

STILLE BETEILIGUNG ALS STANDARDMODELL DER MITARBEITERBETEILIGUNG FÜR DEN MITTELSTAND

Nutzen und praktische Umsetzung der stillen Beteiligung in
mittelständischen Unternehmen.





EINLEITUNG

Ist Mitarbeiterbeteiligung nur etwas für große Aktiengesellschaften? Noch immer ist die Sichtweise weit verbreitet, dass Unternehmen nur über die Ausgabe von Belegschaftsaktien ihre Mitarbeiter am Kapital der Firma beteiligen können. Die Mehrzahl der Unternehmen im Mittelstand, die nicht als AGs firmieren, könnte demnach keine Beteiligungsprogramme anbieten.

Mit der stillen Beteiligung steht jedoch ein Beteiligungsmodell zur Verfügung, das unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens praktiziert werden kann. Bundesweit nutzen rund 3.000 mittelständische Unternehmen diese Form der Mitarbeiterbeteiligung. Nicht zuletzt auch deswegen, weil der formale Aufwand im Vergleich zu Belegschaftsaktien deutlich geringer ist.

Darüber hinaus begründet eine stille Beteiligung keine gesellschaftsrechtlichen Mitspracherechte der Mitarbeiter. Ein Argument, das speziell in eigentümer- und familiengeführten Unternehmen von Bedeutung ist.

Die stille Beteiligung hat sich daher als das Standardmodell der Mitarbeiterbeteiligung im Mittelstand etabliert. Mit unserem Whitepaper geben wir allen, die ihre Mitarbeiter langfristig binden und motivieren wollen, einen Überblick sowie praktische Anleitungen und Hilfestellungen für den Einstieg in ein einfaches sowie vielfach erprobtes Mitarbeiterbeteiligungsprogramm.

WARUM MITARBEITERBETEILIGUNG

Der Schlüssel für die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen liegt im Engagement und in der emotionalen Bindung der Mitarbeiter sowie in ihrer Einbeziehung in die betrieblichen Prozesse. Mitarbeiterbeteiligung kann wesentlich dazu beitragen eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der die Mitarbeiter unternehmerisch denken und handeln, sich mit ihren Ideen, ihrer Kraft und ihrer Initiative einbringen und sich in hohem Maße mit „ihrem“ Unternehmen identifizieren. Die Mitarbeiter selbst profitieren durch mehr Arbeitszufriedenheit und sichere Arbeitsplätze sowie finanzielle Teilhabe und Vermögensbildung.



VORTEILE FÜR DIE UNTERNEHMEN

1. Positive Leistungskultur

Mitarbeiterbeteiligung fördert unternehmerisches Denken und Handeln der Mitarbeiter. 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 Mitarbeiter sind in der Wissenschaft und vor allem in der unternehmerischen Praxis vielfach nachgewiesen.

2. Stärkung der Finanzkraft

Eine Beteiligung der Mitarbeiter 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 Mitarbeiter. 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.

Beispiel: Stärkung der Finanzkraft

Bei einem Unternehmen bspw. mit 100 Mitarbeitern, von denen 60 % an einen Kapitalbeteiligungsprogramm teilnehmen, wird bei einer durchschnittlichen Einlage pro Mitarbeiter und Jahr von 600 € und einem „Zuschuss“ des Unternehmens von 240 € schon in fünf Jahren ein Kapital von 4.200 € pro Mitarbeiter aufgebaut. Für das Unternehmen ergibt sich daraus ein Kapitalstock von 252.000 €. Auch wenn nach Ablauf der Anlagedauer die ersten Einlagen wieder ausgezahlt werden, bleibt dem Unternehmen ein konstanter – in aller Regel weiter steigender – Kapitalstock erhalten, wenn es weiterhin das Beteiligungsprogramm jährlich anbietet.

