

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen im Handwerk- Ein Weg zur Mitarbeiterbindung und -motivation

Ein Leitfaden für Betriebsinhaber und ihre Mitarbeiter

**Hwk-Beraterteam - Ihre Partner bei der Beratung zur Einführung von
Mitarbeiterkapitalbeteiligungen**



Handwerkskammer Trier
Loebstraße 18, 54292 Trier
Tel. 06 51/207-171
Fax 06 51/207-215
Internet: www.hwk-trier.de
eMail: berater@hwk-trier.de

Dieses Projekt wird aus Mitteln der



EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFT
Europäischer Sozialfonds

sowie des Landes Rheinland-Pfalz gefördert

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Was ist Mitarbeiterkapitalbeteiligung?	3
2. Verbreitung und Akzeptanz der betrieblichen Mitarbeiterkapitalbeteiligung	3
3. Vorteile und Risiken einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung	6
3.1 Vorteile für Arbeitgeber	6
3.2 Vorteile für Arbeitnehmer	7
3.3 Empirische Befunde bezüglich der Vorteilhaftigkeit	7
3.4 Risiken der Mitarbeiterkapitalbeteiligung	8
4. In welchen Situationen sollte eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung erwogen werden?	9
4.1 Mittelständische Unternehmen	9
4.2 Restriktive Kreditvergabe	9
4.3 Rating/Basel II	9
4.4 Nachfolgephase	10
4.5 Gründungsphase	10
4.6 Neuanfang nach Insolvenz	11
5. Die Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen und ihre Eignung für das Handwerk	11
5.1 GmbH-Anteile	11
5.2 Belegschaftsaktien	13
5.3 Stille/Indirekte Beteiligungen	13
5.4 Genussscheine	16
5.5 Mitarbeiterdarlehen	17
6. Auswirkungen der Beteiligungsformen auf die Kapitalstruktur	18
7. Wie werden die Mittel für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung aufgebracht?	20
7.1 Eigenleistungen der Mitarbeiter	20
7.2 Leistungen des Unternehmens	21
8. Staatliche Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung	22
8.1 Das 5. Vermögensbildungsgesetz	22
8.2 § 19a EStG	23
8.3 Kombinationen der gesetzlichen Förderungsmöglichkeiten	24
9. Praxisbeispiele von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen	26
10. Literaturverzeichnis	32

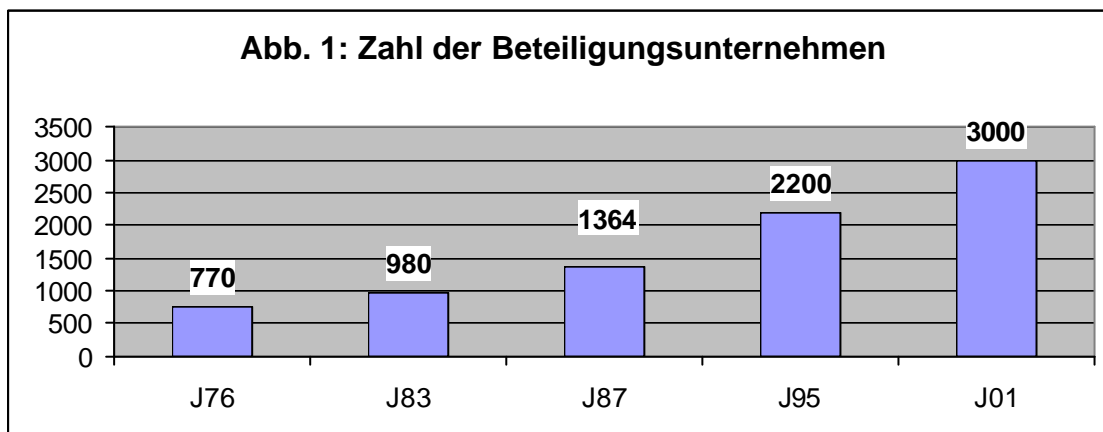
1. Was ist Mitarbeiterkapitalbeteiligung?

Mitarbeiterbeteiligung 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 der Beteiligungsform und den Vertragsverhältnissen, am Unternehmenserfolg oder erhalten eine Verzinsung ihres eingesetzten Kapitals. Ebenfalls in Abhängigkeit vom Vertragsverhältnis gewährt die Mitarbeiterkapitalbeteiligung Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte.

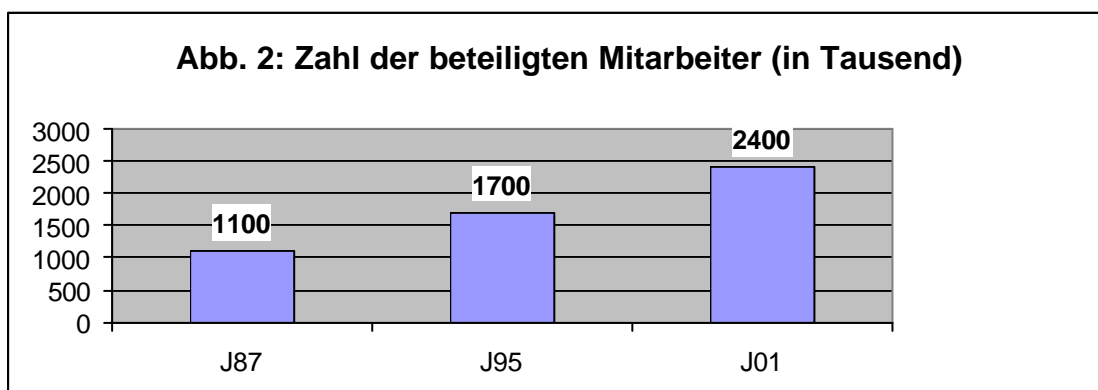
2. Verbreitung und Akzeptanz der betrieblichen Mitarbeiter-Beteiligung

Die Akzeptanz der Mitarbeiterkapitalbeteiligung hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Ein Überblick über die aktuelle Lage verdeutlicht dies:

3.000 Betriebe praktizieren Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Jahre 2001. Dies ist mehr als eine Verdoppelung seit dem Jahre 1987 und eine Steigerung um 36% seit 1995.



Bei der Zahl der beteiligten Mitarbeiter ist ebenso ein stetig aufwärtsgerichteter Trend zu erkennen. 2,4 Mio. Mitarbeiter waren im Jahre 2001 am Kapital ihres Arbeitgebers beteiligt. Dies bedeutet eine Steigerung von 41% seit 1995 und mehr als eine Verdoppelung seit 1987.



Bei Betrachtung der einzelnen Kapitalformen (Tab. 1) kann festgestellt werden, dass alle Beteiligungsarten mit Ausnahme der Belegschaftsaktie in den letzten drei Jahren Kapitalzuflüsse verzeichneten. Aufgrund der im März 2000 einsetzenden Börsenschwäche musste die Beteiligungsform der Belegschaftsaktie einen Kapitalverlust von 1,7 Mrd. € auf 10,3 Mrd. € innerhalb des Zeitraumes 1.1.1999 – 1.1.2002 hinnehmen, trotz einer Steigerung der beteiligenden Unternehmen von 400 auf 500. Dennoch ist die herausragende Stellung der Belegschaftsaktie innerhalb der Anzahl der beteiligten Mitarbeiter (1,9 Millionen) und dem Beteiligungskapital (10,3 Mrd. €) unantastbar.

Tab. 1: Empirische Daten zur Kapitalbeteiligung

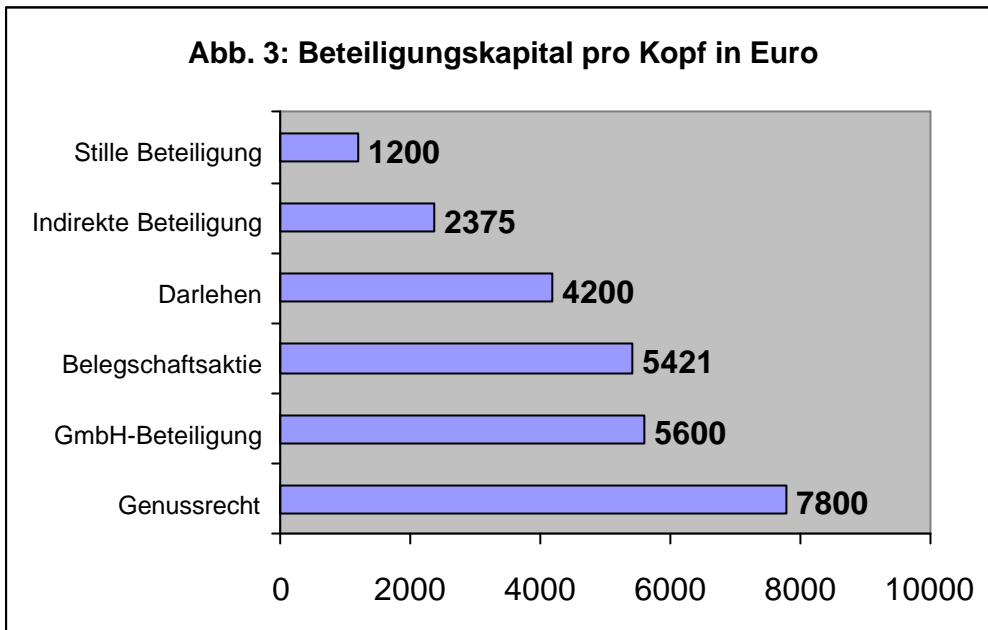
Beteiligungsform	Unternehmen		Mitarbeiter		Kapital	
	absolut	%	absolut	%	In Mio. €	%
Darlehen	550	18,3 (18,5)	100.000	4,2 (3,4)	420	3,5 (3,2)
Stille Beteiligung	800	26,7 (24,1)	200.000	8,3 (8,7)	240	2,0 (1,4)
Indirekte Beteiligung	400	13,3 (14,4)	80.000	3,3 (3,5)	190	1,6 (1,4)
Genussrecht	300	10,0 (11,1)	100.000	4,2 (4,3)	780	6,5 (6,0)
Belegschaftsaktie	500	16,7 (14,8)	1.900.000	79,2 (78,3)	10.300	86 (87,6)
Genossenschaft	300	10,0 (11,1)	15.000	0,6 (0,7)	25	0,2 (0,2)
GmbH-Beteiligung	150	5,0 (5,6)	5.000	0,2 (0,2)	28	0,2 (0,2)
Gesamt	3.000	100,0	2.400.000	100,0	11.987	100,0

Quelle: AGP/GIZ, Stand: 1.1.2002

Werte in Klammern aus 1.1.1999

Teilt man bei den einzelnen Beteiligungsformen das Mitarbeiter-Kapital durch die beteiligten Mitarbeiter erhält man den Beteiligungsanteil pro Kopf und Beteiligungsform.

