

Whitepaper Stille Beteiligung

Nutzen und praktische Umsetzung des Standardmodells der Mitarbeiterbeteiligung im Mittelstand





EINLEITUNG

Mitarbeiterbeteiligung ist nicht nur etwas für Großunternehmen. Mit der stillen Beteiligung steht insbesondere dem Mittelstand ein Beteiligungsmodell zur Verfügung, das unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens praktiziert werden kann.

Eine stille Beteiligung begründet keine gesellschaftsrechtlichen Mitspracherechte der Beschäftigten. Ein Argument, das speziell in eigentümer- und familiengeführten Unternehmen von Bedeutung ist. Darüber hinaus ist der formale Aufwand im Vergleich zu echten Unternehmensbeteiligungen wie bspw. Belegschaftsaktien deutlich geringer.

Die stille Beteiligung gilt daher als das Standardmodell der Mitarbeiterbeteiligung im Mittelstand. Mit unserem Whitepaper geben wir einen Überblick sowie praktische Anleitungen und Hilfestellungen für den Einstieg in ein einfaches sowie vielfach erprobtes Beteiligungsprogramm.

WARUM MITARBEITERBETEILIGUNG

Wie kaum ein anderes Personal- und Vergütungsinstrument ist die Mitarbeiterbeteiligung geeignet, Beschäftigte enger an das Unternehmen zu binden, die Personalfuktuation zu senken sowie das Engagement und die Motivation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. Darüber hinaus werden Beschäftigte am Erfolg der gemeinsamen Arbeit beteiligt und bekommen Zugang zu einer renditenstarken Anlageform für ihren Vermögensaufbau.



VORTEILE FÜR DIE UNTERNEHMEN

1. Positive Leistungskultur

Mitarbeiterbeteiligung fördert unternehmerisches Denken und Handeln der Mitarbeitenden. Wissenschaftliche Studien belegen die positiven Auswirkungen einer Mitarbeiterbeteiligung auf wesentliche unternehmerische Erfolgsfaktoren wie Produktivität, Wertschöpfung und Wettbewerbsfähigkeit. Auch die Wirkungen auf Motivation und Engagement der Beschäftigten sind in der Wissenschaft und vor allem in der unternehmerischen Praxis vielfach nachgewiesen.

2. Stärkung der Finanzkraft

Eine Beteiligung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Kapital des Unternehmens erweitert dessen Finanzierungsbasis. Zum einen stärkt sie, je nach Ausgestaltung, als Fremd- oder Eigenkapital die Kapitalausstattung des Unternehmens. Zum anderen verbessert dies wiederum die Kreditwürdigkeit der Unternehmen gegenüber potenziellen Kreditgebern und erweitert Investitionsspielräume.

3. Attraktiver Arbeitgeber

Beteiligt zu sein am Erfolg und Kapital des Unternehmens ist nicht nur eine innovative Vergütungskomponente für die Beschäftigten. Es ist vielmehr ein greifbares und verständliches Zeichen für eine partnerschaftliche Unternehmenskultur, die es allen ermöglicht mitzumachen und die eigenen Ideen und Kräfte mit einzubringen. So findet und bindet man exzellente Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Beispiel: Stärkung der Finanzkraft

Bei einem Unternehmen mit 100 Beschäftigten, von denen 60 % an einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm teilnehmen, wird bei einer durchschnittlichen jährlichen eigenen Einlage der Beschäftigten von 600 € und einem „Zuschuss“ des Unternehmens von 400 € in fünf Jahren ein Kapital von 5.000 € pro Beteiligten aufgebaut. Für das Unternehmen ergibt sich daraus ein Kapitalstock von 300.000 €. Auch wenn nach Ablauf der Anlagedauer die ersten Einlagen wieder ausgezahlt werden, bleibt dem Unternehmen, wenn es weiterhin das Beteiligungsprogramm jährlich anbietet, ein konstanter – in aller Regel weiter steigender – Kapitalstock erhalten.

VORTEILE FÜR DIE MITARBEITER

1. Positives Arbeitsklima

Die Vorteile, die eine Mitarbeiterbeteiligung im Hinblick auf Motivation und Engagement für das Unternehmen bringen, gelten auch für die Beschäftigten selbst. Sich als Teilhaber für das eigene Unternehmen einzusetzen, erzeugt mehr Lebensqualität und schafft ein Betriebsklima, in dem Mitarbeiter gerne und zufriedener arbeiten.