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 Mitarbeiter 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 am wirtschaftlichen Erfolg „ihres“ Unternehmens und schaffen sich eine weitere Säule der Vermögensbildung. Eine langjährig 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 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 Mitarbeiter im Extremfall ihr Kapital teilweise oder ganz verlieren können, wenn das Arbeit gebende Unternehmen insolvent wird. Gleichwohl ist dieses Risiko überschaubar; denn die Mitarbeiter können ihr Investment in das Arbeit gebende Unternehmen besser einschätzen als die Qualität jeder anderen Anlageform – sie erleben diese Qualität tagtäglich.



Beispiel: Vermögensbildung durch eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung bei Nutzung aller Vergünstigungen (siehe staatliche Förderung)

Eigenleistung der Mitarbeiter (VWL) p.a.	400,-- €
Leistungen des Arbeitgebers (§ 3 Nr. 39 EStG) p.a.	360,-- €
Einlage ins Unternehmen pro Jahr gesamt	760,-- €
Eingezahltes Kapital nach sechs Jahren (6 x 760 €)	4.560,-- €
Erhaltene Zinsen (5 % p.a.) auf die Einlage (6 x 38 €)	228,-- €
Erhaltenen Arbeitnehmer-Sparzulage (6 x 80 €)	480,-- €
Summe / Wert der Beteiligung	5.268,-- €
Eigenleistung der Mitarbeiter (6 x 400 €)	2.400,-- €

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 Mitarbeiter 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 nur mit ihrer Einlage.
- Bei einer 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 Mitarbeiter

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 können durch die Mitarbeiter und das Unternehmen aufgebracht werden. In der Praxis liegen die Eigenleistungen der Mitarbeiter durchschnittlich im Bereich von 500 bis 1.000 € pro Jahr. Die Unternehmen müssen dann entscheiden, ob und in welcher Höhe sie den Mitarbeitern die steuer- und sozialabgabenfreie Überlassung nach § 3,39 EStG zukommen lassen wollen. Diese kann im Hinblick auf die Eigenleistung der Mitarbeiter auch gestaffelt werden.



Jahresbeitrag Arbeitnehmer	Überlassung Arbeitgeber	Nennwert der Beteiligung	% Anteil Arbeitgeber
300 €	100 €	400 €	25 %
450 €	150 €	600 €	25 %
800 €	200 €	1.000 €	20 %
1.640 €	360 €	2.000 €	18 %

Beispiel: Beitragsstaffel der Mitarbeiter und des Unternehmens.

Sperrfristen

Um Planungssicherheit für das Unternehmen, einen mittelfristigen Anspareffekt für die Mitarbeiter 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 Arbeitnehmer 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 des Mitarbeiters und des Unternehmens mit einer angemessenen Frist gekündigt werden. Verlässt der Mitarbeiter 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 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.

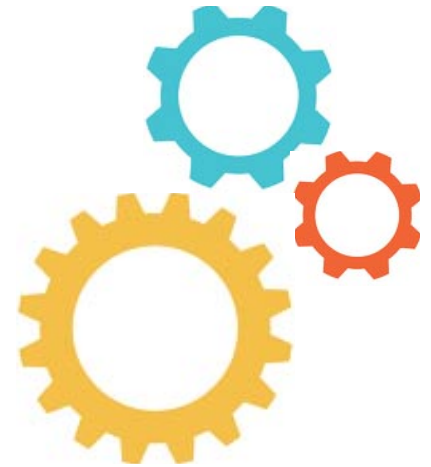
Verträge und Dokumente

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 Mitarbeiter. Weitere rechtliche Grundlage für die Beteiligung ist ein jährliches Beteiligungsangebot des Unternehmens an die Mitarbeiter. 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, denn die Grundlagen für ein erfolgreiches Beteiligungsprogramm werden schon in der Anfangsphase gelegt.

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 und Verwaltung einer Kapitalbeteiligung ist überschaubar und auch für kleine und mittelständische Unternehmen ohne weiteres verkraftbar. Die Verwaltung der Kapitalanteile der Mitarbeiter sowie die jährlichen Informationen über ein neues Beteiligungsangebot des Unternehmens oder den Stand des Beteiligungskontos werden routinemäßig von der Finanzbuchhaltung oder auch der Personalabteilung abgewickelt.