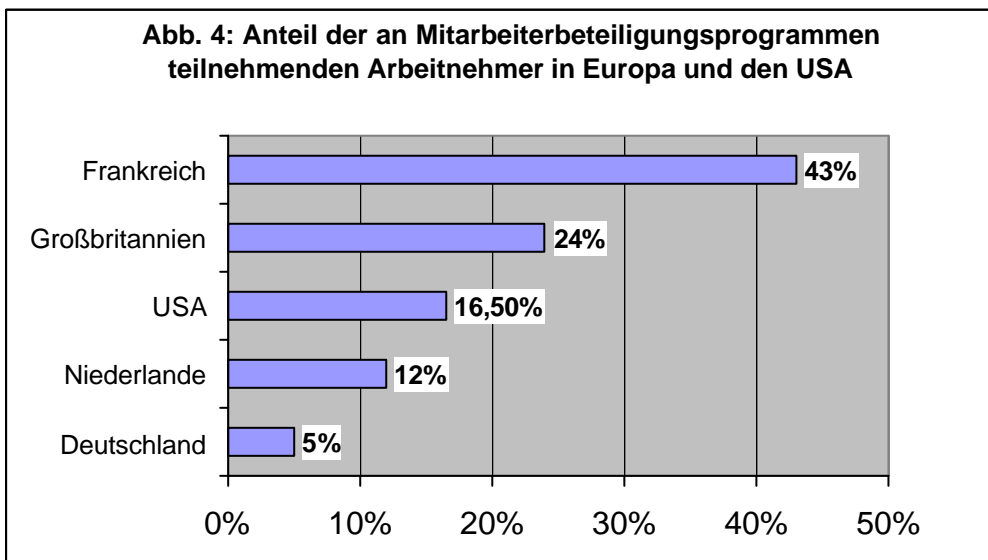
Besonders kapitalintensiv sind dabei die Beteiligungsformen der Genussrechte, der GmbH-Beteiligungen und der Belegschaftsaktie mit einem Umfang von durchschnittlich 7.800, 5.800 und 5.421 € pro Kapitalgeber. Arbeitnehmer, die ihrem Arbeitgeber ein Darlehen gewähren, tun dies mit einem Umfang von durchschnittlich 4.200 € pro Leihgabe. Weniger kapitalintensiv sind hingegen die Beteiligungsformen der stillen (1.200 €) und indirekten Beteiligung (2.375 €).



Quelle: Eigene Berechnung

Deutschland im internationalem Vergleich noch rückständig

Trotz des stetig wachsenden Interesses an den Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen ist Deutschland im Vergleich zum Ausland noch weit zurück. Während beispielsweise in Frankreich 43 % und in Großbritannien 24 % aller abhängig Beschäftigten an ihrem Unternehmen beteiligt sind, liegt diese Zahl in Deutschland bei nur 5%.



Quelle: EU-Kommission, Mc Kinsey, AGP, OECD

Für das schlechte Abschneiden Deutschlands im internationalen Vergleich sind unterschiedliche Rahmenbedingungen verantwortlich. Mitarbeiterbeteiligungsmodelle werden in anderen Ländern oft stärker durch Steuererleichterungen gefördert als in Deutschland. Teilweise gibt es sogar gesetzliche Zwänge zur Mitarbeiterbeteiligung.

Beispielsweise besteht in Frankreich ab einer bestimmten Unternehmensgröße die Verpflichtung zur Einführung einer Mitarbeiterbeteiligung.

3. Vorteile und Risiken einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung

3.1 Vorteile für den Arbeitgeber

- **Verbesserung der Eigenkapitalbasis und Liquidität**
Dem Unternehmen steht für notwendige Investitionen mehr Kapital zur Verfügung, wenn z.B. ein Teil des Lohnes nicht bar ausgezahlt wird, sondern im Betrieb verbleibt. Die Kosten dieses Mitarbeiterkapitals sind zudem in der Regel niedriger als teure Fremdfinanzierung, wie bspw. der bei der Lohnauszahlung etwaig beanspruchte Kontokorrentkredit. Zudem bieten einige Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung die Möglichkeit die Eigenkapitalquote zu erhöhen.
- **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 unternehmerischen 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.

Tab. 2: Die Ziele zur betrieblichen Vermögensbeteiligung

Zielsetzung	Zielinhalt	Rang	Prozent
Motivation	Produktivität, Arbeitsleistung, Identifikation, Interesse und Einsatz	1	24,8
Finanzierung	Erhöhung des Eigenkapitals, zusätzliche Liquidität	2	15,3
Personalpolitik	z.B. zusätzliche Altersversorgung	3	15,0
Partnerschaft	Abbau der Konfrontation zwischen Kapital und Arbeit, verstärkte Mitverantwortung, Mitsprache, Eigentümer-Mentalität, Betriebsklima, Teilnahme am Erfolg	4	12,1
Mitarbeiterpotential	Reduzierung der Fluktuation, Betriebstreue, Fehlzeitenverringern	7	10,8

3.2 Vorteile für Arbeitnehmer:

- **Erschließung einer zusätzlichen Einkommensquelle**
Die Mitarbeiter erhalten neben dem Lohn zusätzlich Einkommen aus Kapitalbesitz.
- **Zusätzliche Möglichkeit der privaten Altersvorsorge**
Die Kapitalbeteiligung können die Mitarbeiter für ihre private Altersvorsorge nutzen. Die Stärkung der Eigenvorsorge für das Alter ist künftig wegen der aufgrund demographischer Effekte absehbaren Senkung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung unabdingbar.
- **Erhöhung der Arbeitszufriedenheit**
Die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter steigt, wenn sie als Miteigentümer infolge besserer Informationen und mehr Wirkung an den innerbetrieblichen Entscheidungsprozessen erkennen, dass sie mit ihrer eigenen Leistung den Erfolg der Unternehmung und damit ihr eigenes Einkommen beeinflussen können.
- **Erhöhung der Arbeitssicherheit**
Verbesserte Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes, mehr Produktivität und Liquidität bedeuten auch mehr Arbeitsplatzsicherheit.

3.3 Empirische Befunde bezüglich der Vorteilhaftigkeit

In Westdeutschland haben Beteiligungsbetriebe hochgerechnet im Durchschnitt mit 57 Mitarbeitern fast viermal so viele Beschäftigte wie Betriebe ohne Erfolgs- oder Kapitalbeteiligung. Insbesondere ist festzustellen, dass Beteiligungsbetriebe ein ca. 30-prozentig höheres Innovationspotential innerhalb der Produkt- und Prozessebene aufweisen. Diese Tendenz trifft auch auf die Personalstruktur zu. Betriebe mit Mitarbeiterkapitalbeteiligung haben ein höheres Qualifikationsniveau.

Tab. 3: Strukturelle Unterschiede von Beteiligungs- vs. Nichtbeteiligungsbetrieben in Deutschland im Jahre 1998

	Mit MB	Ohne MB
Anteile (in %)		
Prozessinnovationen	58	28
Produktinnovationen	47	20
Ausbildung	49	29
Mittelwerte		
Betriebsgröße	57	15
Qualifizierungsanteil	0,58	0,46

Weiterhin ist der Tabelle 3 zu entnehmen, dass mitarbeiterbeteiligte Unternehmen mehr ausbilden. Bei Betrachtung dieser Ergebnisse ist von einer positiven Wirkung der Beteiligungsformen auszugehen. Ebenso gehen die recherchierten Studien über die Wirkung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung von einer Produktivitätserhöhung von 2,7 – 8% aus (Tab. 4).

Tab. 4: Produktivität: Ausgewählte Studien zur Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligung

Autor der Studie	Datum	Ergebnisse
Hübler	1993	Produktivität von Höhe der Beteiligung positiv beeinflusst.
Wadhvani/Wall	1990	MB erhöht die Produktivität um 2,7%
Cable/Wilson	1989	Produktivitätsunterschiede von MB- und Nicht-MB-Firmen von 3 bis 8%.
Kruse	1993	2,8-3,5% höher Produktivität bei MB im Verarbeitenden Gewerbe, 2,5-4% im Nichtverarbeitenden Gewerbe

Verringerung des Krankenstandes:

Eine Analyse der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft (AGP) und der Gesamthochschule Kassel ergab, dass der Krankenstand in Beteiligungsfirmen mit 4,65 % unter dem allgemeinen Durchschnittswert von 5,5 % liegt. Wer sein Geld in der Firma angelegt hat, ist schlicht daran interessiert, mit vereinten Kräften voranzukommen.

3.4 Risiken der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Neben den positiven Effekten sollten die Befürchtungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite nicht unerwähnt bleiben.