2. Vermögensbildung

Die Beschäftigten profitieren materiell vom wirtschaftlichen Erfolg ihres Unternehmens und schaffen sich eine weitere Säule der Vermögensbildung. Eine langfristig praktizierte Mitarbeiterkapitalbeteiligung, die auch die steuerlichen Vorteile nutzt, führt zu einem erheblichen Vermögensaufbau mit weit überdurchschnittlichen Renditen. Und im Gegensatz zu anderen anonymen Anlageformen können die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur die Ertragskraft ihres finanziellen Engagements sehr genau einschätzen. Sie können durch ihre eigene Arbeit und ihr Engagement auch darauf Einfluss nehmen.

3. Überschaubares Risiko

Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist Risikokapital. Das bedeutet, dass die Beschäftigten im Extremfall ihr Kapital teilweise oder ganz verlieren können, wenn das arbeitgebende Unternehmen insolvent wird. Gleichwohl ist dieses Risiko überschaubar; denn die Mitarbeiter können ihr Investment in das arbeitgebende Unternehmen besser einschätzen als die Qualität jeder anderen Anlageform.



Beispiel: Vermögensbildung durch eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung bei Nutzung der staatlichen Förderung (siehe Seite 9)

Einlage Arbeitnehmer p.a. (Nennwert)	600,-- €
Zuschuss Arbeitgeber p.a.	400,-- €
Einlage ins Unternehmen pro Jahr gesamt	1.000,-- €
Eingelegtes Kapital nach sechs Jahren	6.000,-- €
Erhaltene Zinsen (5 % p.a.) auf die Einlage (6 x 50 €)	300,-- €
Erhaltenen Arbeitnehmer-Sparzulage (6 x 80 €)	480,-- €
Summe / Wert der Beteiligung	6.780,-- €
Eigenleistung Arbeitnehmer (6 x 400 €*)	2.400,-- €

*Durch steuerfreie Entgeltumwandlung Nettobeitrag AN

WAS IST EINE STILLE BETEILIGUNG

Bei der stillen Beteiligung handelt es sich um eine sogenannte Innengesellschaft, die nicht nach außen in Erscheinung tritt. Sie kann unabhängig von der Rechtsform in jedem Unternehmen eingeführt werden, unterliegt kaum Formvorschriften und bietet einen weiten vertraglichen Gestaltungsspielraum.

Die Beschäftigten haben als stille Gesellschafter keinen Einfluss auf die Unternehmensführung und die Entscheidungen der Geschäftsleitung. Sie erhalten in der Regel nur Informationsrechte im Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens. Die stillen Gesellschafter sind am Unternehmensgewinn und an den Verlusten beteiligt. Die Verlustbeteiligung ist auf die Einlage begrenzt.



Die stille Beteiligung zählt zu den sogenannten mezzaninen Beteiligungsformen. Darunter versteht man eine Mischform zwischen Eigen- und Fremdkapitalbeteiligung. Ob das Beteiligungskapital eher dem Eigen- oder dem Fremdkapital zuzuordnen ist, hängt dabei u.a. davon ab, ob es dem Unternehmen langfristig zur Verfügung steht und ob die Kapitalgeber am Verlust beteiligt sind. Wenn eine Verlustbeteiligung, die Nachrangigkeit des Rückzahlungsanspruches im Insolvenzfall sowie eine Laufzeit von mindestens fünf Jahren vereinbart werden, kann das Beteiligungskapital als wirtschaftliches und bilanzielles Eigenkapital gewertet werden.

Die wichtigsten Eckpunkte der stillen Beteiligung

- Es handelt sich um ein einfaches, etabliertes und vielfach praktiziertes Rechtsinstitut (HGB §§ 230ff).
- Das Kapital der stillen Gesellschafter ist nicht zweckgebunden und geht in das Vermögen des Unternehmens über.
- Es handelt sich um eine schuldrechtliche, nicht um eine gesellschaftsrechtliche Beteiligung.
- Die stillen Gesellschafter haben einen Anspruch auf eine (erfolgsabhängige) Verzinsung.
- Die stillen Gesellschafter haben Anspruch auf Rückzahlung des Nennwerts ihrer Beteiligung; eine Beteiligung am Unternehmenswert bzw. an der Substanz des Unternehmens findet nicht statt. Von daher entfällt die Problematik der Unternehmensbewertung beim Ausscheiden eines stillen Gesellschafters.
- Im Falle einer Insolvenz ist die Einlage nicht geschützt. Die stillen Gesellschafter haften aber nur mit ihrer Einlage.
- Bei einer vereinbarten Verlustbeteiligung der stillen Gesellschafter kann die Einlage als wirtschaftliches Eigenkapital gewertet werden; unter bestimmten Voraussetzungen auch als bilanzielles Eigenkapital.
- Die stillen Gesellschafter haben Informations- aber keine Mitsprache- oder Mitentscheidungsrechte.

