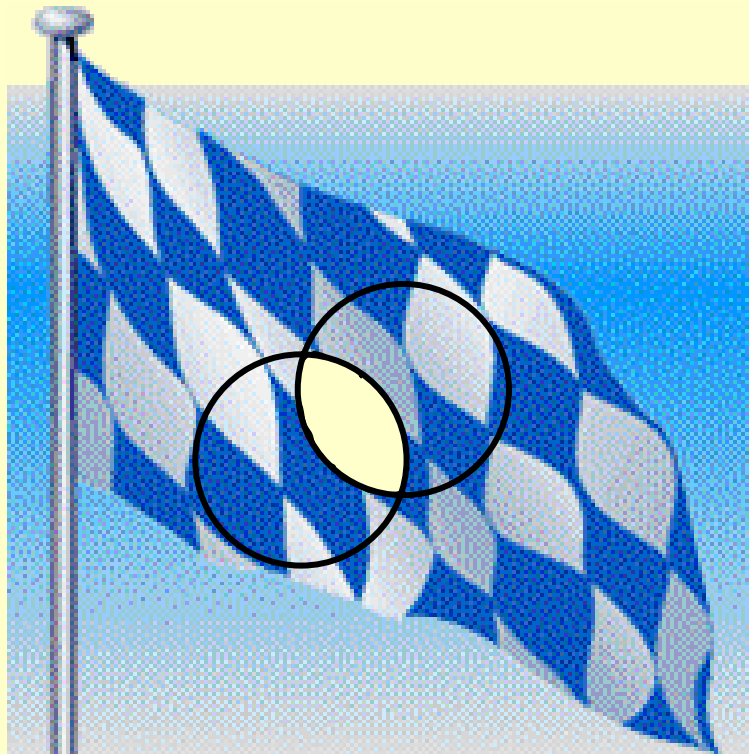


# **Fit durch Mitarbeiterkapitalbeteiligung**

**- Eine Informationsschrift für Arbeitgeber und Mitarbeiter -**



**Eine gemeinsame Initiative  
von  
Wirtschaft und Gewerkschaften  
und der Bayerischen Staatsregierung  
im Rahmen des Beschäftigungspakts Bayern**

---

## Impressum

### 3. Auflage

Gegenüber der 1. und 2. Auflage wurden empirische Zahlen, Rechenbeispiele und Gesetzesdarstellungen aktualisiert (Stand: März 2007)

### Herausgeber

Bayerische Staatsregierung  
Deutscher Gewerkschaftsbund Landesbezirk Bayern  
Vereinigung der bayerischen Wirtschaft e.V.  
Bayerischer Industrie- und Handelskammertag  
Bayerischer Handwerkstag e.V., Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Handwerkskammern

### Redaktion, Text, Gestaltung

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

### Anschrift

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und  
Sozialordnung, Familie und Frauen  
Winzererstraße 9  
80797 München

Telefon: (089) 1261-01  
Telefax: (089) 1261-1122  
E-Mail: [Poststelle@stmas.bayern.de](mailto:Poststelle@stmas.bayern.de)  
Internet: <http://www.stmas.bayern.de>

### Hinweis der Herausgeber

Die anliegenden Informationen wurden mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Wegen der Komplexität der Materie und der zwangsweise gedrängten Darstellung kann es sich bei den nachfolgenden Ausführungen nur um unverbindliche Hinweise handeln, für deren Richtigkeit keine Haftung übernommen werden kann. Außerdem ist die ständige rechtliche Entwicklung zu beachten. So können sich in Zukunft Änderungen ergeben, die zum Zeitpunkt der Erstellung der Broschüre nicht absehbar waren. Im konkreten Einzelfall wird daher eine fachkundige Beratung dringend empfohlen.

Die Broschüre kann auch über das Internet eingesehen und heruntergeladen werden (<http://www.stmas.bayern.de>).

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Quellenangabe gestattet.

---

## Vorwort zur 1. Auflage

# Mitarbeiterkapitalbeteiligung – eine Chance für die Zukunft

Wirtschaft und Arbeitswelt stehen zu Beginn des neuen Jahrtausends vor allem drei herausragenden Entwicklungen gegenüber: dem wachsenden globalen Wettbewerb mit seinen Chancen und Risiken, den demografischen Veränderungen und dem Wandel zur Wissensgesellschaft. Treibende Kraft ist der wirtschaftlich-technologische Fortschritt, insbesondere in den Informations- und Kommunikationstechnologien. Für die Wirtschaft bedeutet dieser globale wirtschaftlich-technologische Umbruch eine ständige innovative Herausforderung – verbunden mit einem immensen Kapital- und Fortbildungsbedarf. Nur wer permanent in neue Produkte, neue Märkte und seine Mitarbeiter investiert, wird im internationalen Wettbewerb bestehen können.

In dieser Situation kann eine Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter am arbeitgebenden Unternehmen viele Vorteile bieten: Mehr Eigeninitiative, mehr Eigenkapital und mehr Mitverantwortung, Leistungsmotivation, Qualitätsbewusstsein, Partnerschaft sowie erhöhte Flexibilität. Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann Unternehmern und Arbeitnehmern mehr Wettbewerbsfähigkeit und gemeinsame Zugewinnmöglichkeiten eröffnen. Produktivvermögen und -einkommen ist für alle Beteiligten – Unternehmer, Arbeitnehmer und die gesellschaftlichen Sicherungssysteme – im zunehmenden Wettbewerb der „Wissensgesellschaften“ ein wichtiger Erfolgsfaktor – und das nicht erst bei Krisen. Eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur kann ebenso wichtig sein wie kundenorientiertes Handeln. Denn wirklich Beteiligte gestalten die Zukunft mit all ihren Fähigkeiten. Darüber hinaus trägt Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu mehr sozialer Sicherheit durch Vermögen und Kapitalerträge bei. Mehr Eigentum kann einer Spaltung der Gesellschaft vorbeugen und die Flexibilität wie den unternehmerischen und persönlichen Freiraum und damit die Wohlfahrt aller erhöhen.

Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist ein – im internationalen Vergleich – in Deutschland wenig genutzter Weg. Traditionelles Rollenverständnis von Arbeitgebern und -nehmern, Befürchtungen über zu große Abhängigkeiten bis hin zum Vermögensverlust – eventuell neben einem Einkommens- und Arbeitsplatzverlust – sind dafür maßgebend. Natürlich bedeutet Mitarbeiterkapitalbeteiligung auch veränderte Informations- und Mitwirkungsrechte. Oft sind grundsätzliche Vorbehalte aber unbegründet. Informationsdefizite sind ein wesentlicher Grund für Ängste und Unsicherheiten.

---

Mit dieser gemeinsamen Informationsinitiative<sup>1</sup> möchten die Organisationen der bayerischen Wirtschaft, Gewerkschaften und die Staatsregierung zu mehr Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Bayern beitragen. Machen Sie mit und informieren Sie sich: Denn ohne Ihre Informationsbereitschaft, Initiative, Kompetenz und Verantwortung für die Zukunft werden wertvolle Erfolgsmöglichkeiten – auch und insbesondere für Sie persönlich – nicht genutzt. Die tragenden Ziele und die Überlegenheit der sozialen Marktwirtschaft setzen eine „Gesellschaft von Teilhabern“ (Ludwig Erhard, 1972) voraus. Die Beteiligung möglichst vieler Menschen an Eigentum, Verantwortung und Erfolg ist eines der besten Mittel, die Vorteile unserer Gesellschaftsordnung auch in Zukunft zu erhalten und auszubauen – zum Wohle aller.



Dr. Edmund Stoiber, MdL  
Ministerpräsident des  
Freistaats Bayern



Fritz Schösser, MdB  
Vorsitzender des Deutschen  
Gewerkschaftsbundes  
DGB-Landesbezirk Bayern



Randolf Rodenstock  
Präsident der Vereinigung  
der bayerischen Wirtschaft e.V.



Dr. Claus Hipp  
Präsident des Bayerischen  
Industrie- und Handels-  
kammertages



Heinrich Traublinger, MdL  
Präsident der Arbeitsgemein-  
schaft der bayerischen  
Handwerkskammern



Walter Stoy  
Präsident des Bayerischen  
Handwerkstages e.V.

<sup>1</sup> Im Internet unter <http://www.stmas.bayern.de> mit Verweisen auf Informationsangebote aller Beteiligten

	Seite
<b>1. Was ist Mitarbeiterkapitalbeteiligung?</b>	6
<b>2. Warum sollte ich mich als Arbeitgeber / Arbeitnehmer für Mitarbeiterkapitalbeteiligung interessieren?</b>	6
Vorteile für Arbeitgeber	
– Verbesserung der Eigenkapitalbasis und Liquidität	6
– Erhöhung der Produktivität	6
– Zusätzliche Möglichkeiten der Mitarbeitergewinnung und -bindung	6
Vorteile für Mitarbeiter	
– Erschließung einer zusätzlichen Einkommensquelle	7
– Verbesserte Chancen für einen Ausbau der Altersvorsorge	7
– Erhöhung der Arbeitszufriedenheit	7
– Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit	7
<b>3. Über welche Aspekte einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung sollte von vornherein Klarheit bestehen?</b>	7
Voraussetzungen	
– Mitarbeiterkapitalbeteiligung erfordert Offenheit für eine Änderung der Unternehmenskultur	8
– Mitarbeiterkapitalbeteiligung verlangt vom Arbeitgeber je nach Ausgestaltung Bereitschaft zu Information und Mitsprache	8
– Mitarbeiterkapitalbeteiligung sollte mit anderen Anlageformen konkurrieren können	8
– Die Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung erfordert Zeit und Planung	8
– Mitarbeiterkapitalbeteiligung muss mit den tariflichen und betrieblichen Regelungen im Einklang stehen	8
Antworten auf häufige Fragen	
– Verpflichtet Mitarbeiterkapitalbeteiligung zur Offenlegung der Geschäftsbücher? Vermindert Mitarbeiterkapitalbeteiligung den Anteil der Alt-Eigentümer am Eigenkapital oder erhöht sie den Fremdkapitalanteil?	9
– Schränkt Mitarbeiterkapitalbeteiligung den Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum des Unternehmers / der Geschäftsführung ein und verkompliziert sie die Geschäftsführung?	9
– Schränkt Mitarbeiterkapitalbeteiligung das Recht zu Personaldispositionen ein?	9
– Bedeutet Mitarbeiterkapitalbeteiligung für die Arbeitnehmer ein Doppelrisiko?	10
– Verringert Mitarbeiterkapitalbeteiligung die Mobilität?	10

	Seite
<b>4. In welchen Situationen sollte eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung erwogen werden?</b>	11
Mittelständische Unternehmen	11
Nachfolgeregelung für den ausscheidenden Betriebsinhaber	11
Outsourcing von Großunternehmen	11
Gründungsphase eines Unternehmens	12
Notfall: Neuanfang nach Insolvenz	12
<b>5. Welche Form der Mitarbeiterkapitalbeteiligung kommt in Frage?</b>	12
Direkte Beteiligungen	
– GmbH-Anteile	13
– Aktien	14
– Stille Beteiligung	14
– Genussschein	15
– Mitarbeiterdarlehen	15
Indirekte Beteiligungen	
– Mitarbeitergesellschaft in Form einer GbR	16
– Mitarbeitergesellschaft in Form einer GmbH	16
<b>6. Wie werden die Mittel für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung aufgebracht?</b>	17
Eigenleistung der Mitarbeiter	
– Zahlungen aus Lohn und Gehalt	17
– Vermögenswirksame Leistungen	17
– Zahlungen aus dem Privatvermögen	17
– Wiederanlage von Gewinnanteilen und Zinsen	18
Leistungen des Arbeitgebers	
– Investive Erfolgsbeteiligung	18
– Firmenzuschuss	18
– Vorfinanzierung der Eigenleistung der Mitarbeiter	18
<b>7. Wie fördert der Staat die Mitarbeiterkapitalbeteiligung?</b>	18
Förderung durch Sparzulage	18
Förderung durch Steuer- und Sozialabgabenbefreiung	20
"Stundung" von Steuern und Sozialabgaben "aufgeschobener Vergütung"	20
Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der unterschiedlichen Beteiligungsformen	
– Steuerliche Behandlung	22
– Sozialabgaben	22

---

	Seite
<b>8. Welche Vorteile bringt dem Arbeitnehmer die Mitarbeiterkapitalbeteiligung?</b>	23
<b>9. Was ist bei Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung sonst noch zu beachten?</b>	25
Mitarbeiterkapitalbeteiligung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates	
– Nähere Ausgestaltung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung	25
– Mitarbeiterkapitalbeteiligung durch Betriebsvereinbarung	26
Ausschluss von Mitarbeitergruppen kann gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßen	26
Sperrfristen, Wartezeiten und Stichtagsregelungen sind zu beachten	27
<b>10. Welche weiteren Informations- und Beratungsmöglichkeiten gibt es?</b>	27
Erfahrungen von Unternehmen mit bereits praktizierter Mitarbeiterkapitalbeteiligung und sonstigen Stellen nutzen	
– Unternehmen mit Mitarbeiterkapitalbeteiligung	27
– Organisationen der Wirtschaft	28
– Gewerkschaften	28
– Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. (AGP)	28
– Bayerische Staatsministerien	29
– Firmen, die Praxiserfahrung mit Mitarbeiterkapitalbeteiligung haben	29
– Stiftungen, Vereinigungen	29
Honorarpflichtige Beratung	30
Literatur zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung	30
<b>11. Anhang</b>	31
Gesetze	
– Auszug aus dem Fünften Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer	31
– Auszug aus dem Einkommensteuergesetz (EStG): § 19 a	33
Sonstiges	
– Voraussetzung einer „Stundung“ von Steuern und Sozialabgaben	34
– Muster eines Fragenkataloges zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung	36

---

## 1. WAS IST MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG?

Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital des arbeitgebenden Unternehmens

Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist die freiwillige vertragliche, dauerhafte Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital des arbeitgebenden Unternehmens. Durch die Beteiligung werden die Mitarbeiter zu Kapitalgebern. Die beteiligten Mitarbeiter partizipieren - abhängig von Vertragsverhältnis bzw. Beteiligungsform - am Unternehmenserfolg oder erhalten eine Verzinsung ihres eingesetzten Kapitals. Ebenfalls in Abhängigkeit vom Vertragsverhältnis gewährt die Mitarbeiterkapitalbeteiligung Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte.

