erwerben die Mitarbeiter im Fall einer Beteiligung Anteile am Stammkapital des Unternehmens und werden zu gleichberechtigten Mitgliedern der Genossenschaft. Der Charakter einer Genossenschaft als Personenvereinigung mit wirtschaftlichen Förderungsaufgaben kommt in der Gleichberechtigung der Mitglieder untereinander, unabhängig von der Höhe der [Eigenkapitalbeteiligung](#) an der Genossenschaft, zum Ausdruck. Diese

spezielle Unternehmensform eignet sich nicht für die Beteiligung von in der Genossenschaft beschäftigten Mitarbeitern, weil der Genossenschaftszweck in der Regel bestimmte Voraussetzungen erfordert (z.B. Winzergenossenschaft oder landwirtschaftliche Erzeugergemeinschaft).

Auch eine staatliche Förderung nach [§ 3 Nr. 39 Einkommensteuergesetz](#) ist nicht möglich, da die verbilligte Überlassung von Geschäftsguthaben gesetzlich verboten ist. Eine Beteiligung der Beschäftigten ist nur über „Umwege“ möglich, z.B. als stille Gesellschafter. Genossenschaftsanteile spielen in der Praxis der Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Mittelstand daher keine große Rolle.

Stille Beteiligung

Mit dem Erwerb einer stillen Beteiligung ([Mischform](#)) werden Mitarbeiter zu stillen Gesellschaftern des Unternehmens, d.h. die stille Beteiligung ist eine reine Innengesellschaft und tritt nach außen nicht in Erscheinung.

Die stille Beteiligung kann mit fremd- oder eigenkapitalähnlichem Charakter ausgestaltet werden. Aus rein juristischer Sicht ist die stille Beteiligung eine Fremdkapitalbeteiligung, aus betriebswirtschaftlicher Sicht kann jedoch ein eigenkapitalähnlicher Charakter entstehen, z.B. durch eine nachrangige Kapitalhaftung im Insolvenzfall (bzw. Nachrangigkeit des Rückzahlungsanspruches im Insolvenzfall), eine Verlustbeteiligung oder eine Vertragsdauer bzw. Laufzeit von mindestens fünf Jahren. Normalerweise partizipieren auch stille Gesellschafter grundsätzlich an Gewinn und Verlust. Während eine Verlustbeteiligung ausgeschlossen werden kann (die Kapitaleinlage zählt dann zum Fremdkapital), ist der Anspruch auf Teilhabe am Gewinn unabdingbar. Verzinsung und Laufzeit sind frei verhandelbar.

Soll eine Verlustbeteiligung – wenn auch teilweise – ausgeschlossen und ein vertraglicher Anspruch auf Rückzahlung des investierten Vermögens oder Teile hiervon bestehen, 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.



Nach den gesetzlichen Regelungen (Handelsgesetzbuch) haben stille Gesellschafter zwar keine Mitspracherechte, aber gewisse Kontrollrechte (z.B. die Prüfung der Korrektheit des Jahresabschlusses). Dies wird in einem Gesellschaftsvertrag geregelt. Die Rechte können auch auf einen Gesellschafter- oder Partnerschaftsausschuss (der von der Gesellschafterversammlung gewählt wird) oder auf andere Vertrauenspersonen (z.B. Steuerberater, Wirtschaftsprüfer) übertragen werden. Stille Gesellschafter sind grundsätzlich nicht an der Geschäftsführung beteiligt. Die Eingrenzung der Kontrollrechte ist bedingt möglich. Im Unterschied zur „typischen“ stillen Beteiligung, welche ein Recht auf Gewinnbeteiligung, Informations- und Kontrollrechte über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und eine Verlustbeteiligung entweder auf die Einlage beschränkt oder ganz ausschließt, handelt es sich bei der „atypischen“ stillen Beteiligung um eine weitergehende Beteiligung an der Substanz des Unternehmens mit stärkeren Mitwirkungs- und Kontrollrechten.

Die stille Beteiligung kann von Unternehmen aller Rechtsformen genutzt werden und ist aufgrund des großen Gestaltungsspielraumes die in mittelständischen Unternehmen am weitesten verbreitete Form der Kapitalbeteiligung. Die Vorteile der stillen Beteiligung liegen vor allem in den vielfältigen Möglichkeiten, die gesellschaftsrechtlichen Mitwirkungsrechte zu gestalten bzw. einzugrenzen.