DETAILREGELUNGEN

Im Wesentlichen wird die Gestaltung des Beteiligungsprogramms durch die angestrebten Ziele und die Ausgangslage des Unternehmens bestimmt. Vor diesem Hintergrund werden die wichtigsten Regelungen definiert. In der Praxis sind folgende Themen für die Gestaltung des Beteiligungsprogramms in Form der stillen Beteiligung wesentlich.

Beteiligungsberechtigte Mitarbeitende

Grundsätzlich kann jedes Unternehmen den Kreis der Beteiligungsberechtigten selbst bestimmen, solange der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt bleibt. In vielen Unternehmen finden sich beispielsweise Modelle der Führungskräftebeteiligung, die ausschließlich für die Leitungsebene des Unternehmens gelten.



Sollen jedoch die Fördermöglichkeiten des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes (siehe staatliche Förderung) in Anspruch genommen werden, so muss die Beteiligung allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen angeboten werden, die mehr als ein Jahr sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Dazu zählen auch geringfügig oder befristet Beschäftigte sowie Auszubildende.



Aufbringung der Einlagen

Die finanziellen Mittel für die Beteiligung können sowohl durch die Beschäftigten als durch das Unternehmen aufgebracht werden. In der Praxis werden die Überlassungen des Unternehmen üblicherweise an eigene Beiträge der Beschäftigten gekoppelt und unterschiedlich gestaffelte Beteiligungspakete angeboten.



Beispiel: Beitragsstaffel der Beschäftigten und des Unternehmens.

Jahresbeitrag Arbeitnehmer	Überlassung Arbeitgeber	Nennwert der Beteiligung	% Anteil Arbeitgeber
300 €	100 €	400 €	25 %
400 €	200 €	600 €	30 %
500 €	300 €	800 €	37,5 %
600 €	600 €	1.200 €	50 %

Sperrfristen

Um Planungssicherheit für das Unternehmen, einen mittelfristigen Anspareffekt für die Mitarbeitenden und die Wertung der stillen Einlage als Eigenkapital zu erreichen, beträgt die Anlagedauer in den meisten Unternehmen mindestens fünf Jahre.

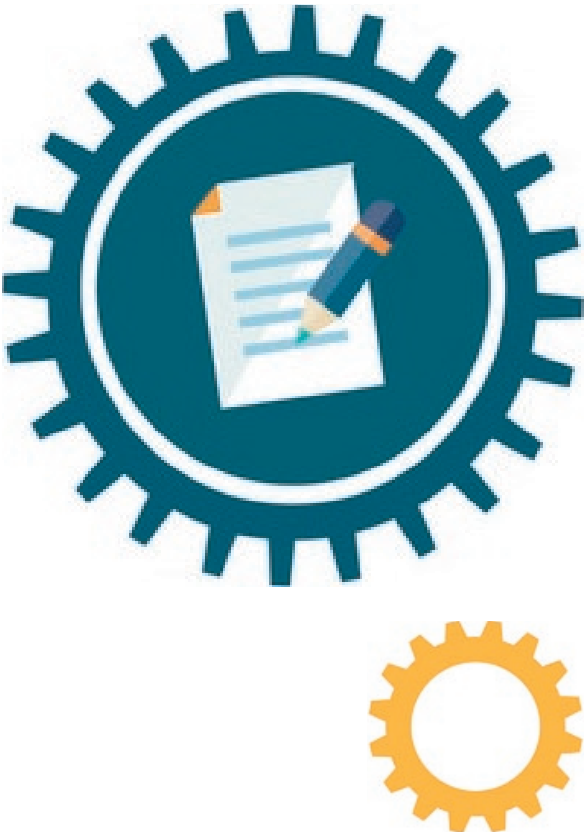


Verzinsung und Verlustbeteiligung

Das Kapital wird mit einem variablen Zinssatz bedient. Grundlage dafür ist eine Zinsstaffel, die unterschiedliche Zinssätze für verschiedene Ausprägungen einer betriebswirtschaftlichen Kenngröße (Gewinn, Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit, Umsatzrendite, EBIT o.a.) vorsieht. Im Falle eines negativen wirtschaftlichen Ergebnisses ist die Einlage der Beschäftigten am Verlust beteiligt. Die Verlustbeteiligung reduziert durch eine negative Verzinsung den Nennwert der Beteiligung.