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann mit einer Erfolgsbeteiligung gekoppelt werden. Die Mittel aus der Erfolgsbeteiligung, d.h. die über das Arbeitsentgelt hinausgehenden ertragsabhängigen Beträge, werden dann - statt sie bar auszuzahlen - in Form einer Kapitalbeteiligung im Unternehmen angelegt.

## 2. WARUM SOLLTE ICH MICH ALS ARBEITGEBER / ARBEITNEHMER FÜR MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG INTERESSIEREN?

Es gibt für Arbeitgeber und Mitarbeiter eine Reihe guter Gründe (neben Sonderzielen wie z.B. einer Nachfolgeregelung, siehe Kapitel 4), sich für die Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu entscheiden:

⇒ **Vorteile für Arbeitgeber**

Mehr Kapital, Liquidität und Produktivität; bessere Mitarbeitergewinnung und -bindung

- **Verbesserung der Eigenkapitalbasis und Liquidität**

Dem Unternehmen steht für notwendige Investitionen mehr Kapital zur Verfügung, wenn z.B. ein Teil der Lohnerhöhung nicht bar ausgezahlt wird, sondern im Betrieb verbleibt. Die Kosten dieses Mitarbeiterkapitals sind zudem in der Regel niedriger als teure Fremdfinanzierungen. Die Personalkosten reagieren flexibler auf den Geschäftsverlauf.

- **Erhöhung der Produktivität**

Sind die Mitarbeiter am Betriebsvermögen beteiligt, sind sie - je nach Beteiligungsform - mehr oder weniger Miteigentümer. Eigentum stärkt das Verantwortungsbewusstsein, es erhöht die Motivation und Leistungsbereitschaft und führt insgesamt zu mehr unternehmerischem Denken, Kreativität, Kosten- und Qualitätsbewusstsein.

- **Zusätzliche Möglichkeiten der Mitarbeitergewinnung und -bindung**

Eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung trägt zu einem „Wir-Gefühl“, zur betrieblichen Partnerschaft bei. Dies schafft zusätzliche Möglichkeiten der Mitarbeitergewinnung und -bindung und kann zu einer Abnahme ungewollter Fluktuation führen.

Im Ergebnis verbessert die Mitarbeiterkapitalbeteiligung die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit; sie erhöht die Chancen, die wirtschaftlich-technologische Herausforderung und den Wandel zur Kapital- und Wissensgesellschaft erfolgreich zu bestehen.

## ⇒ Vorteile für Mitarbeiter

Zusätzliche Einkommensquelle, Ausbau der Altersvorsorge, Arbeitsplatzsicherheit und -zufriedenheit

- **Erschließung einer zusätzlichen Einkommensquelle**  
Die Mitarbeiter erhalten neben dem Lohn zusätzlich Einkommen aus Kapitalbesitz. Sie haben damit Teil an einer attraktiven Einkommensquelle, die künftig noch an Bedeutung gewinnen wird.
- **Verbesserte Chancen für einen Ausbau der Altersvorsorge**  
Die Kapitalbeteiligung können die Mitarbeiter für ihre private Altersvorsorge nutzen. Die Stärkung der Eigenvorsorge für das Alter ist künftig wegen der absehbaren Senkung des Leistungsniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung infolge der demografischen Entwicklung wichtiger denn je. Allerdings ist eine Förderung als „Riester-Rente“ mittels Zulagenförderung bzw. Sonderausgabenabzug in aller Regel nicht möglich, denn diese setzt einen Altersvorsorgevertrag voraus, der die Kriterien des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes erfüllt. Anbieter von Verträgen im Sinne dieses Gesetzes sind jedoch nur bestimmte Lebensversicherungsunternehmen, Kreditinstitute und Kapitalanlagegesellschaften. Damit scheidet der Einsatz von Kapital im Unternehmen des Beschäftigten aus, auch wenn es der Altersvorsorge dienen soll. Es gibt jedoch Modelle der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. (AGP) in Zusammenarbeit mit Versicherungsgesellschaften, die Mitarbeiterkapitalbeteiligung und „Riester-Rente“ kombinieren.
- **Erhöhung der Arbeitszufriedenheit**  
Die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter steigt, wenn sie als Miteigentümer infolge besserer Informationen und mehr Mitwirkung an den innerbetrieblichen Entscheidungsprozessen erkennen, dass sie mit ihrer eigenen Leistung den Erfolg des Unternehmens und damit ihr eigenes Einkommen beeinflussen können.
- **Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit**  
Verbesserte Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes, mehr Produktivität und Liquidität bedeuten auch mehr Arbeitsplatzsicherheit.

Darüber hinaus kann die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in speziellen Situationen weitere Vorteile bieten, wie z.B. bei Nachfolgeregelungen, Konkursabwendung oder Neugründung nach Konkurs (Kapitel 4).

### 3. ÜBER WELCHE ASPEKTE EINER MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG SOLLTE VON VORNHEREIN KLARHEIT BESTEHEN?

#### ⇒ Voraussetzungen

Kooperationsbereitschaft, positive Ertragsperspektive, Planungserfordernis, Beachtung geltenden Tarifrechts

Vor Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung sollten sich beide Seiten - Arbeitgeber wie Mitarbeiter - über einige Punkte grundsätzlich im Klaren sein:

- **Mitarbeiterkapitalbeteiligung erfordert Offenheit für eine Änderung der Unternehmenskultur**

Eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird dort am leichtesten einzuführen und effizient sein, wo Partnerschaft, Kollegialität und Teamarbeit existieren. Mitarbeiterkapitalbeteiligung eröffnet aber auch Wege zu einem kooperativen Führungsstil.

- **Mitarbeiterkapitalbeteiligung verlangt vom Arbeitgeber je nach Ausgestaltung Bereitschaft zu Information und Mitsprache**

Durch Mitarbeiterkapitalbeteiligung räumt der Arbeitgeber - je nach Form der Beteiligung - den Mitarbeitern ein gewisses Maß an Information und Mitsprache ein (siehe Kapitel 5). Ist der Arbeitgeber hierzu generell nicht bereit, stellt die Mitarbeiterkapitalbeteiligung keine betriebliche Perspektive dar.

- **Mitarbeiterkapitalbeteiligung sollte mit anderen Anlageformen konkurrieren können**

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung sollte eine akzeptable Erfolgsbeteiligung bzw. Verzinsung gewährleisten; sie sollte - bei ähnlichem Risiko - zumindest nicht schlechter sein als bei vergleichbaren Kapitalanlagen am Markt, es sei denn, es werden andere Ziele - wie etwa die Sicherung der Unternehmensnachfolge durch die Mitarbeiter - angestrebt.

- **Die Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung erfordert Zeit und Planung**

Damit Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu einem Erfolg wird, bedarf es einer detaillierten Planung. Sie muss auf den konkreten Fall zugeschnitten werden, insbesondere hinsichtlich Beteiligungsform und -umfang sowie hinsichtlich der Informations- und Mitwirkungsrechte (bei Beteiligungen am Eigenkapital).

- **Mitarbeiterkapitalbeteiligung muss mit den tariflichen und betrieblichen Regelungen im Einklang stehen**

Die rechtliche Ausgestaltung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung hängt maßgeblich von den geltenden tariflichen und betrieblichen Regelungen ab. Insbesondere sind dies:

- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarungen
- Gesellschaftsverträge
- Einzelarbeitsverträge
- Unternehmensform
- Betriebliche Praxis

Wichtig bei Ihren Vorüberlegungen ist die Beachtung des Tarifrechts: Betriebliche Regelungen, die dem Wegfall tariflicher Ansprüche dienen, sind unwirksam und dürfen nicht Gegenstand einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung sein (§ 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz und § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz; Ausnahme: bei Öffnungsklauseln zur Verwendung von Entgeltbestandteilen für Mitarbeiterkapitalbeteiligung, bei haustariflichen Regelungen zur Konkretisierung eines Flächentarifvertrages oder bei speziellen Tarifverträgen).

---

## ⇒ Antworten auf häufige Fragen

Einschränkungen der unternehmerischen Gestaltungsmöglichkeiten?  
 Zu viel Offenlegung, eingeschränkte Personaldisposition?  
 Doppelrisiko für Mitarbeiter und verringerte Mobilität?

Trotz der offensichtlichen Vorteile (von denen in Kapitel 2 nur die wichtigsten genannt sind) werden gegen eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung häufig Bedenken und Befürchtungen geäußert. Diese sind jedoch häufig entweder unbegründet oder können durch entsprechende Gestaltung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ausgeräumt werden:

- **Verpflichtet Mitarbeiterkapitalbeteiligung zur Offenlegung der Geschäftsbücher?**

- **Vermindert Mitarbeiterkapitalbeteiligung den Anteil der Alt-Eigentümer am Eigenkapital oder erhöht sie den Fremdkapitalanteil?**

Die Informationsrechte der Mitarbeiter können durch eine entsprechende Wahl der Beteiligungsform weitgehend gestaltet werden. Vielfach sind sie sogar ein Ziel der Beteiligung, um Mitarbeiter verstärkt in wirtschaftliche Zusammenhänge einzubinden. Die volle Pflicht zur Offenlegung der Bilanz, der Gewinn- und Verlustrechnung oder sonstiger wichtiger Geschäftsdaten (z.B. von Spitzengehältern) besteht nur bei einer Eigenkapitalbeteiligung der Mitarbeiter. Bei einer Fremdkapitalbeteiligung der Mitarbeiter entsteht weder die Offenlegungspflicht noch vermindert sich der Anteil des Alt-Eigentümers am Eigenkapital. Zur Vermeidung einer unerwünschten Erhöhung des Fremdkapitalanteils bleibt - abgesehen von den "Mischformen" einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung, wie Genussschein und stille Beteiligung - der Weg über eine Eigenkapitalbeteiligung der Mitarbeiter.

- **Schränkt Mitarbeiterkapitalbeteiligung den Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum des Unternehmers / der Geschäftsführung ein und verkompliziert sie die Geschäftsführung?**

Der unternehmerische Gestaltungsspielraum wird nur in dem seltenen und in der Regel nicht angestrebten Fall einer Mehrheitsbeteiligung der Mitarbeiter eingeschränkt. In allen anderen Fällen kommt es allenfalls zu einer Änderung der Gestaltungsfreiheit. Auch diese kann eingegrenzt oder ausgeschlossen werden, indem die Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Wege der Fremdkapitalbeteiligung (Mitarbeiterdarlehen) erfolgt. Bei einer Eigenkapitalbeteiligung (z.B. Belegschaftsaktie, GmbH-Anteil) zeigt die praktische Erfahrung, dass die Mitarbeiter i.d.R. ein starkes Interesse an der wirtschaftlichen Zukunft "ihres" Unternehmens haben, weshalb ihre Mitwirkung in Fragen der Geschäftsführung häufig sogar erwünscht ist. Weitere Möglichkeiten zur Gestaltung der Mitwirkung von Mitarbeitern bieten Mischformen zwischen Eigen- und Fremdkapital (siehe Kapitel 5). Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass eine Kapitalbeteiligung z.B. von Banken in der Regel eine ausgeprägte Mitwirkung einschließt und diese keineswegs ein höheres Interesse am konkreten Unternehmen haben, als dies bei Mitarbeitern der Fall ist.