Tab. 5: Risiken der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Befürchtungen des Arbeitgebers	Befürchtungen des Arbeitnehmers
Offenlegung der Ertragslage	Ausfall oder Reduzierung der Gewinnbeteiligung
Offenlegung der Gehälter der Geschäftsführung je nach Wahl der Beteiligungsform	Kursverluste bei entsprechender Beteiligungsform
Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse bei AG und GmbH	Gleichzeitiger Verlust der Kapitalbeteiligung und des Arbeitsplatzes bei Konkurs, doppeltes Risiko
Einschränkung des Entscheidungsspielraumes der Geschäftsführung je nach Beteiligungsform	

4. In welchen Situationen sollte eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung erwogen werden?

4.1 Mittelständische Unternehmen

In Handwerksunternehmen und mittelständischen Betrieben ist die Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Vergleich zu Großunternehmen noch wenig verbreitet. (Siehe Kapitel 3) Aber gerade kleinere und mittlere Betriebe mit guten Entwicklungschancen stoßen häufig wegen ungenügender Kapitalausstattung an Expansionsgrenzen. Deswegen 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 das Unternehmen zu binden.

4.2 Restriktive Kreditvergabe der Banken

Die Kreditvergabe der Banken ist in letzter Zeit deutlich restriktiver geworden. Nach Berechnungen der Kreditanstalt für Wiederaufbau im Oktober 2002 gab es binnen Jahresfrist sieben Prozent weniger neue Firmendarlehen. Bis Ende 2002 sollen es zehn Prozent werden. Insbesondere bei den privaten Instituten ist der Rückgang mit 16 Prozent frappierend. Die kleinen und mittleren Unternehmen sollten sich demnach an Alternativen zum Bankkredit gewöhnen. Neben den Quellen der öffentlichen Förderkredite, dem Weiterverkauf von offenen Kundenrechnungen (Factoring) und dem Leasing von Maschinen bietet die Mitarbeiterkapitalbeteiligung eine teils eigenkapitalfördernde Alternative zum Bankkredit.

4.3 Rating/Basel II

Die internationale Bankenaufsicht in Basel hat beschlossen, dass ab 2006 für alle Kredite Bonitätsbeurteilungen durchgeführt werden müssen. Dieser Beschluss ist für alle Banken weltweit verbindlich. Experten sind der Ansicht, dass schwache Unternehmen eine Kreditverteuerung bis hin zu Kreditablehnung hinnehmen

müssen. Wirtschaftlich gesunde Unternehmen sollen dagegen deutlich bessere Konditionen angeboten bekommen. Als ein wesentlicher Maßstab für die wirtschaftliche Stabilität gilt die Eigenkapitalquote (Eigenkapital zum Gesamtkapital der Bilanz).

Doch gerade die für das Handwerk typischen kleineren Betriebe in Deutschland, weisen im europäischen Vergleich eine äußerst niedrige Eigenkapitalquote aus.

Tab. 6: Eigenkapitalquoten im internationalem Vergleich

Größe nach Umsatz	Österreich	Belgien	Frankreich	Deutschland	Italien	Portugal	Spanien
Kleiner 7 Mio. €	13 %	40 %	34 %	14 %	26 %	31 %	42 %
7 bis 40. Mio. €	27 %	38 %	35 %	22 %	25 %	40 %	43 %
Größer 40 Mio €	31 %	39 %	35 %	31 %	28 %	51 %	37 %

Alternative Finanzierungsmöglichkeiten zum Bankkredit wie etwa eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung, die das Eigenkapital erhöht, sind sichtbar von Nöten, wenn man den Eigenkapitalanteil in Hinblick auf Basel II erhöhen will. Wie sich die einzelnen Formen auf die Kapitalstruktur auswirken wird in Kapitel 6 erörtert.

4.4 Nachfolgeregelung/Betriebsübergabe

Das Nachfolgeproblem ist im Zeitraum von 1999 bis 2004 für etwa 20.000 rheinland-pfälzische Unternehmen relevant. Bei den familiengeführten Unternehmen ist die Lage noch dramatischer: Im Zeitraum von 1998 bis 2007 werden etwa 44% aller rheinland-pfälzischen Familienbetriebe eine Nachfolgeregelung treffen. Damit stehen insgesamt 250.000 Beschäftigte vor einer unsichern Arbeitsplatzsituation oder gar vor dem Verlust ihrer Arbeit und die Alteigentümer vor verlustreichen Geschäftsaufgaben oder unrentablen Geschäftsübergaben. Eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung zur Regelung der Unternehmensnachfolge ist eine gute Möglichkeit Fachwissen, Erfahrung und Organisationsstrukturen im Unternehmen zu halten. Wert und Zeitpunkt der Betriebsnachfolge können gerade bei einer Beteiligung des Mitarbeiters gut bestimmt sowie steuerliche Möglichkeiten und staatliche Förderung optimal genutzt werden. Eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung zur Nachfolgeregelung ist langfristig zu planen. Erste Schritte sollten bereits im Alter von 45-50 Jahren vom Betriebsinhaber erfolgen.

4.5 Gründungsphase

Gerade neu gegründete Unternehmen müssen sich mit ihren Produkten zumeist gegen etablierte Unternehmen durchsetzen. Dabei erfordert der Markteintritt neben innovativen Ideen auch ausreichend Kapital und qualifizierte Mitarbeiter. Mittels einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung können Anreize zur Kapital- und Mitarbeitergewinnung geschaffen werden. Gerade bei jungen aufstrebenden Unternehmen können die

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen hohe Wertsteigerungen erfahren. Jedoch sind die Beteiligungen aufgrund des ungewissen Unternehmenserfolges aber auch sehr risikoreich.

4.6 Neuanfang nach Insolvenz

Geht ein Betrieb in Konkurs, können Mitarbeiter versuchen, vom Konkursverwalter den Betrieb nach der Insolvenz zu kaufen, um ihn im Rahmen einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung ganz oder teilweise neu fortzuführen und somit zumindest ein Teil der Arbeitsplätze zu retten.

5. Die Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen und ihre Eignung für das Handwerk

Für eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung kommen grundsätzlich alle Formen einer Kapitalbeteiligung in Betracht. Je nach Rechtsform des Unternehmens und den Zielen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern können die Mitarbeiter am Eigenkapital (GmbH-Anteil, Aktien), am Fremdkapital (Mitarbeiterdarlehen) oder an Mischformen (Stille Beteiligung, Genussschein) beteiligt werden. Die für das Unternehmen richtige Beteiligungsform hängt neben der Rechtsform 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 Verzinsung des eingesetzten Kapitals
- Der Organisation der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, ob direkte oder indirekte (über eine zwischengeschaltete Beteiligungsgesellschaft) Beteiligungen bevorzugt werden.

Im Folgenden werden die einzelnen Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung dargestellt und ihre Vor- und Nachteile gegenübergestellt:

5.1 GmbH-Anteile

Der Einstieg eines Mitarbeiters als GmbH-Anteilseigner in ein Unternehmen ist die weitreichendste Form der Mitarbeiterbeteiligung. Der Arbeitnehmer erhält damit volle Gesellschafterrechte und -pflichten und kann damit erheblichen Einfluss auf die Geschäftsführung nehmen. Der GmbH-Gesellschafter hat umfassende Kontroll- und Mitspracherechte und nach § 15a GmbHG steht ihm ein zwingendes Auskunfts- und Einsichtsrecht zu, d.h. er kann jederzeit Einsicht in die Bücher nehmen und verlangen, über die aktuelle Geschäftslage informiert zu werden. Er ist also im wahrsten Sinne des Wortes Mitunternehmer. Unternehmen setzen dieses Modell meist gezielt ein, um Führungskräfte zu binden und ihre Motivation, für den Erfolg des Unternehmens zu arbeiten, zu steigern. Es gibt also nicht viele Arbeitnehmer, die mit einem solchen Angebot rechnen können. In der Praxis kann das z.B. so

aussehen, dass die Führungskräfte solange auf die Auszahlung eines Teils ihrer Bezüge verzichten bis der Nominalwert der Stammeinlage erreicht ist.

Vorteile der GmbH-Beteiligung:

- Rechtlich und wirtschaftliche Eigenkapitalbeteiligung
- Besonders geeignet für einen kleinen, überschaubaren Gesellschafterkreis
- Vollgesellschafterische Beteiligungsform
- Gesellschafter wird ebenfalls am Substanzwert des Unternehmens beteiligt
- Gesetzlich vorgeschriebene Mindesteinlage in Höhe von 100 Euro erlaubt auch kleinste Beteiligungen
- Partnerschaftsgedanke wird optimal verwirklicht, da der Mitarbeiter zum Mitunternehmer wird

Trotz dieser Vorteile ist die Zahl der bundesdeutschen Unternehmen, die ihre Mitarbeiter als GmbH Gesellschafter beteiligen, äußerst gering (Tab. 1). Dies ist auf die folgenden Nachteile zurückzuführen:

- Der Erwerb von Geschäftsanteilen durch Mitarbeiter beinhaltet eine vollgesellschafterliche Beteiligung. Eine Beteiligungsform also, die den Altgesellschaftern gleichwertige Neu-Gesellschafter gegenüberstellt. Das bedeutet für dem Altgesellschafter, dass er nicht mehr uneingeschränkt „Herr im Hause“ ist.
- Aus Gründen der Gläubigerversicherung verlangt das GmbH-Recht die Einbehaltung bestimmter Formvorschriften (z.B. notarielle Beglaubigungen). Dies führt zu einem enormen Verwaltungsaufwand.
- Da für GmbH-Anteile kein öffentlicher Kurswert existiert, besteht eine Bewertungsproblematik bei Erwerb und Verkauf der Anteile.
- Eine Absicherung gegen das Konkursrisiko ist nicht vorhanden.