Kündigung der Einlage

Nach Ablauf der Sperrfrist kann das Kapital in aller Regel von Seiten der Beschäftigten und des Unternehmens mit einer angemessenen Frist gekündigt werden. Verlässt der Mitarbeitende das Unternehmen – unabhängig aus welchem Grund – so hat das Unternehmen das Recht auf außerordentliche Kündigung des Kapitals. Im Rahmen von Härtefallregelungen ist auch eine vorzeitige Verfügung von Seiten des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin möglich.



Verzinsung des Mitarbeiterkapitals gemäß Umsatzrendite	
Umsatzrendite	Variable Verzinsung
-2 % bis unter – 3 %	-3 %
-1 % bis unter – 2 %	-2 %
0 % bis unter -1 %	-1 %
0 % bis unter 1 %	0 %
1 % bis unter 3 %	3 %
3 % bis unter 5 %	5 %
5 % bis unter 7 %	7 %
Über 7 %	11 %

Beispiel: Zinsstaffel nach Erfolgsgröße Umsatzrendite.

Rechte der stillen Gesellschafter

Stille Gesellschafter haben Informations- aber keine Mitentscheidungsrechte. Die Informationsrechte der stillen Gesellschafter können aber durch vertragliche Vereinbarungen oder im Wege der Gründung eines Gesellschafterausschusses um Mitentscheidungsrechte in bestimmten Fällen erweitert werden.

Verträge und Dokumente

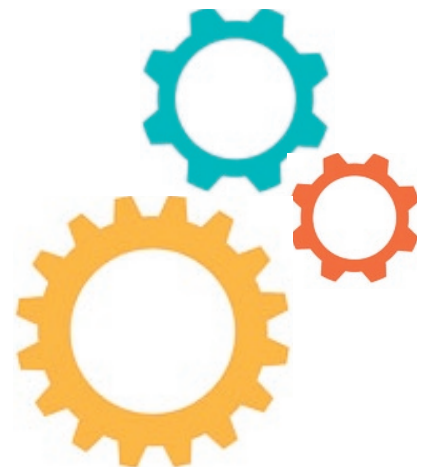
Die wesentlichen Inhalte des Beteiligungsprogramms werden in aller Regel in Form einer Zusage des Unternehmens oder einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben. Hinzu kommt der Vertrag über die stille Gesellschaft als einzelvertragliche Vereinbarung – außerhalb des Arbeitsvertrages – mit jedem Mitarbeitenden. Weitere rechtliche Grundlage für die Beteiligung ist ein jährliches Beteiligungsangebot des Unternehmens an die Beschäftigten. So kann die Geschäftsleitung für jede neue Jahrestanche die Rahmendaten für die Beteiligung jeweils neu entscheiden.

WIE BEGINNEN?

Die Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist ein Prozess, der gut vorbereitet und schrittweise durchgeführt werden sollte, da die Grundlagen für ein erfolgreiches Beteiligungsprogramm schon in der Anfangsphase gelegt werden.

Das für jedes Unternehmen passende Mitarbeiterbeteiligungsprogramm gibt es nicht. Es muss jeweils ein individuelles Beteiligungsprogramm entwickelt werden, das der spezifischen Unternehmenssituation Rechnung trägt. Da aber jedes Unternehmen über dieselben oder zumindest ähnlich Themenkomplexe nachdenken muss, kann bei der Konzeption und der Einführung grundsätzlich nach derselben Vorgehensweise verfahren werden.

Der Aufwand für die Einführung einer Kapitalbeteiligung ist überschaubar und auch für kleine und mittelständische Unternehmen verkraftbar. Die Verwaltung der Kapitalanteile der Mitarbeitenden, den Stand des Beteiligungskonto sowie die jährlichen Informationen über ein neues Beteiligungsangebot des Unternehmens können von der internen Finanzbuchhaltung oder auch der Personalabteilung abgewickelt werden.