IN SECHS SCHRITTEN ZUM BETEILIGUNGSPROGRAMM

1. Ziele benennen

In einem ersten Schritt sollte sich der Unternehmer, Eigentümer oder Geschäftsführer über die Ziele klar werden, die er bzw. sie mit der Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung erreichen möchte. In mittelständischen Unternehmen stehen in erster Linie personalwirtschaftliche Zielsetzungen – Motivation, Bindung, Engagement u.a. – im Vordergrund. Darüber hinaus wird mit einem Beteiligungsprogramm aber auch ein Beitrag zur Vermögensbildung der Mitarbeiter angestrebt. Schließlich folgen finanzwirtschaftliche Zielsetzungen des Unternehmens, wie Stärkung des Eigenkapitals und Unabhängigkeit von Banken.



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 Mitarbeitern, 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. Mitarbeiter begeistern – Die Umsetzung

Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist ein erklärungsbedürftiges Angebot. Das beste Beteiligungsprogramm bleibt wirkungslos, wenn die Mitarbeiter die Beweggründe und Ziele des Unternehmens, die Regelungen des Beteiligungsmodells und ihre eigenen Chancen und Risiken als „Miteigentümer“ nicht nachvollziehen oder einschätzen können. Der abschließende Schritt besteht daher in der systematischen Einführung des Beteiligungsprogramms. Um eine hohe Akzeptanz des Programms und damit hohe Beteiligungsquoten zu gewährleisten, sollten die Mitarbeiter im Rahmen einer Kommunikationsoffensive rechtzeitig und umfassend informiert werden. Hilfreich sind verständliche Informations- und Präsentationsunterlagen, Modellrechnungen und insbesondere die Vorstellung des Programms – seiner Zielsetzungen sowie der Chancen und Risiken – 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

Vermögenswirksame Leistungen

Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, bis zu 400 € pro Jahr als vermögenswirksame Leistungen im eigenen Unternehmen in Form einer Kapitalbeteiligung anzulegen – und zwar zusätzlich zu möglicherweise schon bestehenden Bauspar- und Banksparverträgen. Für vermögenswirksame Leistungen in der Anlageform der Kapitalbeteiligung am Arbeit gebenden Unternehmen gibt es eine Arbeitnehmersparzulage von 20 %. Die Einkommensgrenzen liegen bei 20.000 € zu versteuerndem Einkommen für Ledige und 40.000 € für Verheiratete. Vermögenswirksame Leistungen unterliegen einer Sperrfrist von sieben Jahren, von denen die Einlage im letzten Jahr ruht, d.h. es finden keine Einzahlungen mehr statt. Eine Verzinsung der Einlage im letzten Jahr hingegen ist möglich. Die Auszahlung des Kapitals erfolgt erst nach Ablauf der Sperrfrist.

Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 39 EStG

Die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 39 EStG sieht vor, dass jeder Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Unternehmensanteile bis zu einer Höhe von 360 € p.A. steuer- und sozialabgabenfrei überlassen kann. Diese Steuervergünstigung kann in Anspruch genommen werden, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Die steuerfreie Überlassung des Arbeitgebers darf nicht mit tariflichen und einzelvertraglichen Ansprüchen der Arbeitnehmer verrechnet werden.
- Es gilt das Gleichbehandlungsgebot, d.h.: allen Mitarbeitern eines Unternehmens, die länger als ein Jahr beschäftigt sind, muss das Angebot zur Mitarbeiterbeteiligung offen stehen.

Die Mitarbeiter selbst haben gemäß § 3 Nr. 39 EStG die Möglichkeit, im Rahmen einer Entgeltumwandlung Teile ihres Gehalts oder einer Sonderzahlung bis zu 360 € pro Jahr steuerfrei, nicht aber sozialabgabenfrei, im „eigenen“ Unternehmen anzulegen.



ÜBER DEN BUNDESVERBAND MITARBEITERBETEILIGUNG

Der Verband setzt sich seit über 60 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