Eignung einer GmbH-Beteiligung für Handwerksbetriebe

Die GmbH als Rechtsform ist auf eine überschaubare Zahl von Gesellschaftern ausgelegt. Somit eignet sie sich grundsätzlich. Vorteilhaft ist vor allem die echte Mitunternehmerschaft, die die Unternehmensmitglieder über ihren Status der Arbeitnehmer mit fixen Entgelt hinaus zu Leistung und Identifikation mit ihrem Unternehmen anspornen. Unter Motivations- und Leistungsgesichtspunkten wird die GmbH-Beteiligung zu Recht als hohe Schule der Belegschaftsbeteiligung für den Mittelstand bezeichnet. Der hohe administrative Aufwand erschwert allerdings die praktische Umsetzung durch die Betriebe. Die GmbH-Beteiligung ist dort interessant, wo nur ein kleiner Kreis von Mitarbeitern oder Führungskräfte beteiligt werden soll. Im Handwerksbereich bietet sich dies insbesondere dann an, wenn langjährige Mitarbeiter enger an den Betrieb gebunden werden sollen, um sie als potentielle Nachfolger in die Geschäftsführung einzuarbeiten.

5.2 Belegschaftsaktien

Der Kauf von Belegschaftsaktien ist die wohl bekannteste Form der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland. In vielen börsennotierten Unternehmen sind mittlerweile cirka 1,9 Millionen Arbeitnehmer als Aktionäre in 500 Unternehmen mit einem Betrag von 10,3 Mrd. Euro am Eigenkapital der Firma beteiligt. Mit ihren zum Vorzugspreis erworbenen Aktien haben sie die selben Verwaltungs- und Vermögensrechte wie jeder andere Aktionär. Sie haben Anspruch auf die Dividende und auf einen Anteil am Liquidationserlös, sollte die Firma aufgelöst werden. Bei der Hauptversammlung der AG haben sie als Aktionär das Recht, Auskunft vom Vorstand zu verlangen. Sofern sie keine stimmrechtlosen Vorzugsaktien besitzen, verfügen sie pro Aktie über ein Stimmrecht. Steigen die Aktienkurse können zum Teil Riesengewinne gemacht werden, fallen die Kurse bedeutet das Verluste. Im Konkursfall ist das Aktienvermögen verloren. Der Motivationseffekt auf die Mitarbeiter kommt durch die Miteigentümer-Eigenschaft gleichwohl zum Tragen. Ebenso ist ein Erwerb oder Verkauf aufgrund der öffentlichen Kursfeststellung kein Problem. Nachteil des Modells Belegschaftsaktie ist, dass sie an die Rechtsform der Aktiengesellschaft und der seltenen Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) beschränkt ist. Kleinere und mittlere Unternehmen in Form von Aktiengesellschaften gibt es selten - und wenn, dann befinden sich die Aktien meist in wenigen Händen (z.B. Familienbetrieben) und werden nicht an der Börse gehandelt. Die Folge ist eine Bewertungsproblematik sowie eine begrenzte Fungibilität.

Diese Beteiligungsform kommt also nur für größere Unternehmen in Frage. Innerhalb der klein- und mittelständischen Unternehmen ist diese Form der Beteiligung in unserem Kammerbezirk nicht vertreten, darum wird auf eine Beurteilung der Eignung für Handwerksbetriebe verzichtet.

5.3 Stille/Indirekte Beteiligung

Die Vermögenseinlage des stillen Gesellschafters wird in Form von Kapital eingebracht. Unabhängig von der Art der Vermögenseinlage tritt der stille, kapitalgebende Gesellschafter bei einer stillen Beteiligung nicht nach außen in Erscheinung. Als Entgelt für die Kapitalüberlassung ist die Beteiligung am Gewinn per Gesetz zwingend vorgesehen. An einem Verlust nimmt der stille Gesellschafter maximal in Höhe der eingezahlten Einlage teil.

Innerhalb einer stillen Beteiligung hat der Kapitalgeber zwar keine Mitspracherechte, aber gewisse Kontrollrechte. Er kann die Vorlage der Bilanz verlangen, um die Richtigkeit der Bücher zu kontrollieren. Ein wesentlicher Vorteil der stillen Beteiligung ist es, dass weder ein notarieller Vertrag noch eine Eintragung ins Handelsregister notwendig ist. Ferner bleibt ein Ausschluss der Verlustbeteiligung, variable oder feste Verzinsung, der Umfang der Widerspruchs- und Kontrollrechte, die Laufzeit und der Übergang des Kapitals bei Tod auf die Erben frei vereinbar.

Vorteile der stillen Beteiligung

- Unabhängig von der Rechtsform der Unternehmung
- Vertragsverhältnisse für Außenstehende nicht sichtbar
- Stilles Kapital kann eigen- oder fremdkapitalähnlich gestaltet werden, in jedem Fall mindern Ausschüttungen auf stille Beteiligungen als Betriebsausgaben den steuerpflichtigen Gewinn.
- Einfache und kostengünstige Beteiligungsform, da Eintragung im Handelsregister und notarieller Vertrag nicht erforderlich.
- Möglicher Ausschluss der Verlustbeteiligung erleichtert Akzeptanz durch die Mitarbeiter

Nachteile der stillen Beteiligung

- Für eine Umwandlung der Rechtsform oder Veräußerung des Unternehmens ist die Zustimmung der stillen Gesellschafter erforderlich.
- Eine Beteiligung an der Substanz des Unternehmens ist bei der typisch stillen Beteiligung ausgeschlossen.
- Keine Absicherung gegen Konkursrisiko

Indirekte Beteiligung

Während die bisher dargestellten Beteiligungsformen von einem unmittelbaren Vertragsverhältnis zwischen dem Unternehmen und dem Mitarbeiter ausgehen, wird bei der indirekten Beteiligung eine Institution zwischengeschaltet.

Schaubild 1: Direkte Beteiligung

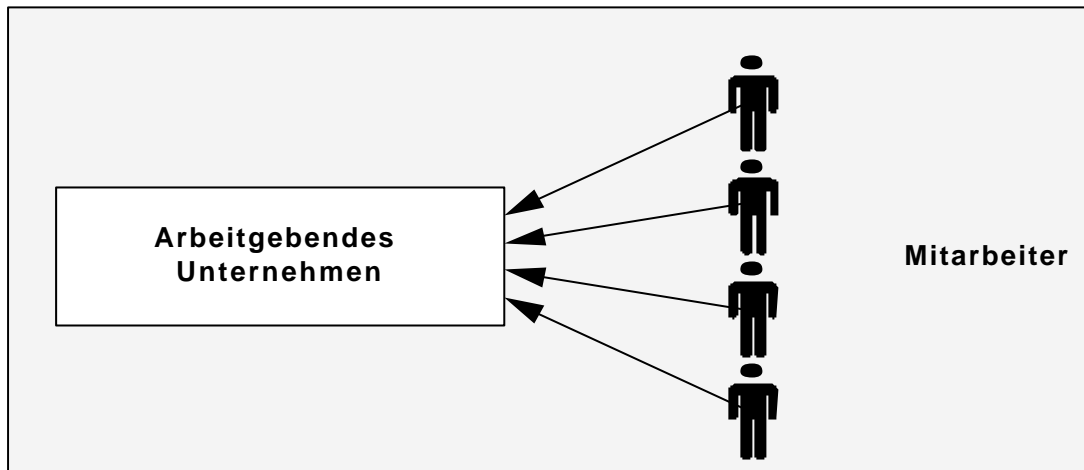
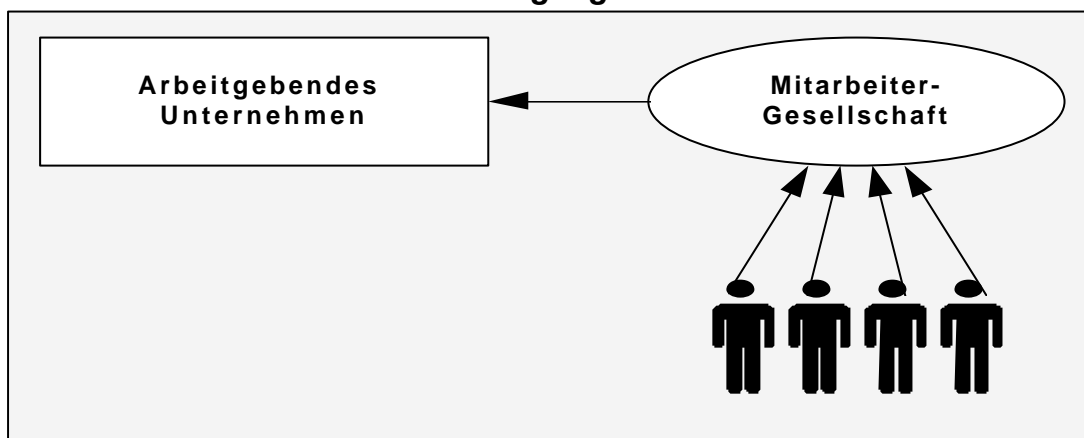


Schaubild 2: Indirekte Beteiligung



Die Gründe für eine indirekte Beteiligung können sehr unterschiedlich sein:

- Die vertraglichen Beziehungen zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer sollen gebündelt werden und lediglich ein Ansprechpartner soll die Interessen der Beteiligten wahrnehmen.
- Eine klarere Trennung von Arbeitsverhältnis und Gesellschaftsverhältnis wird gewünscht.
- Eine Beschränkung der Entscheidungsfreiräume im Beteiligungsunternehmen durch eine direkte Beteiligung wird nicht gewünscht. Jahresabschlüsse sollen nicht transparent werden.
- Für einen Zusammenschluss verschiedener rechtlich selbstständiger Unternehmen soll eine einheitliche Beteiligungskonzeption gelten.

Häufig ist die indirekte stille Beteiligung anzutreffen. Die Mitarbeiter erwerben eine stille Beteiligung an einer Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft (MBG). Die MBG sammelt das Kapital und gibt es gebündelt an das arbeitgebende Unternehmen weiter. Durch ihre Einlage ist die MBG ggf. wiederum in Form einer stillen Beteiligung an den Gewinnen des Unternehmens beteiligt. Auf die Einlage der MBG entfallende Gewinne werden an diese ausgeschüttet und direkt an die beteiligten Mitarbeiter weitergeleitet.