IN SECHS SCHRITTEN ZUM BETEILIGUNGSPROGRAMM

1. Ziele benennen

Unternehmer, Eigentümer oder Geschäftsführer sollten sich über die Ziele klar werden, die er bzw. sie mit der Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung erreichen möchte. Meist stehen Motivation, Bindung, Engagement u.a. – im Vordergrund. Darüber hinaus wird oft auch ein Beitrag zur Vermögensbildung der Beschäftigten angestrebt. Darüber hinaus sind auch finanzwirtschaftliche Zielsetzungen, wie Stärkung des Eigenkapitals und Unabhängigkeit von Banken möglich.



2. Entscheidung des Unternehmers

Die wichtigste Voraussetzung für die Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist die eindeutige positive Entscheidung des Unternehmers bzw. der Geschäftsleitung, die voll und ganz an der Spitze des Projektes stehen sollten!

3. Betriebliche Projektgruppe

Die Konzeption und Umsetzung der Vereinbarungen sollten im Rahmen einer betrieblichen Arbeitsgruppe ggf. unter Hinzuziehung eines Beraters erfolgen. Hier sollte eine Konkretisierung über die Zielsetzungen des Programms und die daraus abzuleitenden Instrumente und Durchführungswege erfolgen.

4. Das Beteiligungsprogramm erarbeiten

Im Rahmen der unternehmensinternen Projektgruppe werden die wichtigsten Eckpunkte des Beteiligungsprogramms diskutiert und in einer ersten Modellskizze zusammengefasst. Dazu sollten auch Informationen aus anderen Unternehmen eingeholt und ausgewertet werden. Die Modellskizze ist Vorlage für die Erarbeitung der vertraglichen Vereinbarungen bzw. Dokumente – Zusage oder Betriebsvereinbarung, Verträge mit den Beschäftigten, Beteiligungsangebot und Käuferklärung. Schließlich wird in der Projektgruppe ein Maßnahmenplan für die Einführung des Programms und die damit verbundenen Informations- und Kommunikationsprozesse erarbeitet sowie der Termin für die Einführung des Programms festgelegt.

5. Rechtliche und steuerrechtliche Prüfung

Die von der Arbeitsgruppe entwickelten Regelungen des Beteiligungsprogramms sollten dann rechtlich geprüft und vom Steuerberater des Unternehmens im Rahmen einer Anrufungsauskunft mit dem Finanzamt abgestimmt werden.

6. Die Umsetzung

Das beste Beteiligungsprogramm bleibt wirkungslos, wenn die Beschäftigten die Beweggründe und Ziele des Unternehmens, die Regelungen des Beteiligungsmodells sowie ihre eigenen Chancen und Risiken nicht nachvollziehen oder einschätzen können. Im Rahmen einer Kommunikationsoffensive sollten die Mitarbeitenden umfassend informiert werden. Hilfreich sind verständliche Informations- und Präsentationsunterlagen, Modellrechnungen und insbesondere die Vorstellung des Programms durch den Unternehmer bzw. die Geschäftsleitung selbst.



In der Praxis haben sich für die Kommunikation des Beteiligungsprogramms im Unternehmen folgende Grundsätze bewährt

- Kommunikation der Mitarbeiterbeteiligung ist Chefsache.
- Beweggründe und Zielsetzungen aufzeigen.
- Vertrauen schaffen - Glaubwürdigkeit vermitteln.
- Einfache und verständliche Erklärung des Modells.
- Regelmäßige Berichte und Hinweise.