- **Schränkt Mitarbeiterkapitalbeteiligung das Recht zu Personaldispositionen ein?**

Diese Befürchtung ist unbegründet. Das Recht der Geschäftsführung, Mitarbeiter einzustellen oder zu entlassen, wird durch diese gesellschaftsrechtlichen Änderungen nicht berührt.

- **Bedeutet Mitarbeiterkapitalbeteiligung für die Arbeitnehmer ein Doppelrisiko?**

Die am arbeitgebenden Unternehmen beteiligten Mitarbeiter kann zwar das Doppelrisiko treffen, im Konkursfall neben dem Arbeitsplatz auch das eingesetzte Kapital zu verlieren. Der mögliche Kapitalverlust kann jedoch abgesichert werden (z.B. durch Bankbürgschaften, Abschluss einer Versicherung); die Aufwendungen für den Insolvenzschutz mindern in aller Regel die Rendite. Soll eine Absicherung erfolgen, besteht die Möglichkeit, sich an gesetzlich geregelten Fällen zu orientieren. So bestehen gesetzliche Vorschriften für

  - Mitarbeiter-Beteiligungen, die nach dem Vermögensbildungsgesetz gefördert werden<sup>2</sup>. Hier muss eine Absicherung erfolgen. Die Art des Insolvenzschutzes kann von den Beteiligten eigenverantwortlich geregelt werden. Um etwaige Rechtsfolgen bei (in der Praxis immer noch vorkommender) Nichtabsicherung einzugrenzen (im Gesetz werden keine Sanktionen benannt), sollte der gemeinsame Beschluss einer bewussten Nichtabsicherung dokumentiert werden.
  - Mitarbeiterdarlehen (siehe Kapitel 5). Auch hier ist eine Absicherung erforderlich, wenn die Einleger überwiegend Mitarbeiter sind und die sonstigen Bankgeschäfte den Umfang des Einlagengeschäftes nicht erreichen (§ 3 Abs. 1 Kreditwesengesetz). Da hier Unsicherheiten und Veränderungen leicht möglich sind, ist ein Insolvenzschutz bei Mitarbeiterdarlehen generell zu empfehlen. Die Absicherung ist nur dann nicht notwendig, wenn das Mitarbeiterdarlehen ausschließlich vom Unternehmen (zusätzlich zu bestehenden Einkommensvereinbarungen) finanziert wird.
  - Lohn- und Gehaltsansprüche aus Altersteilzeit oder flexibler Arbeitszeit. Auch hier ist ein Insolvenzschutz erforderlich, soweit kein Anspruch auf Insolvenzgeld besteht, das Guthaben des Beschäftigten das Dreifache der monatlichen Bezugsgröße<sup>3</sup> übersteigt und der vereinbarte Zeitraum des Wertausgleiches über 27 Monate hinaus geht.<sup>4</sup>
- **Verringert Mitarbeiterkapitalbeteiligung die Mobilität?**

Durch die Kapitalbeteiligung - so wird befürchtet - wären Mitarbeiter weniger bereit, den Arbeitsplatz zu wechseln. Dies ist nur teilweise richtig und betrifft nur den Wechsel des Arbeitgebers. Der Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Unternehmens wird dagegen durch eine Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter nicht berührt, vielmehr kann durch die positiven Anreize der Kapitalbeteiligung und die Bindung an das Unternehmen die besonders wichtige berufliche Mobilität (Fortbildung und Umschulung) sogar erhöht werden.

---

<sup>2</sup> Fünftes Vermögensbildungsgesetz (5. VermBG), § 2, Abs. 5a: „Der Arbeitgeber hat vor der Anlage vermögenswirksamer Leistungen im eigenen Unternehmen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer Vorkehrungen zu treffen, die der Absicherung der angelegten vermögenswirksamen Leistungen bei einer während der Dauer der Sperrfrist eintretenden Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers dienen (...).“

<sup>3</sup> Bezugsgröße ist, soweit in den besonderen Vorschriften für die einzelnen Versicherungszweige nichts Abweichendes bestimmt ist, das Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Rentenversicherung im vorvergangenen Kalenderjahr (abweichend im Beitrittsgebiet).

<sup>4</sup> Sozialgesetzbuch – Viertes Buch (SGB IV), § 7d Insolvenzschutz, Abs. 1 „Die Vertragsparteien treffen im Rahmen ihrer Vereinbarungen nach § 7 Abs. 1a Vorkehrungen, die der Erfüllung der Wertguthaben einschließlich des auf sie entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers dienen (...).“

---

#### 4. IN WELCHEN SITUATIONEN SOLLTE EINE MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG ERWOGEN WERDEN?

Mittelständische Unternehmen, Nachfolgeregelung, Outsourcing, Neugründung, auch nach Insolvenz

Die Vorteile der Mitarbeiterkapitalbeteiligung können von jedem Unternehmen, ob groß oder klein, in allen Branchen und in jeder "Lebensphase" des Unternehmens genutzt werden. Es gibt jedoch Fälle, in denen sich die Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung geradezu aufdrängt, wie z.B. bei:

- **Mittelständischen Unternehmen**

In Handwerksbetrieben und Betrieben des gewerblichen Mittelstandes ist die Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Vergleich zu Großunternehmen noch wenig verbreitet. Während 2002 in Deutschland nur rund 4 % der Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten eine Erfolgs- und/oder Kapitalbeteiligung hatten, waren es in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten 15 %. Gerade kleinere und mittelständische Betriebe mit guten Entwicklungschancen stoßen häufig wegen ungenügender Kapitalausstattung an Expansionsgrenzen; häufig können sie auch mit den Großunternehmen im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter nicht mithalten. Hier bietet die Mitarbeiterkapitalbeteiligung eine Chance, das Kapital aufzustocken und die Mitarbeiter an den Betrieb zu binden ("Wir-Gefühl") bzw. - bei entsprechender werblicher Nutzung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung - die erforderlichen neuen Mitarbeiter zu gewinnen.

- **Nachfolgeregelung für den ausscheidenden Betriebsinhaber**

Bei rund 44 000 Betrieben in Bayern ist in den nächsten fünf Jahren der Generationenwechsel noch ungeklärt. Damit stehen - hochgerechnet - etwa 215 000 bis 240 000 Beschäftigte vor einer unsicheren Arbeitsplatzsituation oder gar vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes und die Alteigentümer möglicherweise vor verlustreichen Geschäftsaufgaben oder unrentablen Geschäftsübergaben. Eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung zur Regelung der Unternehmensnachfolge ist eine herausragende Möglichkeit, Fachwissen, Erfahrung und bewährte Organisationsstrukturen im Unternehmen zu halten und den Unternehmenswert über den Inhaberwechsel hinaus auszubauen. Wert und Zeitpunkt der Übergabe können gerade bei einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung gut bestimmt sowie steuerliche Möglichkeiten und staatliche Förderung optimal genutzt werden. Eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung zur Nachfolgeregelung ist - wie ein Unternehmensverkauf - ein langfristig zu planender Vorgang. Zur reibungslosen Sicherung der Nachfolge durch eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung sollten erfahrungsgemäß bereits im Alter von 50 bis 55 Jahren erste Schritte unternommen werden.

- **Outsourcing von Großunternehmen**

Großunternehmen nutzen zwar seit langem die Vorteile der Mitarbeiterkapitalbeteiligung; sie setzen damit insbesondere Identifikation, Unternehmensbindung, Einsatzbereitschaft und damit Motivation gegen Anonymität. Im Zuge der Globalisierung erhält die Mitarbeiterkapitalbeteiligung noch eine zusätzliche Bedeutung: Viele Konzerne konzentrieren sich auf ein oder wenige Kerngeschäfte und stoßen Betriebsteile ab. Im Rahmen einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung können die bisherigen Mitarbeiter diese Teile kaufen und sie möglicherweise mit Erfolg weiterführen.

- **Gründungsphase eines Unternehmens**

Neu gegründete junge Unternehmen müssen sich mit ihren Produkten zumeist gegen etablierte Unternehmen durchsetzen. Der Marktzugang erfordert nicht nur innovative Ideen, sondern in der Regel auch viel Kapital und geeignete Mitarbeiter. Hier schafft die Mitarbeiterkapitalbeteiligung hervorragende Anreize, beides - Kapital und Mitarbeiter - zu gewinnen und zu halten. Denn gerade bei jungen aufstrebenden Unternehmen mit einer aussichtsreichen marktfähigen Unternehmensidee sind hohe Wertsteigerungen möglich, wenn die Mitarbeiter beteiligt werden.

- **Notfall: Neuanfang nach Insolvenz**

Auch wenn ein Krisenfall in der Regel die ungünstigste Situation ist, Mitarbeiter zu beteiligen, war in der Vergangenheit schon manche gemeinsame Krisenbewältigung durch eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung erfolgreich. Geht ein Betrieb in Konkurs / Gesamtvollstreckung, können die Mitarbeiter versuchen, vom Konkursverwalter den Betrieb nach der Insolvenz zu kaufen, um ihn im Rahmen einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung ganz oder teilweise neu fortzuführen und die Arbeitsplätze zu retten. Voraussetzung für einen Neuanfang ist jedoch ein solider, weiterführbarer Kernbereich und ein besonders hohes Maß an Transparenz, Offenheit und Zusammenarbeit.

## 5. WELCHE FORM DER MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG KOMMT IN FRAGE?

GmbH-Anteile (direkt oder indirekt), Aktien, stille Beteiligungen, Genussscheine, Mitarbeiterdarlehen

Für eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung kommen grundsätzlich alle Formen einer Kapitalbeteiligung in Betracht. Es gelten die gleichen Regeln wie für andere Kapitalgeber. Je nach Rechtsform des Unternehmens und den Zielen von Arbeitgeber und Arbeitnehmern können die Mitarbeiter am Eigenkapital (GmbH-Anteil, Aktien), am Fremdkapital (Mitarbeiterdarlehen) oder an Mischformen (Stille Beteiligung, Genussschein) beteiligt werden. Die im Einzelfall richtige Beteiligungsform (siehe Schaubild) hängt neben der Rechtsform des Unternehmens vor allem davon ab, von welchen Vorstellungen Arbeitgeber und Mitarbeiter ausgehen, insbesondere hinsichtlich

- der Informations- und Mitgestaltungsrechte für die Mitarbeiter,
- des Kapitalanteils und des Risikos, das die Mitarbeiter übernehmen,
- der Erfolgsbeteiligung bzw. Verzinsung des eingesetzten Kapitals und hinsichtlich
- der Organisation der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, ob direkte oder indirekte (über eine zwischengeschaltete Beteiligungsgesellschaft) Mitarbeiterkapitalbeteiligung bevorzugt wird.



### ⇒ Direkte Beteiligungen

Unmittelbare Beteiligung ohne zwischengeschaltete Gesellschaft (zur Verwaltung der Mitarbeiteranteile)

Im Folgenden werden zunächst die direkten Beteiligungen mit ihren Vor- und Nachteilen stichwortartig dargestellt, dann die indirekten Beteiligungen (vornehmlich bei GmbH-Anteilen). Bei direkten Beteiligungen besteht die Teilhabe der Mitarbeiter am Unternehmen ohne Zwischenschaltung einer Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft, welche die Mitarbeiterbelange als Kapitaleigentümer zusammenfasst:

- **GmbH-Anteile**

Sie gewähren Teilhabe am Substanzwert des Unternehmens; Mitarbeiter werden vollwertige Gesellschafter mit allen Rechten und Pflichten entsprechend der Beteiligung am Eigenkapital; sie haben insbesondere Informations- und Mitwirkungsrechte;

Es erfolgt gewinnabhängige Gewinnausschüttung; das Problem des verwaltungsaufwendigen Wechsels von Mitarbeitern kann durch zwischengeschaltete Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft (siehe unten: Indirekte Beteiligungen) umgangen werden.

– **Vorteile:**

Langfristiges Eigenkapital; hohe Motivationswirkung; im Gesellschaftervertrag frei regelbar sind Stimmrechte, Gewinnverteilung, Informations- und Kontrollrechte, Bewertung stiller Reserven.

– **Nachteile:**

Scheu der Altgesellschafter vor neuen Gesellschaftern; Einschränkung der vormalig uneingeschränkten Verfügungsmacht entsprechend dem Kapitalanteil der beteiligten Mitarbeiter, insbesondere bei Fragen des Kapitaleinsatzes und der Bestellung von Geschäftsführern und Prokuristen.