Eignung der „Stillen Gesellschaft“ für Handwerksbetriebe

Voraussetzung für die Errichtung einer „Stillen Gesellschaft“ ist u.a., dass bereits handelsrechtlich eine Firma besteht. Diese Bedingung wird von allen Handwerksbetrieben erfüllt. Die große vertragliche Gestaltungsfreiheit ermöglicht es insbesondere Handwerksbetrieben, die einzelnen Bedingungen des Gesellschaftsvertrages an die individuelle Unternehmenssituation anzupassen. Da diese stille Beteiligung unabhängig von der Rechtsform des Handwerksbetriebes eingeführt werden kann, ist diese Beteiligungsform für viele Betriebe eine interessante Möglichkeit, einerseits Mitarbeiter am Kapital zu beteiligen, andererseits bei entsprechender Vertragsgestaltung die Eigenkapitalquote zu erhöhen. Die Attraktivität dieses Beteiligungsmodells zeigt sich ebenfalls an der großen Anzahl von Beteiligungen, die in dieser Form durchgeführt werden (Tab. 1).

5.4 Genussrechte

Bei der Kapitalbeteiligung in Form von Genussrechten stellen die Arbeitnehmer ihrem Unternehmen, ähnlich wie beim Mitarbeiterdarlehen, als Gläubiger Geld zur Verfügung. Im Gegenzug erwerben sie Vermögensrechte am Unternehmen in Form einer jährlichen Gewinn- und Verlustbeteiligung. Mitwirkungs- oder Kontrollrechte erwachsen daraus nicht. Die konkrete Ausgestaltung der Genussrechte ist vertragsrechtlich sehr frei, weil es keine besondere gesetzliche Regelung dafür gibt. Das macht sie aber auch relativ kompliziert.

Sollen Genussrechte im Rahmen des Vermögensbildungsgesetzes eingesetzt werden, muss neben der Gewinnbeteiligung in jedem Fall auch eine Verlustbeteiligung geregelt sein. Die Verlustbeteiligung kann aber beschränkt werden. Bei der Ausgestaltung gibt es einen hohen Gestaltungsspielraum.

Im Fall einer Unternehmenspleite sind auch Genussrecht-Inhaber nicht geschützt. Wenn Genussrechte in einer Urkunde verbrieft werden, spricht man von Genussscheinen. Diese können, wenn es vertraglich so geregelt ist, auch als Wertpapiere an den Börsen gehandelt werden.

Vorteile der Genussrechte

- Rechtsformunabhängige Beteiligungsform
- Durch fehlende gesetzliche Bestimmungen weitgehende Vertragsfreiheit
- Unternehmerische Autorität bleibt durch fehlende Mitsprache- und Kontrollrechte gewahrt
- Gewinnanteile als Betriebsausgaben abzugsfähig

Nachteile der Genussrechte

- Vertragsfreiheit begrenzt, wenn staatliche Förderung genutzt werden soll
- Die Ziele der Mitarbeiterkapitalbeteiligung wie Mitarbeitermotivation sind durch fehlende Kontroll- und Mitspracherechte begrenzt

Einigung der Genussrechte für Handwerksbetriebe

Die weitgehende Vertragsfreiheit ermöglicht es gerade kleinen Betrieben, eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Form von Genussrechten individuell an die Bedürfnisse des Betriebes anzupassen. Durch eine spezielle Vertragsgestaltung kann Eigenkapitalcharakter erreicht werden, was für Handwerksbetriebe gerade im Hinblick auf eine Verbesserung der Eigenkapitalquote von Vorteil ist. Da Genussrechte grundsätzlich Mitsprache- und Kontrollrechte ausschließen, kann davon ausgegangen werden, dass sich Mitarbeiter im Hinblick auf die Gewinnbeteiligung zwar verstärkt auf die wirtschaftliche Situation ihres Betriebes ausrichten werden, jedoch der Gedanke der Partnerschaft und unternehmerisches Denken durch diese Form der Beteiligung kaum gefördert wird. Weiterhin ist die niedrige Akzeptanz der Genussrechte im Handwerksbereich aufgrund der komplexen Vertragsgestaltung kaum verbreitet.

5.5 Mitarbeiterdarlehen

Das Mitarbeiterdarlehen ist die simpelste Form der Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenskapital. Der Arbeitgeber leiht sich beim Arbeitnehmer für eine bestimmte Zeit Geld und stärkt somit die Finanzkraft der Firma. Im Gegenzug erhält der Mitarbeiter als Fremdkapitalgeber (Gläubiger) eine feste oder auch erfolgsabhängige Verzinsung. Die Zinsen sind in der Regel am Jahresende zu zahlen.

Die Vorteile des Mitarbeiterdarlehens liegen in der hohen Vertragsfreiheit. Das Darlehen kann unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens vereinbart werden. Es ist für den Darlehensgeber (Arbeitnehmer) kein großes Risiko, da er sich nicht an Verlusten beteiligen muss. Bei teilweise erfolgsabhängiger Verzinsung profitiert er aber von Gewinnen. Das Konkursrisiko muss zudem durch eine Bankbürgschaft bzw. eine privatrechtliche Versicherung abgesichert sein, wenn für das Mitarbeiterdarlehen die staatliche Förderung der Vermögensbildung genutzt werden soll.

Mit Blick auf die Mitbestimmungs- und Kontrollrechte des Mitarbeiters hat das Darlehens-Modell allerdings kaum positive Effekte. Mitwirkungsrechte gibt es nicht: Der Mitarbeiter ist rein rechtlich nur Gläubiger. Für das Unternehmen birgt das Modell das Risiko, dass sich das Verhältnis zwischen Fremd- und Eigenkapital verschlechtert. Je mehr Geld geliehen wird, um so höher der Fremdanteil. Negativ

bewertet werden aus Unternehmenssicht auch die fehlenden Motivations-Effekte des Darlehens. Für mehr Einsatzbereitschaft und unternehmerisches Denken der Arbeitnehmer bietet das Modell also kaum Anreize.

Eignung des Mitarbeiterdarlehens für Handwerksbetriebe

Grundsätzlich eignet sich das Mitarbeiterdarlehen für Handwerksbetriebe vor allem als Einstiegsmodell zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Kurzfristig können mit einem Mitarbeiterdarlehen Liquiditätsengpässe behoben werden, selbst wenn die Kostenvorteile, verglichen mit den normalen Bankkrediten, gering sind. Ohne eine erfolgsabhängige Zinsvereinbarung sind mit großer Wahrscheinlichkeit nur begrenzte Auswirkungen auf die Bereiche Motivation und Partnerschaft zu spüren. Es ist im Hinblick auf die Verbesserung der Eigenkapitalquote zu überlegen, nach Ablauf der vereinbarten Laufzeit eine Umwandlung in eine Eigenkapitalbeteiligung anzubieten. Insgesamt eignet sich das Mitarbeiterdarlehen als Einstiegsmodell, da die Überzeugungsarbeit für eine MAK durch die verminderten Risiken erheblich geringer sind.

6. Auswirkungen der Beteiligungsformen auf die Kapitalstruktur

Die deutschen klein- und mittelständischen Unternehmen weisen im internationalen Vergleich eine äußerst niedrige Eigenkapitalquote auf (siehe 4.3) . Die folgenden Ausführungen sollen erörtern inwieweit die einzelnen Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung dazu beitragen können diese Diskrepanz zu schließen.

GmbH-Anteile

Die GmbH-Beteiligung ist eine Form der Eigenkapitalbeteiligung im rechtlichen und wirtschaftlichen Sinne. Da die Beteiligung langfristig ausgelegt ist, kann die GmbH durch Erhöhung der Stammeinlage ihre Eigenkapitalquote und auch ihre Liquidität verbessern.

Tab. 7: Kapitalstrukturauswirkung der GmbH-Anteile

Aktiva			Passiva		
	Ohne MAK	Mit MAK		Ohne MAK	Mit MAK
Anlagevermögen	40	50	Eigenkapital	20	20
Umlaufvermögen	60	70	Mitarbeiterkapital		20
			Fremdkapital	80	80
Bilanzsumme	100	120	Bilanzsumme	100	120
Eigenkapitalquote: ohne MAK 20% - mit MAK 33%					

Belegschaftsaktien

Jede AG verfügt nach AktG über durch Aktien aufgebrachtes Grundkapital als Eigenkapital der Aktiengesellschaft. Die Ausgabe von Aktien bedingt für das Unternehmen im Gegensatz zu anderen Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung einen endgültigen Kapitalzufluss, da einmal erworbene Aktien nicht gekündigt, sondern nur weiterveräußert werden können. Somit verbessert sich durch die Ausgabe von Aktien die Kapitalstruktur der AG langfristig, die Eigenkapitalquote erhöht sich.

Stille/Indirekte Beteiligungen

Die stille Beteiligung wird als Mischkapital betrachtet. Unter rechtlichen Aspekten hat das Beteiligungskapital Fremdkapitalcharakter, während unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten ein Eigenkapitalcharakter unter bestimmten Voraussetzungen gegeben ist. Diese sind: die Beteiligung am Verlust, eine relative Vertragsdauer, die sich aus einer Mindestlaufzeit ergibt, Vereinbarung eines Rangrücktritts und dadurch entstehende nachrangige Kapitalhaftung. Durch eine stille Beteiligung kann somit auch in Betrieben, denen mit ihrer Rechtsform der Zugang zum Kapitalmarkt verwehrt bleibt, die Eigenkapitalquote verbessert werden.

Genussscheine

Die Beteiligungsform des Genussrechts wird, ebenfalls wie die stillen Beteiligungen, als Mischkapital angesehen. Steuerlich ist das Genussrechtskapital zwar stets dem Fremdkapital zuzuordnen, durch verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten können Eigenkapitalmerkmale erreicht werden, wie z.B. langfristiger Eigenkapitalcharakter durch langfristigen Kündigungsausschluss, Gewinn- und Verlustbeteiligung mit Rangrücktritt hinter alle anderen Gläubiger.