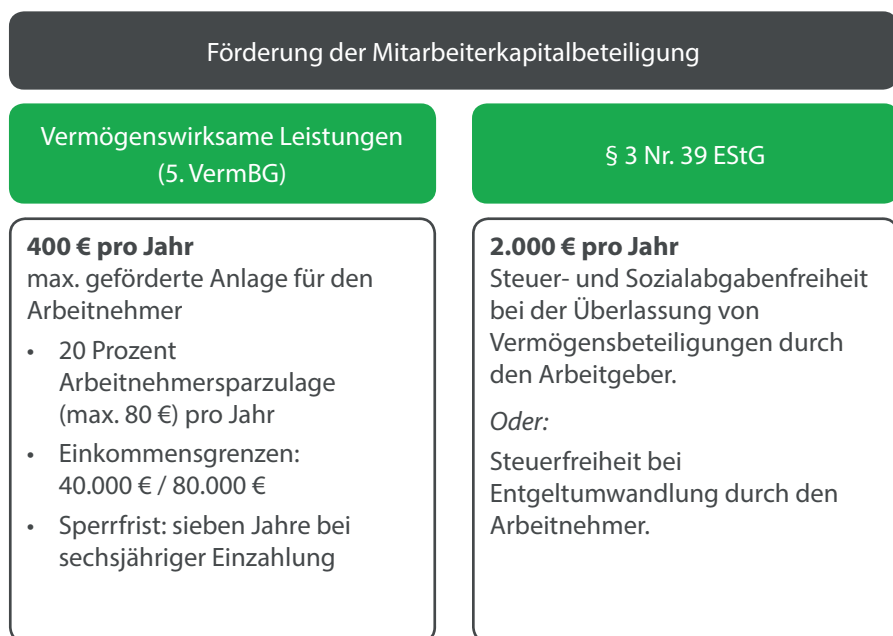
STAATLICHE FÖRDERUNG

Die **steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 39 EStG** sieht vor, dass jeder Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Vermögensbeteiligungen am Unternehmen bis zu einer Höhe von 2.000 Euro p.A. steuer- und sozialabgabenfrei überlassen kann. Diese Steuervergünstigung kann in Anspruch genommen werden, wenn: Allen Mitarbeitern eines Unternehmens, die länger als ein Jahr beschäftigt sind, das Angebot zur Mitarbeiterbeteiligung zum Zeitpunkt der Bekanntgabe offensteht.

Wird der obige Freibetrag seitens des Arbeitgebers nicht genutzt bzw. nicht vollständig ausgeschöpft, so können die Mitarbeitenden Vermögensbeteiligungen von bis zu 2.000 Euro im Wege einer **Entgeltumwandlung** steuerfreie (aber sozialversicherungspflichtig) erwerben.

Für Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten und einen Umsatz von maximal 100 Millionen Euro, deren Gründung höchstens 20 Jahre zurückliegen darf, gilt bei übertragenen Vermögensbeteiligungen zudem eine **nachgelagerte Besteuerung nach § 19a EStG**. Die Beteiligung ist demnach erst dann zu versteuern, wenn sie verkauft oder ausgezahlt wird, wenn seit der Übertragung 15 Jahre vergangen sind oder wenn das Arbeits- / Dienstverhältnis mit dem Arbeitgeber beendet wird. Die nachgelagerte Besteuerung gilt nur für Zuwendungen des Unternehmens und nicht für Eigenleistungen der Mitarbeiter. Der Vorteil ist bei Gewährung sozialversicherungspflichtig.

Jeder Mitarbeiter hat darüber hinaus die Möglichkeit, bis zu 400 Euro pro Jahr als **vermögenswirksame Leistungen** im eigenen Unternehmen in Form einer Kapitalbeteiligung anzulegen – und zwar zusätzlich zu möglicherweise schon bestehenden Bauspar- und Bankspaarverträgen. Für vermögenswirksame Leistungen in der Anlageform der Kapitalbeteiligung am Arbeit gebenden Unternehmen gibt es eine Arbeitnehmersparzulage von 20 %. Die Einkommensgrenzen liegen bei 40.000 Euro zu versteuerndem Einkommen für Ledige und 80.000 Euro für Verheiratete. Vermögenswirksame Leistungen unterliegen einer Sperrfrist von sieben Jahren. Die Auszahlung des Kapitals erfolgt erst nach Ablauf dieser Sperrfrist.



Der Staat fördert die Mitarbeiterbeteiligung über zwei Wege.

ÜBER DEN BUNDESVERBAND MITARBEITERBETEILIGUNG

Der Verband setzt sich seit über 70 Jahren für die Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland ein und bietet Unternehmen eine Plattform für Beratung, Information und Austausch rund um das Thema Mitarbeiterbeteiligung. Mitglieder des gemeinnützigen Vereins sind Unternehmen, die Mitarbeiterbeteiligung praktizieren sowie Wissenschaftler, Fachexperten und Personalverantwortliche.



Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung – AGP e.V.

Wilhelmshöher Allee 283a, 34131 Kassel

Tel.: (0561) 9324250

Fax: (0561) 9324252

Email: info@agpev.de | www.agpev.de