• **Aktien**

Auch hier besteht Teilhabe am Substanzwert des Unternehmens; Mitarbeiterkapitalbeteiligung erfolgt meistens durch Überlassung verbilligter Aktien; sie gewähren Informations- und Stimmrecht; Aktien bei Familienunternehmen sind oft stimmlos (Vorzugsaktien: Aktien mit Vorzugsdividende), nicht börsennotiert; beschränkter stimmberechtigter Aktionärkreis mit Mehrheit in Händen der Altgesellschafter; die Aktionärshaftung ist auf Einlage begrenzt; ertragsabhängige Dividendenzahlung, spezielle Mitarbeiterregelungen sind unzulässig.

*Da die Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung über den Bezug verbilligter Aktien - in ähnlicher Weise auch über Optionen und Wandelschuldverschreibungen möglich - in der Regel nur für größere Unternehmen in Frage kommt und dort zumeist hinreichende Informationsmöglichkeiten vorhanden sind, wird auf diese Form der Mitarbeiterkapitalbeteiligung hier nicht eingegangen.*

• **Stille Beteiligung**

Je nach Ausgestaltung Fremd- oder Eigenkapital; weder notarieller Vertrag noch Eintragung ins Handelsregister erforderlich; Recht auf Gewinnbeteiligung (kann nicht ausgeschlossen werden), zusätzlich auch Mindestverzinsung möglich; Einsicht in Bilanzen und Bücher; kein Einfluss auf Geschäftsführung (Grundlagen des Unternehmens dürfen jedoch nicht ohne Zustimmung verändert werden); frei vereinbar: Ausschluss einer Verlustbeteiligung, variable oder feste Verzinsung, Umfang der Widerspruchs- und Kontrollrechte (je höher das Risiko, umso mehr Kontrollmöglichkeiten), ebenso z.B. Laufzeit, Übergang des Kapitals bei Tod auf Erben; Mitarbeiter kann seine Beteiligung nicht zu Lasten des Stammkapitals zurückfordern.

– **Vorteile:**

Hohe Vertragsfreiheit z.B. für Familienbetriebe.

– **Nachteile:**

Für Veräußerung oder Umwandlung der Rechtsform ist Zustimmung der stillen Gesellschafter erforderlich.

---

- **Genussschein**

Beteiligung am Gewinn und Verlust nach vereinbarten Kenngrößen, prozentuale Begrenzung vereinbar, zusätzlich auch Mindestverzinsung möglich; keine Mitwirkungs- und Kontrollrechte; juristisch Fremdkapital (keine Eigenkapitalbeteiligung, deshalb auch keine ausgeprägten Mitarbeiter-Kontrollrechte trotz eigenkapitalähnlicher Eigenschaft); variable Bedienung entsprechend Gewinn- oder Verlustsituation möglich; nachrangige Kapitalhaftung (nach Gläubigern) vereinbar; bei Verlustbeteiligung ist ausschließlich feste Verzinsung ausgeschlossen; bei Beteiligung am Bilanzverlust Nachzahlungsanspruch nach Verlustjahren möglich.

- **Vorteile:**

Hohe Vertragsfreiheit (z.B. Kombination von Gewinnbeteiligung und Mindestverzinsung); Stärkung des Eigenkapitals.

- **Nachteile:**

Wegen fehlender gesetzlicher Bestimmungen hohe Eigenverantwortung bei der Gestaltung; kein Schutz vor Konkursrisiko für Mitarbeiterkapital (Ausnahme: Förderung nach Vermögensbildungsgesetz – dann Schutz vor Konkursrisiko während der Sperrfrist).

- **Mitarbeiterdarlehen**

Einfache und rechtsformunabhängige Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmen (in §§ 488 ff BGB geregelt); das Unternehmen nimmt mittels einzelner Darlehensverträge Kapital bei den Mitarbeitern auf; konstante Verzinsung, aber auch Koppelung an Unternehmensgewinn möglich (partiarisches Darlehen: variable, vom Unternehmenserfolg abhängige Verzinsung, meist lange Laufzeit und damit eigenkapitalähnliche Mitarbeiterkapitalbeteiligung); bankbürgschaftliche Absicherung (vom Unternehmen finanziert); keine Eigenkapitalbeteiligung, deshalb auch keine ausgeprägten Mitarbeiter-Kontrollrechte; keine Verlustbeteiligung

- **Vorteile:**

Unkomplizierter Einstieg in Mitarbeiterkapitalbeteiligung; hohe Gestaltungsfreiheit, deshalb z.B. vor allem für Klein- und Mittelbetriebe geeignet; verbesserte Unternehmensliquidität; optimale Sicherheit für Mitarbeiter; Anlage vermögenswirksamer Leistungen möglich.

- **Nachteile:**

Es können Kosten wegen einer Bankbürgschaft oder einer privatrechtlichen Versicherung gegen das Insolvenzrisiko entstehen (siehe Kapitel 3); möglicherweise weniger ausgeprägter Motivationseffekt, wenn Verzinsung vollständig gewinnunabhängig erfolgt; Verschlechterung der Bilanzstruktur aufgrund der Fremdkapitaleigenschaft der Mitarbeiterdarlehen.

---

---

## ⇒ Indirekte Beteiligungen

Weniger Verwaltung, mehr Flexibilität

Bei indirekten Beteiligungen sind die Mitarbeiter nicht direkt am Unternehmen, sondern indirekt über eine zwischengeschaltete Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft beteiligt. Der Vorteil liegt in der Bündelung der Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitern und der Flexibilität (erheblich verminderter Verwaltungsaufwand insbesondere bei neuen und ausscheidenden Mitarbeitern). Eine indirekte Beteiligung kommt in der Praxis am häufigsten bei Unternehmen in der Rechtsform der GmbH vor. Die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft selbst kann in Form einer Gesellschaft des bürgerlichen Rechts (GbR) oder als GmbH bestehen und ihrerseits als Kommanditistin oder GmbH-Gesellschafterin am Arbeitgeberunternehmen beteiligt sein:

- **Mitarbeitergesellschaft in Form einer GbR**

Eine GbR (§§ 705 ff BGB) kann durch formfreien schriftlichen Gesellschaftervertrag (kein Eintrag im Handelsregister) gegründet werden und verfügt über großen Gestaltungsspielraum hinsichtlich

- Haftungsbeschränkung auf Gesellschaftsvermögen,
- Bestellung eines Geschäftsführers der Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft,
- Wahrnehmung der Kontroll- und Informationsrechte beim Arbeitgeberunternehmen,
- Stimmrecht, Kündigungsmöglichkeiten und Verfügung über Anteile am Gesellschaftsvermögen.

- **Mitarbeitergesellschaft in Form einer GmbH**

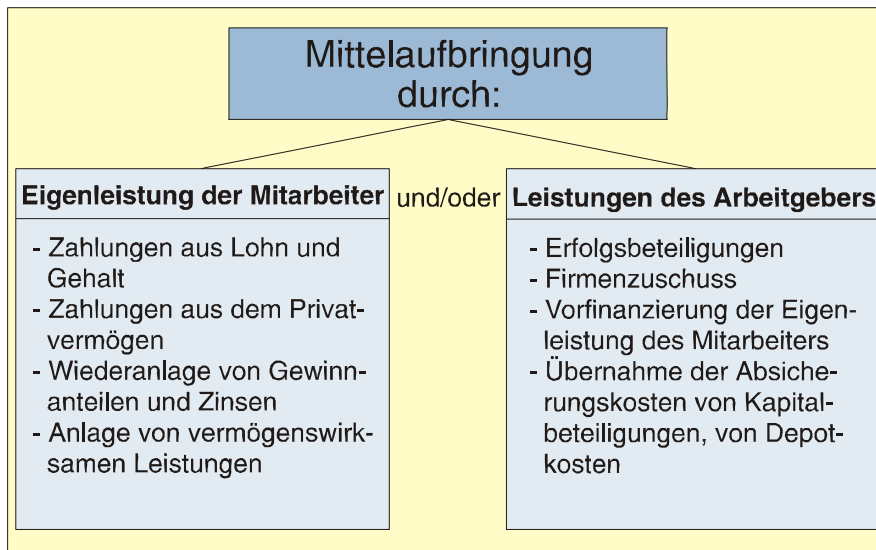
Eine Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft in Form einer GmbH ist vor allem angebracht, wenn neben einer Kapitalbeteiligung auch noch andere Ziele verfolgt werden, wie z.B. die Verpachtung von Anlagegütern an das Arbeitgeberunternehmen. Eine Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung durch vermögenswirksame Leistungen ist möglich, wenn die Mitarbeiter als stille Gesellschafter an der Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft beteiligt sind (nicht bei Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaften, die sich nur als Aktionär am Arbeitgeberunternehmen beteiligen).

---

## 6. WIE WERDEN DIE MITTEL FÜR DIE MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG AUFGEBRACHT?

Lohn, vermögenswirksame Leistungen, Erfolgsbeteiligung, Firmenzuschuss, private Einzahlung

Als mögliche Quellen der Mittelaufbringung kommen Eigenleistung der Mitarbeiter und / oder Leistungen des Unternehmens in Frage:



Fast jede dieser Quellen kann für sich alleine zur Finanzierung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung herangezogen werden. In der Praxis werden jedoch häufig Kombinationen aus Eigenleistungen der Mitarbeiter und Zahlungen des Arbeitgebers gewählt:

### ⇒ Eigenleistung der Mitarbeiter

- **Zahlungen aus Lohn und Gehalt**  
 Hierbei wird ein unmittelbarer Abzug vom Gehalt vereinbart. Die Mitarbeiter können z.B. auf Auszahlung eines Teils der Lohnerhöhung verzichten, bis der Wert der vereinbarten Einlage erreicht ist. Das kann z.B. auch das 13. Monatsgehalt sein oder ein erfolgsabhängiger Lohnbestandteil. Die Vorteile staatlicher Förderung können genutzt werden.
- **Vermögenswirksame Leistungen**  
 Nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre vermögenswirksamen Leistungen auch in betriebliche Beteiligungsformen anzulegen. Die jährlichen Leistungen schwanken je nach tarif- oder einzelvertraglicher Regelung.
- **Zahlungen aus dem Privatvermögen**  
 Den Mitarbeitern wird die Möglichkeit geboten, aus dem Privatvermögen Beträge im Rahmen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung anzulegen.

- **Wiederanlage von Gewinnanteilen und Zinsen**

Es wird z.B. vereinbart, dass die aus einer bereits bestehenden Erfolgsbeteiligung fließenden Gewinnanteile und Zinsen als Eigenleistung für die Finanzierung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung verwendet werden.

⇒ **Leistungen des Arbeitgebers**

- **Investive Erfolgsbeteiligung**

Sie liegt vor, wenn Arbeitnehmer eine zusätzliche Zahlung für den Fall erhalten, dass eine festgelegte betriebliche Erfolgskennziffer (z.B. Gewinn, Umsatz, Produktivitätsziffer) erreicht bzw. überschritten wird und diese Mittel im Rahmen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung angelegt werden.

- **"Firmenzuschuss"**

Als freiwillige Leistung kann nach § 19 a EStG der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern eine Kapitalbeteiligung verbilligt anbieten; der Vorteil ist steuerfrei, soweit er nicht höher als der halbe Wert der Vermögensbeteiligung ist und insgesamt 135 € im Kalenderjahr nicht übersteigt, d.h. ein solcher Firmenzuschuss ist bis zu einem Betrag von 270 € pro Jahr und Mitarbeiter zur Hälfte steuerfrei. Diese Begünstigung ist nicht an Einkommensgrenzen gebunden. Mit der Steuerfreiheit verbunden ist die Sozialabgabenfreiheit (siehe Kapitel 7).

- **Vorfinanzierung der Eigenleistung der Mitarbeiter**

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann der Arbeitgeber durch die Gewährung eines Darlehens vorfinanzieren; dabei kann das Darlehen in bestimmten Grenzen zinslos oder zinsbegünstigt gewährt werden.

## 7. WIE FÖRDERT DER STAAT DIE MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG?

5. Vermögensbildungsgesetz, Steuerbefreiung bei Vermögensüberlassungen (§ 19a EStG), Mitarbeiterkapital aus aufgeschobener Vergütung

⇒ **Förderung durch Sparzulage**

Vermögenswirksame Leistungen sind Geldleistungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz anlegt. Die Mehrzahl der Arbeitnehmer in den alten Bundesländern hat tarifvertraglich einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers. Auf freiwilliger Basis können auch mehr Mittel vermögenswirksam angelegt werden. Dies können Teile vom Lohn oder Gehalt sein, die der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber in den gesetzlich vorgesehenen Anlageformen anlegen lässt. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer dies verlangt. Wenn der Arbeitnehmer das Geld selbst einbezahlt, handelt es sich grundsätzlich nicht um eine vermögenswirksame Anlage im Sinn des 5. Vermögensbildungsgesetzes. Der Staat fördert die nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz angelegten vermögenswirksamen Leistungen mit der Arbeitnehmer-Sparzulage. Bei der Bildung von Produktivkapital im arbeitgebenden Unternehmen beträgt die Sparzulage 18 % (alte Länder) der vermögenswirksamen Leistungen von bis zu 400 € pro Jahr, wenn das Einkommen des

Arbeitnehmers bestimmte Einkommensgrenzen nicht übersteigt (siehe Übersicht "Sparzulage nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz").