Mitarbeiterdarlehen

Mitarbeiterdarlehen werden dem Fremdkapital zugerechnet. Obwohl diese Form der Mitarbeiterkapitalbeteiligung zunächst aus Unternehmenssicht zur Verbesserung der Liquidität beiträgt, verschlechtert sich das Verhältnis zwischen Fremd- und

Eigenkapital. Dadurch wird die Verhandlungsposition und das von den Banken durchgeführte Bankenrating negativ beeinträchtigt. Folgendes Beispiel soll dies verdeutlichen:

Tab. 8: Kapitalstrukturauswirkung eines Mitarbeiter-Darlehens

Aktiva			Passiva		
	Ohne MAK	Mit MAK		Ohne MAK	Mit MAK
Anlagevermögen	40	60	Eigenkapital	20	20
Umlaufvermögen	60	60	Fremdkapital	80	80
			Mitarbeiterkapital		20
Bilanzsumme	100	120	Bilanzsumme	100	120
Eigenkapitalquote: ohne MAK 20% - mit MAK 16%					

Fazit:

Für eine Verbesserung der Eigenkapitalquote sind insbesondere die Ausgabe von Belegschaftsaktien und die GmbH-Beteiligung geeignet, während sich ein Mitarbeiterdarlehen negativ auf die Eigenkapitalquote auswirkt.

7. Wie werden die Mittel für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung aufgebracht?

Schaubild 3: Alternativen der Mittelaufbringung	
Eigenleistungen der Mitarbeiter	Leistungen des Unternehmens
Zahlungen aus Lohn und Gehalt	Investive Erfolgsbeteiligung
Zahlungen aus dem übrigen Einkommen und Privatvermögen	Firmenzuschuss
Wiederanlage von Zinsen und Kapitalgewinnanteilen	Vorfinanzierung der Eigenleistung des Mitarbeiters
Anlage von vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers	

7.1 Eigenleistungen der Mitarbeiter

In der Beteiligungspraxis spricht man von Eigenleistungen, wenn die finanziellen Mittel von Seiten des Mitarbeiters kommen. Als Eigenleistungen können nur solche Zahlungen bezeichnet werden, die vom Mitarbeiter freiwillig und aufgrund seiner Entscheidung zur Teilnahme an der Beteiligung zu zahlen sind. Kein Mitarbeiter kann zur Zahlung von Eigenleistungen gezwungen werden.

Zahlungen aus Lohn und Gehalt

Den Mitarbeitern kann angeboten werden, Teile ihrer Lohn- bzw. Gehaltszahlung für die Mittelaufbringung einzubringen. Hierbei wird ein unmittelbarer Abzug vom Gehalt vereinbart. Dieser kann regelmäßig monatlich erfolgen oder zu einem Zeitpunkt, an dem Sonderzahlungen (z.B. das 13. Monatsgehalt) geleistet werden.

Zahlungen aus dem übrigen Einkommen und Privatvermögen

Bisweilen wird den Mitarbeitern auch die Möglichkeit geboten, Finanzmittel aus einmaligen Sonderzahlungen (z.B. Jubiläumsszuwendungen) in eine betriebliche Beteiligung einzubringen. Auch kann die Möglichkeit geboten werden, aus dem Privatvermögen größere Geldsummen im Rahmen der Mitarbeiterbeteiligung anzulegen.

Wiederanlage von Zinsen und Kapitalgewinnanteilen

Zinsen und Gewinnanteile aus einem bereits bestehenden Beteiligungsverhältnis haben dann den Charakter von Eigenleistungen, wenn der Mitarbeiter frei entscheiden kann, ob er diese Mittel zur Aufstockung seiner Kapitalanlage verwenden will oder ob diese direkt an ihn ausgeschüttet werden.

Anlage von vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers

Die Mehrzahl der Arbeitnehmer in den alten Bundesländern und bereits viele Arbeitnehmer in den neuen Ländern haben einen tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers. Nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz wird den Mitarbeitern die Möglichkeit eingeräumt, ihre vermögenswirksamen Leistungen auch in betrieblichen Beteiligungsformen anzulegen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers sind auch Teile von Lohn und Gehalt vermögenswirksame Leistungen, die für den Beteiligungserwerb eingesetzt werden können.

7.2 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. Dieser Vorteil ist steuerfrei, soweit er nicht höher als der halbe Wert der Vermögensbeteiligung ist und insgesamt 154 € im Kalenderjahr nicht übersteigt, d.h. ein solcher Firmenzuschuss ist bis zu einem Betrag von 308 € pro Jahr und Mitarbeiter zur Hälfte steuerfrei.

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.

8. Staatliche Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Das 5. Vermögensbildungsgesetz und die Steuerbefreiung bei Vermögensüberlassungen bilden die wesentlichen zwei Fundamente der staatlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

8.1 Das 5. Vermögensbildungsgesetz

Das 5. Vermögensbildungsgesetz regelt den Anlagekatalog der förderungsfähigen Beteiligungsformen für die Sparzulage und die Konditionen, die mit der Gewährung der staatlichen Förderung verbunden sind. Für die betriebliche Mitarbeiter-Beteiligung können die wichtigsten Punkte wie folgt zusammengefasst werden:

Tab. 9: Regelungen des 5. Vermögensbildungsgesetz

	Sparzulage des Staates	
Höhe der Sparzulage	20% in Westdeutschland	25% in Ostdeutschland
Bei folgenden Anlageformen	Aktien GmbH-Anteile Genossenschaftsguthaben Stille Beteiligung Genussscheine Arbeitnehmer-Darlehen	
Maximal förderfähiger Betrag	408 € 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. 20.900€ bei Alleinstehenden, ca. 40.900 € bei verheirateten Alleinverdienern ohne Kinder
Sperrfrist	6 Jahre

Auf eine Rückzahlung der gewährten Forderung bei einer Kündigung innerhalb der Sperrfrist wird bei folgenden Punkten verzichtet:

- Tod oder völlige Erwerbsunfähigkeit
- Arbeitslosigkeit von mind. 1. Jahr
- Heirat
- Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit

8.2 § 19a EStG

Der § 19a EStG ist das Instrument, das im Rahmen von Beteiligungsmodellen die größte Wirkung erzielen kann. Nach dieser Bestimmung können Unternehmen, die ihren Mitarbeitern eine Kapitalbeteiligung verbilligt oder gratis anbieten, einen Betrag pro Jahr und Mitarbeiter bis maximal 154 € steuer- und sozialversicherungsfrei übereignen. Dabei sind jedoch folgende Punkte zu beachten:

- Es müssen Beteiligungen angeboten werden und keine bloßen Geldleistungen. Hat der Mitarbeiter bspw. ein Wahlrecht zwischen Barauszahlung und Investivanlage, kann die Möglichkeit des § 19a EStG nicht ausgeschöpft werden.
- Der „geldwerte Vorteil“, der beim verbilligten Erwerb von Kapitalanteilen entsteht, ist für die Mitarbeiter nur insofern steuerfrei, wie der halbe Wert der angebotenen Kapitalbeteiligung nicht überstiegen wird. Diese Bestimmung darf bei der praktischen Anwendung nie übersehen werden, da ansonsten die Gefahr besteht, dass der volle Vorteil nach § 19a EStG nicht ausgeschöpft werden kann. Nachfolgende Beispiele sollen dies verdeutlichen:

Tab. 10: Auswirkungen des § 19a EStG

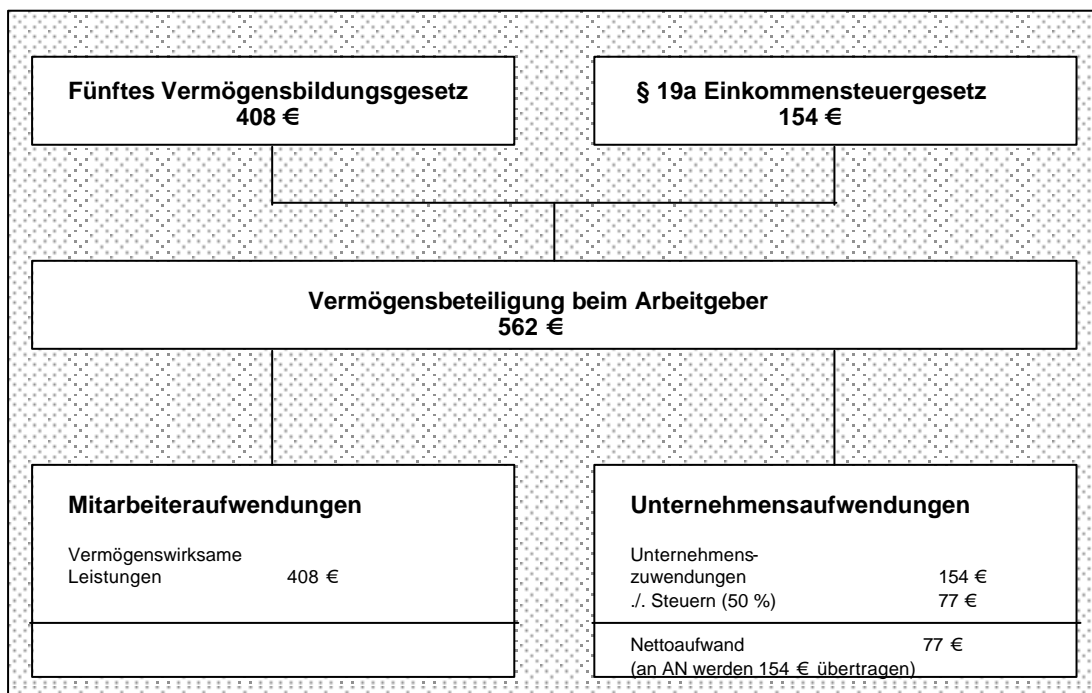
1	2	3	4
Wert der Kapitalbeteiligung	Kaufpreis für die Mitarbeiter	Geldwerter Vorteil 1-2	Steuerfrei nach § 19a EStG
562 €	408 €	154 €	154 €
500 €	250 €	250 €	154 €
400 €	200 €	200 €	154 €
308 €	154 €	154 €	154 €
250 €	96 €	154 €	125 €
200 €	46 €	154 €	100 €
154 €	Gratis	154 €	77 €

Der potentielle Zuwendungsbetrag von 154 € unterliegt im Gegensatz zur Sparzulage keinerlei Einkommensgrenzen. Im Übrigen gelten für die Anwendung des § 19a EStG die gleichen Bedingungen, wie sie im 5. Vermögensbildungsgesetz verankert sind. Dies gilt insbesondere für die Wahl der Beteiligungsform und für bestimmte Beteiligungskonditionen (z.B. Sperrfrist).