Ein Nachteil liegt darin, dass bei einer Veräußerung oder Umwandlung der Rechtsform des Unternehmens die Zustimmung der stillen Gesellschafter erforderlich ist. Oftmals erfolgt eine GmbH-Beteiligung in indirekter Form über eine [Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft](#), die dann Gesellschafter oder stiller Gesellschafter des arbeitgebenden Unternehmens wird.

Genussrecht und -schein

Einfach ausgedrückt überlassen Mitarbeiter dem Unternehmen bei diesem Modell Geld und erhalten als „Genuss“ eine jährliche Gewinnbeteiligung. Genussrechte ([Mischform](#)) sind reine Vermögensrechte und können unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens ausgegeben werden. Sie können in sogenannten Genussscheinen verbrieft werden. Da sie zwar in verschiedenen Gesetzen erwähnt werden (u.a.

im Aktiengesetz, 5. Vermögensbildungsgesetz, Körperschaftsteuergesetz), aber als solche nicht grundlegend gesetzlich geregelt sind, besteht ein breiter Spielraum bei der Gestaltung der Bedingungen. 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. Die Beteiligung am Gewinn (und Verlust) kann weitgehend frei gestaltet werden. Neben der Gewinnbeteiligung können Ansprüche auf Beteiligung am Liquidationserlös eingeräumt und für den Liquidationsfall lediglich die Auszahlung eines bestimmten Betrages oder sogar Nachrangigkeit in der Insolvenz vorgesehen werden.

Um eine [Förderung nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz](#) in Anspruch nehmen zu können, sind Besonderheiten bei der Ausgestaltung zu beachten: Genussrechte 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. Je nach Art der Ausgestaltung erhalten Genussrechte damit einen stärkeren Eigen- oder Fremdkapitalcharakter.

Soll eine Verlustbeteiligung – wenn auch teilweise – ausgeschlossen und ein vertraglicher Anspruch auf Rückzahlung des investierten Vermögens oder Teile hiervon bestehen, 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.

Der Genussrechtsinhaber wird durch die Beteiligung kein Gesellschafter, ihm müssen demnach 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.



Mitarbeiterguthaben

Bei einem Mitarbeiterguthaben baut der Arbeitgeber für den Mitarbeiter einen Sparbetrag auf, indem z.B. Mittel aus einer freiwilligen Erfolgsbeteiligung nicht an den Mitarbeiter ausgezahlt, sondern im Unternehmen „stehen gelassen“ werden. Das Guthaben wird dem Mitarbeiter zwar auf einem Beteiligungskonto gutgeschrieben, aber erst zu einem späteren Zeitpunkt ausgezahlt. Gemäß einem Urteil des Bundesfinanzhofes handelt es sich bei diesen Guthaben dann nicht um zugeflossenes Einkommen. Das hat zur Folge, dass Mitarbeiterguthaben solange steuer- und sozialabgabenfrei „stehen gelassen“ werden können, bis es zu einer Auszahlung an den Mitarbeiter kommt („Bruttoumwandlung“). Die Guthaben können fest oder erfolgsabhängig verzinst werden; es gibt keine Insolvenzschutzpflicht. Mitarbeiterguthaben erfreuen sich einer zunehmenden Beliebtheit als Ergänzung (oder auch als Alternative) zu einer betrieblichen Altersversorgung. Mitarbeiterguthaben gehören jedoch nicht zu den begünstigten Beteiligungsformen, für die die [staatliche Förderung](#) nach dem Einkommensteuergesetz und dem 5. Vermögensbildungsgesetz in Anspruch genommen werden kann.

Wenig geeignete Rechtsformen

Bei einem Beteiligungsmodell für alle Mitarbeiter ist zu vermeiden, dass das Problem einer Mit-Unternehmerschaft entsteht, die den Arbeitnehmerstatus in Frage stellt. Dieses Problem ergibt sich z.B. bei:

- einer offenen Handelsgesellschaft (OHG) und einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) – Jeder Gesellschafter haftet unbegrenzt und ist Mitunternehmer.
- einer Kommandit-Beteiligung – die Haftung ist auf die Einlage begrenzt, aber alle Kommanditisten sind nach § 15 Abs. 1 Einkommensteuergesetz Mitunternehmer.
- einer „atypischen“ stillen Beteiligung – durch die Beteiligung an den stillen Reserven des Unternehmens begründet sich eine Mit-Unternehmerschaft.

Durch die Mit-Unternehmerschaft drohen alle Bezüge der Mitarbeiter (auch Lohn und Gehalt) der Gewerbesteuer zu unterliegen, und durch Verlust des Arbeitnehmerstatus wird die Absicherung in der Renten- und Arbeitslosenversicherung in Frage gestellt.