### Sparzulage nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz

	Sparzulage des Staates			
	18 % max. 72 € p.a.	9 % max. 42,30 € p.a.	0 % ---	
bei folgenden Anlageformen	<u>Produktivkapital</u> <i>im arbeitgebenden Betrieb:</i> <sup>6</sup> Aktien, Wandelschuldverschreibungen, GmbH-Anteile Genossenschaftsguthaben stille Beteiligung Genussrechte /-scheine Arbeitnehmer-Darlehen		<i>außerbetrieblich:</i> Investmentfonds Beteiligungs- sondervermögen	Wohnungsbau Bausparverträge Geldvermögen <sup>5</sup> Kontensparen Lebensversicherungen
maximal förderfähiger Sparbetrag	400 € p.a.	470 € p.a.	---	
Einkommensgrenzen staatlicher Förderung	Arbeitnehmer mit einem zu versteuernden Einkommen von bis zu 17 900 € (Alleinstehende) bzw. 35 800 € (Verheiratete); dies entspricht bei sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern ohne weitere Einkünfte einem Bruttoarbeitslohn von ca. 21 000 € bei Alleinstehenden, ca. 40 900 € bei verheirateten Alleinverdienern ohne Kinder (ca. 48 000 € mit zwei berücksichtigungsfähigen gemeinsamen Kindern) <sup>7</sup>		---	
Sperrfrist	6 Jahre	7 Jahre	---	
	(Eine vorzeitige Verfügung über das Guthaben führt zum Verlust der Sparzulage; Ausnahmen bei Heirat, längerer Arbeitslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit, Beginn einer selbstständigen Tätigkeit)			

<sup>5</sup> Die nicht mit einer Sparzulage geförderten Anlageformen kommen vorrangig in Betracht, wenn das Einkommen über der Einkommensgrenze der Förderung liegt oder wenn z.B. bei niedrigeren Einkommen in eine bereits bestehende Lebensversicherung einbezahlt werden soll und andere Sparbeiträge nicht aufzubringen sind.

<sup>6</sup> Alle Mitarbeiter-Beteiligungen müssen - soweit sie nach dem Vermögensbildungsgesetz gefördert werden - für den Fall der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers abgesichert sein, damit die Beteiligung vor Insolvenz geschützt ist. Die Art des Insolvenzschutzes ist von den Beteiligten eigenverantwortlich zu regeln. Um die Rechtsfolgen bei Nichtabsicherung (im Gesetz keine Sanktionen vorgesehen) einzugrenzen, sollte der Beschluss einer bewussten Nichtabsicherung dokumentiert werden.

<sup>7</sup> Gerundete Bruttoarbeitslöhne Rechtsstand 2005.

## ⇒ Förderung durch Steuer- und Sozialabgabenbefreiung

Nach § 19a EStG bleibt der Vorteil einer verbilligten oder kostenlosen Beteiligung (Sachwert, nicht Geldleistung), die ein Unternehmer seinen Mitarbeitern einräumt, bis zu einem geldwerten Vorteil von 135 € pro Jahr steuer- und sozialabgabenfrei, soweit der Vorteil die Hälfte des Beteiligungswertes nicht übersteigt. Bei einer für den Mitarbeiter kostenlosen Beteiligung im Wert von z.B. 270 € sind 135 € steuer- und sozialabgabenfrei. Es darf sich aber nicht um vertraglich geschuldeten Arbeitslohn handeln (Ausnahme bei tarifvertraglichen Öffnungsklauseln). Beteiligungen können z.B. Aktien des Arbeitgebers und börsennotierte Wandelschuldverschreibungen, Gewinnschuldverschreibungen, Genussscheine, Genossenschaftsguthaben, GmbH-Anteile und stille Beteiligungen sein. Einkommengrenzen für die Gewährung der Steuervergünstigung bestehen nicht.

Die Förderung der Mitarbeiterbeteiligung durch Sparzulage nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz und die Förderung durch Steuer- und Sozialabgabenbefreiung nach § 19a EStG können auch kombiniert in Anspruch genommen werden.

### Beispiel

Der Arbeitgeber überlässt dem Arbeitnehmer Aktien mit einem Börsenkurs von 535 € zu einem Vorzugspreis von 400 €

- Die Ermäßigung von 135 € bleibt steuer- und beitragsfrei.
- Der Arbeitnehmer erbringt seinen Eigenanteil mit vermögenswirksamen Leistungen und erhält hierfür vom Finanzamt eine Sparzulage von 72 € (18 % von 400 €), wenn sein Einkommen die maßgebende Einkommengrenze von 17 900 bzw. 35 800 € nicht übersteigt.

## ⇒ "Stundung" von Steuern und Sozialabgaben bei "aufgeschobener Vergütung"

Um Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens teilhaben zu lassen, kommt nicht nur die Überlassung von Vermögensbeteiligungen im Sinne des § 19a EStG und des 5. Vermögensbildungsgesetz in Betracht. Beispielsweise kann ein betriebliches Vermögensbildungsmodell auch so konzipiert werden, dass die Mitarbeiter aus einer Beteiligung am Gewinn des Unternehmens (Erfolgsbeteiligung) Mitarbeiterkapital im Betrieb ansparen, über das der einzelne Arbeitnehmer erst nach Ablauf eines zwischen Unternehmen und Belegschaft festgelegten Zeitraums verfügen kann. Der Vorteil besteht darin, dass bei entsprechender Vertragsgestaltung der Zeitpunkt für die Entrichtung von Steuer und Sozialversicherungsbeiträgen für Entgeltbestandteile, die zur Mitarbeiterkapitalbildung verwendet werden, an das Ende des vereinbarten Zeitraums verlagert wird. Voraussetzung für dieses Hinausschieben der Entstehung von Steuern und Sozialabgaben ist, dass der Mitarbeiter über die Gutschrift wirtschaftlich nicht verfügen kann. Ein solches betriebliches Vermögensbildungsmodell kann zu erheblichen Vorteilen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer führen. Statt des um Steuer und Sozialabgaben verminderten Nettobetrag verbleibt der Bruttobetrag im Unternehmen und erhöht damit die Liquidität; Steuern und Sozialabgaben sind für den Arbeitnehmer zunächst nur vom dem zur Auszahlung gelangenden Bruttolohn einzubehalten.

Damit derartige Vermögensbildungsmodelle anerkannt werden können, müssen entsprechend dem BFH-Urteil vom 14.05.1982, Bundessteuerblatt Teil II S. 469 insbesondere folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Die „nicht zugeflossenen“ investiven Erfolgsanteile dürfen nicht zu einer gesellschaftsrechtlichen Beteiligung am Unternehmen des Arbeitgebers führen. Wird zum Beispiel eine stille Beteiligung der Mitarbeiter vereinbart, kann keine Zuflussverschiebung erreicht werden. Das gleiche gilt, wenn ein Darlehensvertrag vorliegt.
- Es darf kein Wahlrecht zwischen Barauszahlung und Investivanlage bestehen.

Der Effekt der "Stundung" von Steuern und Sozialabgaben durch eine Zuflussverschiebung kann auch im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung genutzt werden. Ein weiterer Vorteil ist, dass eine Steuer- und Sozialabgabenbelastung des Kapitals zum Auszahlungszeitpunkt des Mitarbeiterkapitals durch Umwandlung in eine betriebliche Altersvorsorge (in Form einer Direktzusage) hinausgeschoben werden kann. Damit wird der wirtschaftliche Zufluss in das Rentenalter verlagert – mit in der Regel niedrigeren Steuer- und Sozialversicherungsbelastungen. Zur Behandlung von Zusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die im Zusammenhang mit einer Entgeltumwandlung erteilt werden (sog. arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung) wird auf das im Anhang (in Kapitel 11) abgedruckte BMF-Schreiben hingewiesen. Entgeltbestandteile, die im Wege der Entgeltumwandlung für Anwartschaften auf eine betriebliche Altersvorsorge in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse verwendet werden, sind jedoch nur noch im Rahmen einer Übergangsregelung bis zum 31.12.2008 und nur, soweit sie 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und der Angestellten nicht übersteigen, beitragsfrei in der Sozialversicherung. Ab dem 01.01.2009 hingegen zählen solche Entgeltbestandteile sozialversicherungsrechtlich zum Arbeitsentgelt und unterliegen damit der Beitragspflicht. Dies gilt für den Teil der Entgeltbestandteile, der über einem Betrag von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze liegt, bereits ab dem 01.01.2002. Die Beitragsleistung zur Sozialversicherung kann daher in entsprechendem Umfang nicht mehr vermieden werden. Ab dem 01.01.2009 sind nur noch vom Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn und Gehalt geleistete Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung beitragsfrei. Soweit die im Rahmen der Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersvorsorge verwendeten Entgeltbestandteile nach diesen Grundsätzen steuer- und sozialabgabenfrei sind, ergibt sich daraus der Vorteil, dass eine entsprechende Abgabenbelastung hinausgeschoben werden kann. Damit wird der wirtschaftliche Zufluss auf das Rentenalter verlagert – mit in der Regel niedrigeren Steuer- und Sozialversicherungsbelastungen.

- **Wichtiger Hinweis**

Es empfiehlt sich, die steuerliche Beurteilung des konkreten betrieblichen Vermögensbildungsmodells mit dem zuständigen Finanzamt und die sozialversicherungsrechtliche Behandlung mit der zuständigen Einzugsstelle abzustimmen. Insbesondere sollten Arbeitnehmer darauf achten, ob sich eventuell ihre gesetzlichen Rentenansprüche verringern könnten und eventuell kein adäquater Ausgleich durch die betriebliche Altersvorsorge erreicht werden kann.

---

---

## ⇒ Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der unterschiedlichen Beteiligungsformen

- **Steuerliche Behandlung (Rechtsstand April 2006)**

Je nach der Beteiligungsform variiert auch die steuerliche Behandlung:

- *Mitarbeiterdarlehen*

Die Zinszahlungen an die Mitarbeiter sind für das Unternehmen Betriebsausgaben. Bei der Gewerbesteuer werden die gezahlten Zinsen zur Hälfte beim Gewerbeertrag wieder hinzugerechnet. Bei gewinnabhängigen Zinsen (partiarisches Darlehen) ist Kapitalertragsteuer abzuführen, kann aber bei einem Freistellungsauftrag entfallen. Beim Mitarbeiter gehören die Zinsen zu den Einkünften aus Kapitalvermögen; Einkommensteuer fällt nur an, wenn sie zusammen mit anderen Einnahmen aus Kapitalvermögen den Sparerfreibetrag übersteigen.

- *Genussrechte (mit Recht am Gewinn und Liquidationserlös):*

Die Gewinnausschüttungen sind i.d.R. Betriebsausgaben. Bei der Gewerbesteuer werden die gezahlten Vergütungen zur Hälfte beim Gewerbeertrag wieder hinzugerechnet. Die Gewinnausschüttungen unterliegen der Kapitalertragsteuer; diese wird erstattet bzw. auf die Einkommensteuer des Mitarbeiters angerechnet.

- *Stille Beteiligung:*

Die Gewinnanteile des stillen Gesellschafters sind – wenn er nicht Mitunternehmer ist – beim Unternehmen Betriebsausgaben. Sie werden beim Gewerbeertrag voll hinzugerechnet, es sei denn die Beträge sind beim Empfänger zur Gewerbesteuer heranzuziehen; z.B. bei einer Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft in Form einer GmbH (siehe Kapitel 5). Die Gewinnanteile sind kapitalertragsteuerpflichtig, bei einem Freistellungsauftrag entfällt der Abzug. Beim Mitarbeiter gehören die Gewinnanteile zu den Einkünften aus Kapitalvermögen; Einkommensteuer fällt nur an, wenn die Gewinnanteile zusammen mit anderen Einnahmen aus Kapitalvermögen den Sparerfreibetrag übersteigen.