8.3 Kombinationen der gesetzlichen Förderungsmöglichkeiten

Mitarbeiter und Unternehmen gewinnen finanzielle Vorteile, wenn sie gemeinsam das Angebot des Gesetzgebers aufgreifen und sowohl die Möglichkeiten des 5. VermBG als auch die des § 19a EStG nutzen. Die folgende Abbildung zeigt, welchen Nutzen Mitarbeiter und Unternehmen aus der staatlichen Förderung ziehen können.

Schaubild 4: Produktivvermögensbildung nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz und § 19a Einkommensteuergesetz (Anwendung für betriebliche Mitarbeiterbeteiligung)



Wenn der Mitarbeiter 408 € vermögenswirksame Leistungen in die betriebliche Beteiligung einbringt und der Arbeitgeber einen Firmenzuschuss von 154 € zahlt, so beläuft sich die Vermögensbeteiligung des Mitarbeiters auf 562 €. Das Unternehmen hat durch sein Beteiligungsangebot ebenfalls einen beachtlichen Nutzen. Zwar wendet es für den Mitarbeiter zunächst 154 € auf, unterstellt man jedoch eine betriebliche Steuerlastquote von 50 %, so verbleibt dem Unternehmen ein Nettoaufwand von nur 77 Euro. Mit anderen Worten: Durch den Einsatz von 77 Euro gewinnt das Unternehmen Finanzierungsmittel in Höhe von 562 Euro, die für die Dauer der Kapitalzuführung im Unternehmen für investive Zwecke verwendet werden können. Wie rentabel die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitnehmers als betriebliches Produktivvermögen angelegt sind, zeigt die folgende Modellrechnung.

Schaubild 5: Rendite des Mitarbeiterkapitals

Annahmen:

- Eigenleistung des Mitarbeiters: 408 € (Einzahlung am Jahresanfang 2003)
- Firmenzuschuß des Arbeitgebers: 154 €
Der Firmenzuschuß ist nach § 19a EStG steuer- und sozialabgabenfrei.
- jährliche Bedienung des Nennkapitals: 3,00% (Ausschüttung nach Ablauf jeden Jahres)
- Rückzahlung der Beteiligung von: 562 €
- Arbeitnehmer-Sparzulage nach dem 5. Vermögensbeteiligungsgesetz ab 1.1.1999:
Zulagen von 20% (West) bzw. 25%(Ost) auf die
- Berechnung der Rendite nach der internen Zinsfußmethode

Berechnung der Rendite

Zeitpunkt	Zahlungen (DM) *	
	bei einer AN-Sparzulage von:	
	20%	25%
2003	-408 €	-408 €
2004	16,86€	16,86€
2005	16,86€	16,86€
2006	16,86€	16,86€
2007	16,86€	16,86€
2009	16,86€	16,86€
2010	660,46 €	680,86 €
Gesamtrendite	@11,3%	@11,8%
bezogen auf die Eigenleistung		

* Werte mit (-)Vorzeichen sind Einzahlungen des
die übrigen Werte sind Zahlungen an den

9. Praxisbeispiele von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen

Praxisbeispiel 1:

Mitarbeiterkapitalbeteiligung mit Arbeitnehmerdarlehen

Unabhängig von der Rechtsform einfach in der Handhabung

Anmerkung: Da die Beispiele aus der Zeit vor dem 01.01.2002 resultieren, sind jeweils noch DM-Beträge angegeben.

Ein 1968 als Installationsbetrieb für Rauchabzugsanlagen zum Brandschutz gegründetes Unternehmen erwirtschaftet mit 90 Mitarbeitern einen Umsatz von über 12 Mio. DM. Dieses Unternehmen firmiert in der Rechtsform einer GmbH. Das angewandte Modell lässt sich aber auch in jeder anderen Rechtsform einer Personen- oder Kapitalgesellschaft anwenden.

Einführung durch Geschäftsführer - Unterstützung durch Handwerkskammer

Im Jahre 1989 hatte sich der Geschäftsführer für die Einführung des Beteiligungsmodells entschieden. Er verfolgt und erreicht drei wesentliche Zielsetzungen:

- Förderung wirtschaftlichen und unternehmerischen Denkens der Mitarbeiter
- Förderung der Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter
- Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen.

Bei der Modellkonzeption fand er Unterstützung durch den sachkundigen Rat eines Mitarbeiters der Handwerkskammer Hamburg. Mit dem Steuerberater und dem Finanzamt wurden einzelne Details besprochen.

Das Unternehmen hat keinen Betriebsrat, weil dieser im Hinblick auf die sehr intensive firmeninterne Kommunikation als überflüssig angesehen wird.

Beteiligung ohne neue Mitwirkungsrechte für Arbeitnehmer

Gründe für die Wahl des Beteiligungsinstrumentes "Arbeitnehmerdarlehen" waren:

- die einfache Handhabbarkeit dieses Instrumentes,
- die Möglichkeit, einen gewinnabhängigen Zins vereinbaren zu können, ohne Einzelheiten zur Ertragslage des Unternehmens in jedem Fall transparent machen zu müssen,

- das Interesse am vollständigen Erhalt des unternehmerischen Handlungsspielraumes, der bei diesem Beteiligungsinstrument nicht durch Mitwirkungsrechte der beteiligten Arbeitnehmer eingeschränkt wird.

Das Unternehmen bietet den Mitarbeitern eine Beteiligung in Form eines Arbeitnehmer-Darlehens an. Für das Darlehen ist eine Laufzeit von 6 Jahren vorgesehen. Regelungen zur Auszahlung sowie zur vorzeitigen Kündigung durch den Mitarbeiter sind im Darlehensvertrag festgelegt.

Aus dem ausführlichen Angebot zur Beteiligung der Mitarbeiter sowie einem Darlehensvertrag resultieren keinerlei darüber hinaus gehenden rechtlichen Bindungen der Geschäftsführung im Zusammenhang mit der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Die dem Darlehensgeber aus dem Darlehensvertrag zustehenden Ansprüche auf Rückzahlung des Darlehens sowie die jährlichen Zinsen sind auf Kosten des Unternehmens für den Fall der Insolvenz durch eine Bank abgesichert.

Auch gewinnabhängige Zusatzverzinsung

Neben einer Mindestverzinsung (fester Zinssatz von 5 % über die gesamte Laufzeit) wird zusätzlich ein gewinnabhängiger Zins bezahlt, dessen Höhe im Rahmen des jeweiligen jährlichen Beteiligungsangebots von der Unternehmensleitung zwischen 0 und 6 % (maximal) festgelegt wird.

Für den Fall, dass der Darlehensvertrag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Mitarbeiter weiter besteht, wird nur eine Mindestverzinsung, nicht aber eine gewinnabhängige Verzinsung gewährt.

Das Beteiligungsangebot

Dem Mitarbeiter wird eine Beteiligung jährlich schriftlich angeboten.

Das Unternehmen zahlt einen Zuschuss in Höhe des Differenzbetrages zwischen dem vom Mitarbeiter zur Verfügung zu stellenden Darlehensbetrag und dem Nennwert der Darlehensforderung.

Hinsichtlich der Darlehenshöhe kann der Mitarbeiter zwischen fünf Varianten wählen, die sich in der Höhe der Eigenleistungen (312 DM bis 1.560 DM) unterscheiden. Die Nennwerte dieser fünf Beteiligungsangebote variieren dann zwischen 412 DM bis 2.060 DM, so dass der Firmenzuschuss in Schritten von 100 DM bis auf 500 DM ansteigt.

Der gezahlte Firmenzuschuss für das Arbeitnehmerdarlehen ist nach § 19a EStG bis zu einer Höhe von 300 DM (heute 156 Euro) steuerfrei. Den darüber hinausgehenden Firmenzuschuss versteuert der Mitarbeiter wie jeden anderen Lohn- oder Gehaltsbestandteil.

Bei der Aufbringung der Eigenleistung kann der Mitarbeiter zwischen einer monatlichen Ratenzahlung oder einer einmaligen Zahlung im Dezember wählen.

Beteiligungsberechtigt sind Mitarbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwölf Monaten. Auszubildende und Aushilfskräfte können sich nicht beteiligen.

Über die Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird informell (beispielsweise im Rahmen der Weihnachtsfeier) informiert. Auch erhalten die beteiligten Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung Informationen über ihr Arbeitnehmer-Darlehen.

Positive Einschätzung der Betriebspartner

Mit etwa 45 Arbeitnehmer-Darlehensverträgen ist inzwischen ein Darlehensvolumen von über 250 TDM angespart worden. Seit 1989 wurde jährlich der maximale Zinssatz von 11 % p.a. auf den Darlehensbetrag ausgezahlt.

Insofern bietet das Beteiligungsmodell den Mitarbeitern eine interessante Kapitalanlage - deswegen nutzen auch 60 % der Belegschaft das Angebot. Die Mitarbeiter schätzen den Rückzahlungsbetrag des Darlehens nach Ablauf von sechs Jahren sehr, zumal dieser Betrag auch nicht der Lohn- und Einkommenssteuer unterliegt.

