



Infothek: Rechtsgrundlagen

Eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung muss im Einklang mit gesetzlichen Regelungen stehen. So sind die Regelungen des Kreditwesengesetzes (KWG) und des Fünften Vermögensbildungsgesetzes zu beachten ([Insolvenz- und Einlagensicherung](#)).

Eine [Mitarbeiterkapitalbeteiligung](#) muss auch mit dem Tarifrecht und geltenden Regelungen auf betrieblicher Ebene im Einklang stehen. Bei der Ausgestaltung lassen sich drei Möglichkeiten unterscheiden: Tarifvertrag, Regelungen auf Unternehmensebene sowie einzelvertragliche Lösungen.

Einzelvertrag

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.

Gesamtzusage

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.

Betriebsvereinbarung

Die nähere Ausgestaltung des Kapitalbeteiligungsmodells unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats, sofern vorhanden. Dies ist unabhängig davon, ob die Beteiligung den Mitarbeitern verbilligt oder kos-

tenlos 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 Unternehmen insgesamt bereitgestellten finanziellen Mittel und die Form der Leistungen (Barauszahlung oder investive Verwendung zu Zwecken der Vermögensbildung).

In der Praxis werden die Modelle oft in freiwilligen Betriebsvereinbarungen gemäß § 88 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) geregelt. Arbeitsentgelte, die schon 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. Bei einer freiwilligen Betriebsvereinbarung besteht keine Nachwirkung, sie kann kündbar ausgestaltet oder für eine bestimmte Frist abgeschlossen werden.

Weitere Informationen und Downloads

[Muster: Antrag auf Einbehaltung vermögenswirksamer Leistungen](#)

[Muster: Betriebsvereinbarung über die Gewährung von Belegschaftsaktien](#)

[Muster: Käuferklärung für Genussrechte](#)