- *GmbH-Anteile und Aktien:*

Der Gewinn einer GmbH oder AG unterliegt der Gewerbe- und Körperschaftsteuer. Gewinnausschüttungen einer GmbH oder AG werden vom Anteilseigner zur Hälfte bei den Einkünften aus Kapitalvermögen versteuert. Die von der GmbH oder AG von der gesamten Gewinnausschüttung einbehaltene und abgeführte Kapitalertragsteuer (20 %) wird beim Anteilseigner auf dessen Einkommensteuerschuld angerechnet. Unter bestimmten Voraussetzungen ist die Erstattung der Kapitalertragsteuer über einen Freistellungsauftrag möglich.

- **Sozialabgaben**

Zinserträge aus Mitarbeiterkapitalbeteiligung sind Kapitalerträge und daher nicht sozialversicherungsspflichtig. Hingegen sind Zuwendungen aus Erfolgsbeteiligungen sozialversicherungsspflichtig, soweit sie nicht nach § 19 a EStG befreit sind oder bis zum 31.12.2008 direkt in eine betriebliche Altersvorsorge umgewandelt werden.

---

### Steuerliche Behandlung von Zinsen und ausgeschütteten Gewinnen

	Steuerliche Behandlung der Zinsen und ausgeschütteten Gewinne			
	beim Unternehmen		beim Mitarbeiter	
	Betriebsausgaben	Gewerbsteuer	Kapitalertragsteuer	Einkommensteuer für den Mitarbeiter
Mitarbeiterdarlehen	ja	hälftige Hinzurechnung beim Gewerbeertrag	nein	Die Zinsen/Ausschüttungen gehören zu den Einkünften aus Kapitalvermögen. Eine steuerliche Belastung ergibt sich jedoch nur, wenn sie zusammen mit anderen Einnahmen aus Kapitalvermögen über den Werbungskosten und dem Sparerfreibetrag liegen.  Die von der Ausschüttung einbehaltene Kapitalertragsteuer wird angerechnet.
partiarisches Darlehen	ja		ja (25 %, entfällt bei Freistellung)	
Genussrechte <sup>1)</sup>	ja		ja (20 %)	
stille Beteiligung	ja	volle Hinzurechnung beim Gewerbeertrag; Ausnahmen möglich	ja (25 %, entfällt bei Freistellung)	
GmbH-Anteil	---	mindern den Gewerbeertrag nicht	ja (20 %, ggf. Erstattung möglich)	
Aktie				

<sup>1)</sup> Mit Recht an Gewinn und Liquidationserlös

### 8. WELCHE VORTEILE BRINGT DEM ARBEITNEHMER DIE MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG?

⇒ **Entscheidend sind: Investierter Betrag, Kapitalertrag, Anlagedauer und Nutzung der staatlichen Förderung**

Schon bei einer jährlichen Sparleistung von 400 € und einer Nutzung der staatlichen Vermögensförderung kann innerhalb von 20 Jahren ein Vermögen von rund 11 500 € (bei 3 % Realverzinsung, d.h. inflationäre Steigerung nicht berücksichtigt) aufgebaut werden. Bei Nutzung des 5. Vermögensbildungsgesetzes und § 19 a EStG können es real über 18 000 € sein, bei zusätzlicher "aufgeschobener Vergütung" von 600 € pro Jahr (aus Gewinnbeteiligung) knapp 36 000 €, die zu einer zusätzlichen monatlichen Rente von rund 210 € führen (bei 18 Jahren Bezugsdauer, mit Kapitalverzehr).

Vermögen nach 20 Jahren bis zu 90 % \*) höher als die Eigensparleistung des Arbeitnehmers

	7 J.	nach 10 J.	20 J.
<b>Beispiel 1:</b>			
Förderung nach dem 5. VermBG (siehe Kapitel 7) wird voll genutzt. Mitarbeiter investiert konsequent die tariflich vereinbarte vermögenswirksame Leistung in das Unternehmen seines Arbeitgebers			
Finanzierung durch			
- Arbeitnehmer: jährlich 400 €	2 800	4 000	8 000
- Arbeitgeber: -			
- Staat: 18 % Sparzulage jeweils nach dem 7. Jahr in Höhe von 504 € wird wieder angelegt	504	720	1 440
<b>Gesamtergebnis:</b>			
- Vermögen in € bei 3 % Realverzinsung *)	3 196	4 787	11 237
- erbringt für die Dauer von z.B. 18 Jahren eine monatliche Rente *) (mit Kapitalverzehr) in €	-	-	67
<b>Beispiel 2:</b>			
- Mitarbeiter nutzt die Förderung nach dem 5. VermBG voll aus wie in Beispiel 1: Anlagebetrag	3 304	4 720	9 440
- Zusätzlich gewährt Arbeitgeber nach § 19a EstG (siehe Kapitel 7) eine Kapitalbeteiligung in Höhe von jährlich 270 €, davon 135 € als unentgeltliche Überlassung und 135 € als Eigenleistung des Arbeitnehmers. Die Überlassung des Arbeitgebers ist steuer- und sozialabgabenfrei für den Arbeitnehmer			
Finanzierung durch			
- Arbeitnehmer	945	1 350	2 700
- Arbeitgeber	945	1 350	2 700
<b>Gesamtergebnis:</b>			
- Vermögen in € bei 3 % Realverzinsung *)	5 319	7 967	18 702
- erbringt für die Dauer von z.B. 18 Jahren eine monatliche Rente *) (mit Kapitalverzehr) in €	-	-	112

\*) angenommene Realverzinsung, Realrente: Vermögensentwicklung ohne Steigerungen durch inflationäre Aufblähung; der konkrete Wert der Beteiligung ist abhängig von der Anlageform, z.B. der Aktienkursentwicklung.

	7 J.	nach 10 J.	20 J.
<b>Beispiel 3:</b>			
- Wie Beispiel 2: Anlagebetrag	5 194	7 420	14 840
- Zusätzlich wird in Höhe von 600 € pro Jahr (monatlich 50 €) eine Erfolgsbeteiligung als Kapital im Betrieb belassen (mit nachgelagerter Besteuerung, siehe Kapitel 7); das bedeutet, dass zum Zeitpunkt der Gewinnbeteiligung weder Sozialversicherungsbeiträge noch Einkommensteuern anfallen, aus 600 € Einkommen bildet ein Mitarbeiter auch 600 € Kapitalvermögen. Steuern und Sozialabgaben auf Vermögen einschließlich Ertrag werden erst bei Auszahlung, etwa im Alter, fällig. Im Betrieb verbleiben jährlich: 600 €	4 200	6 000	12 000
<b>Gesamtergebnis:</b>			
- Vermögen in € bei 3 % Realverzinsung *)	10 113	15 149	35 559
- erbringt für die Dauer von z.B. 18 Jahren eine monatliche Rente *) (mit Kapitalverzehr) in €	-	-	213
<b>Beispiel 4:</b>			
Mitarbeiter investiert aus versteuertem und sozialversicherungspflichtigem Einkommen monatlich 50 € (600 € pro Jahr); staatliche Förderung wird nicht in Anspruch genommen. Anlagebetrag:	4 200	6 000	12 000
<b>Gesamtergebnis:</b>			
- Vermögen in € bei 3 % Realverzinsung *)	4 794	7 182	16 857
- erbringt für die Dauer von z.B. 18 Jahren eine monatliche Rente *) (mit Kapitalverzehr) in €	-	-	101

\*) angenommene Realverzinsung, Realrente: Vermögensentwicklung ohne Steigerungen durch inflationäre Aufblähung; der konkrete Wert der Beteiligung ist abhängig von der Anlageform, z.B. der Aktienkursentwicklung.

## 9. WAS IST BEI EINFÜHRUNG EINER MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG SONST NOCH ZU BEACHTEN?

Mitbestimmung, Möglichkeit der Betriebsvereinbarung, berücksichtigte Mitarbeiter, Fristen

⇒ **Mitarbeiterkapitalbeteiligung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates**

### • Nähere Ausgestaltung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Die nähere Ausgestaltung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates - auch wenn Kapitalbeteiligungen kostenlos oder verbilligt Mitarbeitern überlassen werden. Die Mitbestimmung schließt außertarifliche Mitarbeiter ein, nicht aber leitende Angestellte. Mitbestimmungsfrei sind die grundsätzliche Entscheidung über die Einführung bzw. Abschaffung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung, der Zeitraum, die vom Arbeitgeber insgesamt zur Verfügung gestellten Mittel und deren Form (Barauszahlung oder investive Anlage) sowie der Durchführungsweg der Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

Eine vertrauensvolle Kooperation mit dem Betriebsrat bzw. den Mitarbeitern sollte in jedem Fall möglichst frühzeitig angestrebt werden, um die Arbeitnehmer-Vorstellungen in der Konzeption gebührend zu berücksichtigen.

- **Mitarbeiterkapitalbeteiligung durch Betriebsvereinbarung**

- Betriebe mit Betriebsrat**

Ein besonders geeigneter Weg zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist die Betriebsvereinbarung. In § 88 Ziffer 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) wird ausdrücklich die Möglichkeit einer Betriebsvereinbarung über Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung erwähnt. Die Betriebsvereinbarung (§ 77 BetrVG) zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ist zwingend für die betroffenen Arbeitnehmer. Die Einbindung des Betriebsrates hat sowohl rechtliche wie betrieblich-sachliche als auch kommunikative Vorteile.

- Betriebe ohne Betriebsrat**

Besteht kein Betriebsrat und soll eine breitere Mitarbeiterkapitalbeteiligung eingeführt werden, so besteht die Möglichkeit einer Gesamtzusage, bei der der Arbeitgeber eine bestimmte zusätzliche Sozialleistung ankündigt, aber auf die Einverständniserklärung der Arbeitnehmer verzichtet. Durch betriebliche Übung entfaltet eine solche Regelung Bindungswirkung ähnlich einer einzelvertraglichen Vereinbarung.

⇒ **Ausschluss von Mitarbeitergruppen kann gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßen**

Ob und ggf. welche Mitarbeitergruppen von der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ausgeschlossen werden dürfen, orientiert sich an den Grundsätzen der betrieblichen Altersvorsorge (Unterscheidung z.B. in Geschäftsführer, leitende Angestellte, AT-Angestellte, Angestellte und Arbeiter, Auszubildende):

- *Teilzeitbeschäftigte:*

Das Verbot der Ungleichbehandlung gegenüber Vollzeitbeschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG) ist zu beachten. Es müssen besondere Gründe für einen Ausschluss vorliegen. Insbesondere dürfen Frauen nicht ungerechtfertigt anders behandelt werden.

- *Geringfügig Beschäftigte:*

Bei geringfügig Beschäftigten muss der Ausschluss im Sinne des § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG „sachlich gerechtfertigt“ sein (z.B. wegen unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand in Relation zum gewährten Vorteil). Erfahrungsgemäß machen geringfügig Beschäftigte bei einem Wahlrecht von einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung wenig Gebrauch.

- *Auszubildende:*

Für Auszubildende wird in der Regel aufgrund der geringeren Integration in den Betrieb eine Beteiligung ausscheiden.

- *Unterscheidung des Personals nach Betriebsstätten:*

Eine Unterscheidung des Personals nach Betriebsstätten widerspricht dem Gleichbehandlungsgrundsatz, soweit nicht sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung bestehen.

## ⇒ Sperrfristen, Wartezeiten und Stichtagsregelungen sind zu beachten

Sperrfristen (innerhalb derer keine Verfügungsmöglichkeit über die Beteiligung besteht), Wartezeiten (Dauer der Betriebszugehörigkeit, von der ab eine Beteiligung möglich ist) und Stichtagsregelungen unterliegen einem weitgehenden Gestaltungsspielraum. Dennoch ist zu beachten:

- *Sperrfristen:*  
Bei Sperrfristen unter sechs Jahren ist keine Förderung nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz möglich. Wird eine Sperrfrist von mehr als 9 Jahren vereinbart (langfristiger Vermögensaufbau und -bindung), muss das Mitarbeiterkapitalbeteiligungs-Modell eine Unverfallbarkeit im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens vorsehen.
- *Wartezeiten:*  
Lange Wartezeiten können gegen das Diskriminierungsverbot von Frauen (§ 611 a BGB) verstoßen und damit rechtswidrig sein, da lange Wartezeiten zwar nicht formal, aber de facto Frauen benachteiligen können (kürzere Beschäftigungszeiten als Männer).
- *Stichtagsregelungen:*  
Stichtagsregelungen (z.B. bei Erreichen eines bestimmten Alters, bei Ausüben von Rechten, bei Verfall von Ansprüchen bei Kündigung) können frei vereinbart werden, soweit die Stichtage und Kriterien sachlich gewählt sind (Diskriminierungsverbot beachten!).