Aus der Sicht der Geschäftsführung stellt sich das Arbeitnehmer-Darlehen gegenwärtig zwar als teures Kapital dar, die höheren Kosten werden jedoch durch die hohe Motivationswirkung im Unternehmen mehr als kompensiert.

Als sehr positiv wird die Möglichkeit wahrgenommen, in schlechten Jahren nur die Mindestverzinsung zahlen zu müssen. Ansonsten schafft ein zusätzliches umsatz- und leistungsbezogenes Vergütungssystem die notwendigen Leistungsanreize.

Einfach und erfolgreich - zur Nachahmung empfohlen

Dieses Beteiligungsmodell auf Basis eines Mitarbeiter-Darlehens ist übersichtlich gestaltet, sehr einfach in der Anwendung und hat im Unternehmen positive Wirkung. Da mit dieser Kapitalbeteiligung keine Mitsprache- und Kontrollrechte verknüpft sind, ist das Modell auch für jene Unternehmer interessant, die generell erweiterten Mitspracherechten der Belegschaft kritisch gegenüberstehen.

Praxisbeispiel 2:

Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Handwerksunternehmen

Mitarbeiter als stille Gesellschafter wirken auch im Handwerk positiv

Das Handwerksunternehmen plant und montiert Schaltanlagen in den unterschiedlichsten Anwendungsbereichen (Verfahrens-, Fertigungs- und Fördertechnik oder bei Verpackungsanlagen etc.). Die Wurzeln des Unternehmens reichen in die 20er Jahre zurück. Der Geschäftsführer hat das Unternehmen aus dem Tarifbereich des Elektrohandwerks vor wenigen Jahren übernommen. Heute wird mit 20 Mitarbeitern in der Rechtsform einer GmbH ein Jahresumsatz von rd. 3 Mio. DM erwirtschaftet.

Prämienmodell wurde abgelöst

Mit dem 1992 eingeführten Beteiligungsmodell verfolgt der geschäftsführende Gesellschafter mehrere Zielsetzungen:

- Ablösung eines teuren Prämienmodells für Überstunden durch die steuerlich vorteilhaftere Möglichkeit der Zahlung eines Firmenzuschusses im Rahmen einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung;
- Förderung der Leistungsbereitschaft und Identifikation der Mitarbeiter im Rahmen einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur;
- Verbesserung der Kapitalstruktur (Angesichts der Finanzierungsnotwendigkeiten des großen Maschinenparks ist dies langfristig notwendig.).

Bereits in der Phase der Modellkonzeption wurde ein Partnerschaftsausschuss gegründet, der intensiv an den Arbeiten zur Erstellung der Modellbausteine beteiligt war. Hierbei waren außerdem praktische Hinweise eines Mitarbeiters der Handwerkskammer von großem Nutzen. Darüber hinaus wurde der Steuerberater konsultiert.

Der Vertrag über die stille Beteiligung

Rechtliche Grundlagen für das Beteiligungsmodell sind der "Vertrag über die Gründung einer Stillen Gesellschaft" sowie ein Statut für den Partnerschaftsausschuss. Eine Betriebsvereinbarung existiert nicht, da es keinen Betriebsrat gibt. Die Mitarbeiter können sich als stille Gesellschafter am Unternehmen beteiligen. Der Wert eines Anteilscheins beträgt 50 oder 100 DM. Um ein Ungleichgewicht zwischen Stammeinlage und dem stillen Gesellschaftskapital zu vermeiden, wurde der Anlagebetrag pro Mitarbeiter auf 10.000 DM begrenzt. Die Kontrollrechte der einzelnen Gesellschafter nach § 233 und § 235 HGB sowie § 716 BGB, insbesondere das Recht zur Einsichtnahme des Jahresabschlusses der GmbH, sind dem Partnerschaftsausschuss übertragen.

Beteiligungsberechtigt sind nur volljährige Mitarbeiter, die mindestens ein Jahr im Unternehmen gearbeitet haben und deren Arbeitsverhältnis ungekündigt ist. Auszubildende können sich nicht beteiligen.

Die stille Gesellschaft kann von beiden Parteien jederzeit zum Ende eines Geschäftsjahres schriftlich gekündigt werden. Allerdings hat das Unternehmen in Fällen vor Ablauf der sechsjährigen Sperrfrist die Pflicht, bei Auszahlung der durch einen steuerfreien Firmenzuschuss nach § 19a EStG geförderten Einlagen die dann auf den Firmenzuschuss entfallende Lohnsteuer anzuzeigen. Die Anteilscheine können nicht an Dritte vererbt, verkauft oder verpfändet werden.

Einfache Staffel zur Festlegung der gewinnabhängigen Ausschüttung keine Verlustbeteiligung

Die Ausschüttung auf das stille Beteiligungskapital orientiert sich an der Umsatzrendite. Die Umsatzrendite errechnet sich aus der Relation Bilanzgewinn x 100 im Verhältnis zu den Umsatzerlösen. Die Umsatzrendite wird durch einen Steuerberater festgestellt und gegenüber den Mitarbeitern testiert. Das Urteil des Steuerberaters ist insbesondere wichtig bei der Bewertung von halbfertigen Arbeiten auf den Baustellen, d.h. die Bestimmung der Höhe der Umsatzerlöse und die Zurechnung der Umsatzerlöse auf die Periode ist mitunter schwierig.

Den Zusammenhang zwischen Umsatzrendite und Verzinsung des stillen Kapitals zeigt die Staffel in folgender Tabelle, welche jeweils nach mehreren Jahren vom Unternehmen auf ihre Eignung hin überprüft und ggf. geändert wird.

Tabelle zum Zusammenhang Umsatzrendite und Ausschüttung auf das stille Kapital

Umsatzrendite	Ausschüttung auf das stille Kapital
unter 3,0%	4%
3,0% bis unter 3,5%	6%
3,5% bis unter 4,0%	8%
4,0% bis unter 4,5%	10%
4,5% bis unter 5,0%	12%
5,0% bis unter 5,5%	14%
ab 5,5%	15%

Somit ergibt sich eine Mindestverzinsung von 4%. Eine Beteiligung am Verlust oder ein Zwang zur Leistung einer bestimmten Einlage sind vertraglich ausgeschlossen. Eine Absicherung des stillen Beteiligungskapitals gegen den Fall der Insolvenz gibt es nicht.

Mittelaufbringung

Die Einlagen für die stille Beteiligung werden aus dem Vermögen des Mitarbeiters (Raten- oder einmalige Zahlung), durch die Verwendung vermögenswirksamer Leistungen und durch Firmenzuschuss nach § 19 a EStG finanziert. Die Eigenleistung beträgt minimal 600 DM und maximal 1200 DM pro Jahr. Für die ersten drei Jahre sind Mindesteinlagen von 600 DM p.a. zu tätigen. Für diese Form der Kapitalanlage können die Mitarbeiter auch die Arbeitnehmersparzulage in Anspruch nehmen.

Wirkung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Das Beteiligungskapital beläuft sich gegenwärtig auf rd. 25 TDM, was etwa 8 % der Bilanzsumme entspricht. Bislang konnte nur eine Ausschüttung von 6 % gezahlt werden. 12 von 20 Mitarbeitern sind beteiligt.

Aufgrund der partnerschaftlichen Firmenkultur übernimmt der Partnerschaftsausschuss weitreichende Funktionen (z.B. Mitwirkung bei Investitionsentscheidungen im Werkstattbereich). Da sieben der acht Gesellen beteiligt sind, ist die Identifikation mit dem Unternehmen sehr hoch. Vor dem Hintergrund eines starken "Wir - Gefühls" wird die gegenwärtige Ausschüttung von "nur" 6 % p.a. nicht kritisiert.

Der Geschäftsführer legt auf die partnerschaftliche Firmenkultur großen Wert. Durch die Arbeit des Partnerschaftsausschusses sieht sich der Geschäftsführer von vielen Kleinarbeiten entlastet. Zudem sei das Mitarbeiterkapital nicht "teuer", wenn die Leistung stimmt.

Stille Beteiligung fördert Identifikation mit Unternehmen

Das Beteiligungsmodell auf Basis einer stillen Beteiligung ist in diesem Handwerksunternehmen einfach sowie nachvollziehbar gestaltet und auch für größere Unternehmen geeignet. Wie andere Beispiele zeigen, fördert eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung - auch ohne die hier sehr positiv wirkende partnerschaftliche und zugleich pragmatische Führungskultur - die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen.

10. Literaturverzeichnis

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.); Mitarbeiter am Kapital beteiligen; Leitfaden für die Praxis; Gütersloh 1998

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.); Praktisch erprobte betriebliche Vereinbarungen zur Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer; Forschungsbericht; Bonn 1997

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.); Mitarbeiterbeteiligung am Produktivvermögen. Wegweiser für Arbeitnehmer und Arbeitgeber; Bonn 2000

Institut für Technik der Betriebsführung – Forschungsstelle im Deutschen Handwerksinstitut e.V. (Hrsg.);
Mitarbeiterkapitalbeteiligung; Karlsruhe 1999

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hrsg.); The Pepper Report; Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community; Florence 1990

Hans-Joachim Juntermanns; Mitarbeiterbeteiligung von A-Z: Begriffe, Beispiele, Stichworte; Neuwied 1991,

Rosemarie Fiedler-Winter; Innovative Mitarbeiterbeteiligung: Der Königsweg für die Wirtschaft – Beispiele aus der Praxis; Landsberg/Lech 1998

Hans-J. Schneider; Erfolgs- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter in Klein- und Mittelbetrieben; Freiburg 1993

Hartmut Maier-Mannhart; Vom Mitarbeiter zum Mitunternehmer – Beispiele aus der betrieblichen Praxis; München 1996

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung; Fit durch Mitarbeiterkapitalbeteiligung – Informationsschrift für Arbeitgeber und Mitarbeiter; München 2002