## 10. WELCHE WEITEREN INFORMATIONS- UND BERATUNGSMÖGLICHKEITEN GIBT ES?

Unternehmen mit Mitarbeiterbeteiligung, Kammern, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften, Staat, gewerbliche Fachleute, Literatur

### ⇒ Erfahrungen von Unternehmen mit bereits praktizierter Mitarbeiterkapitalbeteiligung und sonstige Stellen nutzen

- **Unternehmen mit Mitarbeiterkapitalbeteiligung**  
Hat das Thema Mitarbeiterkapitalbeteiligung Ihr Interesse geweckt, so sollten Sie jetzt z.B. den Kontakt mit einem Unternehmen aufnehmen, das eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung bereits eingeführt hat, oder mit einer Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft. Nach neuesten Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg praktizieren bereits 52.000 Betriebe individuelle Modelle der Kapitalbeteiligung. Praxiserfahrungen können helfen, Vor- und Nachteile verschiedener Lösungen im direkten Gespräch zu erfahren. Hilfreich für ein solches Gespräch könnte ein "Fragenkatalog" mit den für Sie wichtigsten Fragen sein; ein Muster eines solchen Fragenkataloges findet sich im Anhang!

Weitere Erstinformation geben in Bayern Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Gewerkschaften, die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft mit ihren Mitgliedsverbänden sowie einige Staatsministerien und - bundesweit - die Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. (AGP). Die AGP, ein Zusammenschluss von ca. 500 Partnerschaftsunternehmen mit Veröffentlichung einer eigenen Zeitschrift, veranstaltet Tagungen und gibt vielerlei Tipps. Es besteht die Möglichkeit zu einem kostenlosen Erstgespräch durch einige gewerbliche Berater. Nachfolgend die Adressen der Erstansprechpartner:

- **Organisationen der Wirtschaft**

- Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Handwerkskammern  
Herr Mitsch  
Tel: 089/5119-181, Fax: 089/5119-189, e-mail: mitsch@hwk-muenchen.de
- Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern  
Dipl.-geogr. Peter Kammerer  
Tel: 089/5116-244, Fax: 089/5116-8244, e-mail: kammerer@muenchen.ihk.de
- Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.  
Herr Meiser  
Tel: 089/55178-105, Fax: 089/55178-114, e-mail: frank\_meiser.vbm@hbw.de

- **Gewerkschaften**

- DGB-Landesbezirk Bayern  
Frau Voigt  
Tel: 089/51700-204, Fax: -216, e-mail: christiane.voigt@dgb.de
- IG Bergbau-Chemie-Energie  
Herr Kraus, Landesbezirksleiter der IG BCE  
Tel: 089/51404-100, Fax: -120, e-mail: lb.bayern@igbce.de
- IG Bergbau-Chemie-Energie  
Herr Hagl,  
Tel: 0961/48142-0, Fax: -20, e-mail: bezirk.weiden@igbce.de  
Herr Fritz  
Tel: 08671/98140, e-mail: uwe.fritz@igbce.de
- WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) in der Hans-Böckler-Stiftung  
Herr Dr. Schäfer  
Tel: 0211/7778-205, Fax: -190, e-mail: claus-schaefer@boeckler.de

- **Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. (AGP)**

Herr Lezius  
Landgraf-Karl-Straße 2, 34131 Kassel, <http://www.agpev.de>  
Tel: 05 61/3 60 44, Fax: 05 61/3 38 50, e-mail: info@agpev.de

---

- **Bayerische Staatsministerien**

Die Staatsministerien dürfen nur Auskünfte im Rahmen ihrer Zuständigkeit geben. Zur Einzelfallberatung sind sie nur eingeschränkt befugt (Rechtsberatungsgesetz).

- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen  
Herr Dr. Netzler  
Tel: 089/1261-1507, Fax: 089/1261-1508,  
e-mail: andreas.netzler@stmas.bayern.de
- Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie  
Herr MR Hans-Peter Böhner  
Tel: 089/2162-2592, Fax: 089/2162-3592  
e-mail: hans-peter.boehner@stmwvt.bayern.de

- **Firmen, die Praxiserfahrung mit Mitarbeiterkapitalbeteiligung haben**

- Eisenwerke Fried. Wilh. Düker GmbH & Co.  
Hauptstraße 39 - 41, 63846 Laufach  
Tel: 06093/87-0, Fax: 06093/87-246
- Rosenthal AG  
Postfach 15 20, 95089 Selb  
Tel: 09287/72240, Fax: 09287/72469
- Sanacorp Pharmahandel AG  
Sammelweisstraße 4, 82152 Planegg  
Tel: 089/8581-0, Fax: 089/8581-260
- Siemens AG  
Wittelsbacherplatz 2, 80333 München  
Tel: 089/63632190, Fax: 089/63633936
- Webasto AG Fahrzeugtechnik  
Kraillinger Straße 5, 82131 Stockdorf  
Tel: 089/85794-0, Fax: 089/8562217

- **Stiftungen, Vereinigungen**

- Bertelsmann Stiftung: [www.stiftung.bertelsmann.de](http://www.stiftung.bertelsmann.de),  
e-mail: birgit.riess@bertelsmann.de  
Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh
  - ASU Arbeitsgemeinschaft selbständiger Unternehmer: <http://www.asu.de>,  
e-mail: asu@asu.de  
Reichsstraße 17, 14052 Berlin
  - BKU Bund Katholischer Unternehmer e.V. Köln: <http://www.bku.de>,  
e-mail: service@bku.de  
Georgstraße 18, 50676 Köln
  - Hans-Böckler-Stiftung: <http://www.boeckler.de>  
siehe zu konkreten Ansprechpartnern vorne bei Gewerkschaften / WSI  
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
-

### ⇒ Honorarpflichtige Beratung

Beratungen können insbesondere durch Wirtschaftsprüfer, Wirtschaftsberater, Fachanwälte und Steuerberater erfolgen. Aus wettbewerbsrechtlichen Gründen kann hier leider keine Auflistung von Personen und Organisationen mit Erfahrungen bei der Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung erfolgen.

### ⇒ Aktuelle Literatur bzw. weiterführende Informationen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Auswahl)

- Zukunftssicherung durch Mitarbeiterbeteiligung - Praxisbeispiele erfolgreicher Unternehmen. Bund der Deutschen Industrie e.V. (BDI). 2006, kostenlose Broschüre (Download bei <http://www.bdi-online.de/>)
  - Von Aktien bis Darlehen – ein Überblick. In: Böckler Impuls Nr. 8 – 2006, S. 4 – 5. Übersicht über die gängigen Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. (Download bei <http://www.boeckler.de>)
  - Das Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen bietet eine umfassende Informationsseite zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Internet an, die auch Broschüren enthält:
    - Grundlagenbroschüre „Mitarbeiterkapitalbeteiligung“
    - Mitarbeiterkapitalbeteiligung - Eigenkapitalrelevanz von Stiller Beteiligung und Genussrecht
    - Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Finanzierung
    - Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Unternehmensnachfolge. Herausgegeben vom Projektbüro Mitarbeiterkapitalbeteiligung.
    - Erhaltung von Arbeitsplätzen durch die Mitarbeiterkapitalbeteiligung an sanierungsfähigen Krisenunternehmen in Nordrhein-Westfalen.(<http://www.mitarbeiterkapitalbeteiligung.nrw.de>, Menüpunkt Service, Materialien)
  - Die Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. unterhält ein Internetportal zum Thema Mitarbeiterbeteiligung, in welchem aktuelle Informationen ebenso wie Hintergrundinformationen abrufbar sind:  
<http://www.sozialnetz-hessen.de/projekt/agp/>
-

## 11. ANHANG

Vermögensbildungsgesetz, § 19 a EstG, „Stundung“ von Steuern und Sozialabgaben, Fragenkatalog zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung

### ⇒ Gesetze

- Auszug aus dem Fünften Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer

(Fünftes Vermögensbildungsgesetz - 5. VermBG - in der 2006 geltenden Fassung)

#### § 1

##### **Persönlicher Geltungsbereich**

- (1) Die Vermögensbildung der Arbeitnehmer durch vereinbarte vermögenswirksame Leistungen der Arbeitgeber wird nach den Vorschriften dieses Gesetzes gefördert.
- (2) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten.
- (3) Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten nicht
  1. für vermögenswirksame Leistungen juristischer Personen an Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
  2. für vermögenswirksame Leistungen von Personengesamtheiten an die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen.
- (4) Für Beamte, Richter, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit gelten die nachstehenden Vorschriften dieses Gesetzes entsprechend.

#### § 2

##### **Vermögenswirksame Leistungen, Anlageformen**

- (1) Vermögenswirksame Leistungen sind Geldleistungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer anlegt
  1. als Sparbeiträge des Arbeitnehmers auf Grund eines Sparvertrags über Wertpapiere oder andere Vermögensbeteiligungen (§ 4)
    - a) zum Erwerb von Aktien, die vom Arbeitgeber ausgegeben werden oder an einer deutschen Börse zum amtlichen Handel oder zum geregelten Markt zugelassen oder in den geregelten Freiverkehr einbezogen sind,
    - b) zum Erwerb von Wandelschuldverschreibungen, die vom Arbeitgeber ausgegeben werden oder an einer deutschen Börse zum amtlichen Handel oder zum geregelten Markt zugelassen oder in den Freiverkehr einbezogen sind, sowie von Gewinnschuldverschreibungen, die vom Arbeitgeber ausgegeben werden, zum Erwerb von Namenschuldverschreibungen des Arbeitgebers jedoch nur dann, wenn auf dessen Kosten die Ansprüche des Arbeitnehmers aus der Schuldverschreibung durch ein Kreditinstitut verbürgt oder durch ein Versicherungsunternehmen privatrechtlich gesichert sind und das Kreditinstitut oder Versicherungsunternehmen im Geltungsbereich dieses Gesetzes zum Geschäftsbetrieb befugt ist,
    - c) zum Erwerb von Anteilen an Sondervermögen nach den §§ 46 bis 65 und 83 bis 86 des Investmentgesetzes sowie von ausländischen Investmentanteilen, die nach dem Investmentgesetz öffentlich vertrieben werden dürfen, wenn nach dem Jahresbericht für das vorletzte Geschäftsjahr, das dem Kalenderjahr des Abschlusses des Vertrags im Sinne des § 4 oder des § 5 vorausgeht, der Wert der Aktien in diesem Sondervermögen 60 vom Hundert des Werts dieses Sondervermögens nicht unterschreitet; für neu aufgelegte Sondervermögen ist für das erste und zweite Geschäftsjahr der erste Jahresbericht oder der erste Halbjahresbericht nach Auflegung des Sondervermögens maßgebend,

- .....
- f) zum Erwerb von Genussscheinen, die vom Arbeitgeber als Wertpapiere ausgegeben werden oder an einer deutschen Börse zum amtlichen Handel oder zum geregelten Markt zugelassen oder in den Freiverkehr einbezogen sind und von Unternehmen mit Sitz und Geschäftsleitung im Geltungsbereich dieses Gesetzes, die keine Kreditinstitute sind, ausgegeben werden, wenn mit den Genussscheinen das Recht am Gewinn eines Unternehmens verbunden ist und der Arbeitnehmer nicht als Mitunternehmer im Sinne des § 15 Abs. 1 Nr. 2 des Einkommensteuergesetzes anzusehen ist,
  - g) zur Begründung oder zum Erwerb eines Geschäftsguthabens bei einer Genossenschaft mit Sitz und Geschäftsleitung im Geltungsbereich dieses Gesetzes; ist die Genossenschaft nicht der Arbeitgeber, so setzt die Anlage vermögenswirksamer Leistungen voraus, daß die Genossenschaft entweder ein Kreditinstitut oder eine Bau- oder Wohnungsgenossenschaft im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 2 des Wohnungsbau-Prämiengesetzes ist, die zum Zeitpunkt der Begründung oder des Erwerbs des Geschäftsguthabens seit mindestens drei Jahren im Genossenschaftsregister ohne wesentliche Änderung ihres Unternehmensgegenstandes eingetragen und nicht aufgelöst ist oder Sitz und Geschäftsleitung in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet hat und dort entweder am 1. Juli 1990 als Arbeiterwohnungsbaugenossenschaft, Gemeinnützige Wohnungsbaugenossenschaft oder sonstige Wohnungsbaugenossenschaft bestanden oder einen nicht unwesentlichen Teil von Wohnungen aus dem Bestand einer solchen Bau- oder Wohnungsgenossenschaft erworben hat,
  - h) zur Übernahme einer Stammeinlage oder zum Erwerb eines Geschäftsanteils an einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit Sitz und Geschäftsleitung im Geltungsbereich dieses Gesetzes, wenn die Gesellschaft das Unternehmen des Arbeitgebers ist,
  - i) zur Begründung oder zum Erwerb einer Beteiligung als stiller Gesellschafter im Sinne des § 230 des Handelsgesetzbuchs am Unternehmen des Arbeitgebers mit Sitz und Geschäftsleitung im Geltungsbereich dieses Gesetzes, wenn der Arbeitnehmer nicht als Mitunternehmer im Sinne des § 15 Abs. 1 Nr. 2 des Einkommensteuergesetzes anzusehen ist,
  - k) zur Begründung oder zum Erwerb einer Darlehensforderung gegen den Arbeitgeber, wenn auf dessen Kosten die Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Darlehensvertrag durch ein Kreditinstitut verbürgt oder durch ein Versicherungsunternehmen privatrechtlich gesichert sind (...).
  - i) zur Begründung oder zum Erwerb eines Genussrechts am Unternehmen des Arbeitgebers mit Sitz und Geschäftsleitung im Geltungsbereich dieses Gesetzes, wenn damit das Recht am Gewinn dieses Unternehmens verbunden ist, der Arbeitnehmer nicht als Mitunternehmer im Sinne des § 15 Abs. 1 Nr. 2 des Einkommensteuergesetzes anzusehen ist und über das Genussrecht kein Genussschein im Sinne des Buchstaben f ausgegeben wird,
- (...).

– Auszug aus dem *Einkommensteuergesetz* (EStG): § 19 a

**Überlassung von Vermögensbeteiligungen an Arbeitnehmer**

- (1) Erhält ein Arbeitnehmer im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses unentgeltlich oder verbilligt Sachbezüge in Form von Vermögensbeteiligungen im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 bis 5 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes in der Fassung des Gesetzes vom 19. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1790), so ist der Vorteil steuerfrei, soweit er nicht höher als der halbe Wert der Vermögensbeteiligung (Absatz 2) ist und insgesamt 135 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigt.
- (2) <sup>1</sup>Als Wert der Vermögensbeteiligung ist der gemeine Wert anzusetzen. <sup>2</sup>Werden einem Arbeitnehmer Vermögensbeteiligungen im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a, b und f des Fünften Vermögensbildungsgesetzes überlassen, die am Tag der Beschlussfassung über die Überlassung an einer deutschen Börse zum amtlichen Handel zugelassen sind, so werden diese mit dem niedrigsten an diesem Tag für sie im amtlichen Handel notierten Kurs angesetzt, wenn am Tag der Überlassung nicht mehr als neun Monate seit dem Tag der Beschlussfassung über die Überlassung vergangen sind. <sup>3</sup>Liegt am Tag der Beschlussfassung über die Überlassung eine Notierung nicht vor, so werden diese Vermögensbeteiligungen mit dem letzten innerhalb von 30 Tagen vor diesem Tag im amtlichen Handel notierten Kurs angesetzt. <sup>4</sup>Die Sätze 2 und 3 gelten entsprechend für Vermögensbeteiligungen im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a, b und f des Fünften Vermögensbildungsgesetzes, die im Inland zum geregelten Markt zugelassen oder in den Freiverkehr einbezogen sind oder in einem anderen Staat des Europäischen Wirtschaftsraums zum Handel an einem geregelten Markt im Sinne des Artikels 1 Nr. 13 der Richtlinie 93/22/EWG des Rates vom 10. Mai 1993 über Wertpapierdienstleistungen (ABl. EG Nr. L 141 S. 27) zugelassen sind. <sup>5</sup>Sind am Tag der Überlassung von Vermögensbeteiligungen im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a, b und f des Fünften Vermögensbildungsgesetzes mehr als neun Monate seit dem Tag der Beschlussfassung über die Überlassung vergangen, so tritt an die Stelle des Tages der Beschlussfassung über die Überlassung im Sinne der Sätze 2 bis 4 der Tag der Überlassung. <sup>6</sup>Der Wert von Vermögensbeteiligungen im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe c des Fünften Vermögensbildungsgesetzes wird mit dem Ausgabepreis am Tag der Überlassung angesetzt. <sup>7</sup>Der Wert von Vermögensbeteiligungen im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe g, i, k und l des Fünften Vermögensbildungsgesetzes wird mit dem Nennbetrag angesetzt, wenn nicht besondere Umstände einen höheren oder niedrigeren Wert begründen.

## ⇒ Sonstiges

Die "Stundung" von Steuern und Sozialabgaben einer aufgeschobenen Vergütung (siehe Kapitel 7)

Hinweis: Das Bundesministerium der Finanzen wird voraussichtlich in diesem Jahr ein Schreiben zur steuerlichen Behandlung von Leistungen der privaten und betrieblichen Altersvorsorge veröffentlichen. Dieses Schreiben ersetzt dann das unten abgedruckte BMF-Schreiben vom 4. Februar 2000.

### **Lohnsteuerliche Behandlung von Zusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die im Zusammenhang mit einer Entgeltsumwandlung erteilt werden ("arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung")**

(BMF-Schreiben vom 4. Februar 2000 - IV C 5 - S 2332 - 11/00)

Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder gilt für die lohnsteuerrechtliche Behandlung von Zusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die im Zusammenhang mit einer Entgeltsumwandlung erteilt werden, Folgendes:

- Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Arbeitslohnansprüche, die dem Grunde nach rechtlich noch nicht entstanden sind (künftigen Arbeitslohn), zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung im Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) herabzusetzen, so führt dies im Zeitpunkt der Vereinbarung über die Gehaltsänderung oder der Auszahlung des vereinbarungsgemäß geminderten Arbeitslohns nicht zum Zufluss des Teils des Arbeitslohns, der für eine betriebliche Altersversorgung verwandt werden soll.
- Der Zeitpunkt des Zuflusses dieses Teils des Arbeitslohns richtet sich in derartigen Fällen vielmehr nach dem Durchführungsweg der zugesagten betrieblichen Altersversorgung. Dies bedeutet, dass bei der Versorgung über eine Direktversicherung oder Pensionskasse der Lohn im Zeitpunkt der Zahlung der Beiträge durch den Arbeitgeber an die entsprechende Versorgungseinrichtung zufließt (§ 40 b EStG, R 129 LStR). Bei der Versorgung über eine Direktzusage oder Unterstützungskasse fließt der Lohn hingegen erst im Zeitpunkt der Zahlung der Altersversorgungsleistungen an den Arbeitnehmer zu. Zur Abgrenzung von Direktzusagen, Rückdeckungsversicherungen und rückgedeckten Unterstützungskassen von der Direktversicherung vgl. R 129 LStR.
- Bei einer solchen Herabsetzung künftigen Arbeitslohns zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung im Sinne des BetrAVG ist es unschädlich, wenn der bisherige ungekürzte Arbeitslohn weiterhin Bemessungsgrundlage für künftige Erhöhungen des Arbeitslohns oder andere Arbeitgeberleistungen (wie z.B. Weihnachtsgeld, Tantieme, Jubiläumszuwendungen, betriebliche Altersversorgung) bleibt, die Gehaltsminderung zeitlich begrenzt oder vereinbart wird, dass der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber sie für künftigen Arbeitslohn einseitig ändern können.
- Um betriebliche Altersversorgung nach dem BetrAVG handelt es sich nur dann, wenn der Arbeitgeber mindestens ein biometrisches Risiko (Alter, Tod, Invalidität) übernimmt und vorbehaltlich des § 3 BetrAVG Ansprüche auf Leistungen erst mit dem Eintritt des biologischen Ereignisses fällig werden. Dies ist bei der Altersversorgung das altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, bei der Hinterbliebenenversorgung der Tod des Arbeitnehmers und bei der Invaliditätsversorgung der Invaliditätseintritt. Als Untergrenze für betriebliche Altersversorgungsleistungen gilt im Regelfall die Vollendung des 60. Lebensjahres. Die Hinterbliebenenversorgung im Sinne des BetrAVG umfasst Leistungen an die Witwe des Arbeitnehmers bzw. den Witwer der Arbeitnehmerin, die Kinder im Sinne des § 32 Abs. 3 und 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 EStG, den früheren Ehegatten, in Einzelfällen auch an die Lebensgefährtin bzw. den Lebensgefährten. Die Zahlungsweise der Altersversor-

gungsleistungen (lebenslange Rentenzahlung, befristete Zahlung, Einmalzahlung) ist für die steuerliche Beurteilung des zu Gunsten der betrieblichen Altersversorgung herabgesetzten künftigen Arbeitslohns unerheblich. Ein Indiz für das Vorliegen von Altersversorgungsleistungen im Sinne des BetrAVG sind bei der Versorgung über eine Direktzusage oder Unterstützungskasse Beiträge des Arbeitgebers an den Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (§ 14 BetrAVG).

- Keine betriebliche Altersversorgung nach dem BetrAVG liegt vor, wenn zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Vererblichkeit von Anwartschaften vereinbart ist. Auch Vereinbarungen, nach denen künftig fällig werdender Arbeitslohn (z.B. Tantiemen) teilweise gutgeschrieben und ohne Abdeckung eines biometrischen Risikos zu einem späteren Zeitpunkt (z.B. bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis) ggf. mit Wertsteigerung ausgezahlt werden, beziehen sich nicht auf eine betriebliche Altersversorgung. In einer solchen Vereinbarung kann eine Abrede über eine Lohnverwendung liegen, die im Zeitpunkt der ursprünglich vereinbarten Fälligkeit zum Zufluss von Arbeitslohn führt, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer Rechtsgeschäfte wie zwischen fremden Dritten abschließen (z.B. Darlehen), zu deren Erfüllung Barlohn verwendet wird (vgl. hierzu BFH-Urteil vom 20. August 1997, BStBl II S. 667). Dagegen führt die vereinbarte Gutschrift künftigen Arbeitslohns auf Arbeitszeitkonten nicht zum Zufluss von Arbeitslohn im Zeitpunkt der Gutschrift.
- Eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die in der Vergangenheit auf Arbeitszeitkonten gutgeschriebenen Beträge zu Gunsten von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu verwenden, führt im Zeitpunkt der Vereinbarung zum Zufluss von Arbeitslohn in Höhe der vor dieser Vereinbarung gutgeschriebenen Beträge, weil insoweit über Ansprüche verfügt wird, die dem Grunde nach bereits entstanden sind. Dagegen liegt in der Umbuchung kein Arbeitslohnzufluss, wenn die wahlweise Verwendung der auf Arbeitszeitkonten gutzuschreibenden Beträge zu Gunsten von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bereits vor Aufbau der Arbeitszeitkonten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinbart worden ist. Dasselbe gilt, wenn die wahlweise Verwendung künftiger Gutschriften zu Gunsten betrieblicher Altersversorgungsleistungen bei bereits bestehenden Arbeitszeitkonten vereinbart wird. Wird in diesem Fall die wahlweise Verwendung auch der bereits gutgeschriebenen Beträge vereinbart, so ist insgesamt kein Arbeitslohnzufluss anzunehmen, wenn die Vereinbarung bis zum 31. Dezember 2000 getroffen wird.

– Muster eines Fragenkataloges zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Was sind meine Hauptziele?		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>finanzwirtschaftlich:</b> Erreiche ich eine größere Eigenkapitalbasis, mehr Liquidität und Cash-flow?</li> <li>- <b>mitarbeiterorientiert:</b> Erreiche ich mehr Motivation, mehr Mitarbeiterbindung, mehr Innovationsbereitschaft? Mehr Vermögensbildung und –ertrag, mehr Arbeitsplatzsicherheit?</li> <li>- <b>Sonderziele:</b> Gelingt eine Nachfolgeregelung mit Mab erfolgreicher? Ist eine Neugründung mit Mab erfolgreicher?</li> </ul>		
Konzeption meines Mab-Modells?		
Einzahlung	Beteiligung	Auszahlung
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wer wird beteiligt?</li> <li>- Wie hoch ist die Mab?</li> <li>- Wie erfolgsabhängig ist Mab?</li> <li>- Wie werden die Mittel für die Mab aufgebracht?</li> <li>- Wie wird Förderung genutzt?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Rechte und Pflichten haben Mitarbeiter?</li> <li>- Wie hoch ist die Kapitalverzinsung?</li> <li>- Wird das Mab-Kapital gegen Konkurs abgesichert?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wann können Mitarbeiter über Kapital verfügen?</li> <li>- Erfolgt Wiederanlage von Kapitalerträgen?</li> </ul>
Schritte zur Umsetzung?		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Informationen habe ich bereits, wo sind Informationslücken? Wer informiert?</li> <li>- Mit wem spreche ich über was in welcher Reihenfolge? Mitarbeit von Betriebsrat, Mitarbeitern, Externen?</li> <li>- Welche vertraglichen Regelungen bestehen und müssen gegebenenfalls geändert bzw. neu getroffen werden?</li> <li>- Ist die Umsetzung in einer direkten oder indirekten Beteiligung organisatorisch vorteilhafter?</li> </ul>		