

Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Zeitwertkonten

Ein partnerschaftliches Modell, von dem Mitarbeiter und Unternehmen gleichermaßen profitieren

Die Einführung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, Geld im Unternehmen anzulegen. Gelder, die dem Unternehmen zugeführt werden, können so zur Verbesserung der Liquidität und der Eigenkapitalbasis genutzt werden. Mit dem neuen Mitarbeiterbeteiligungsgesetz, das am 01.04.2009 in Kraft getreten ist, hat der Gesetzgeber die steuerliche Förderung der betrieblichen Mitarbeiterbeteiligung deutlich ausgeweitet. So sieht das Mitarbeiterbeteiligungsgesetz vor, dass eine Beteiligung am Unternehmen steuerlich begünstigt wird. Der steuerfreie und sozialversicherungsfreie Höchstbetrag für die Überlassung einer Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmen des Arbeitgebers oder für die Umwandlung von Gehaltsbestandteilen in eine Mitarbeiterbeteiligung beträgt rückwirkend zum 01.04.2009 360 Euro (vorher 135 Euro) pro Jahr. Die Möglichkeiten einer Beteiligung sind vielfältig. Gängige Modelle sind z. B. Belegschaftsaktien, GmbH-Beteiligungen, stille Beteiligungen, Mitarbeiterguthaben sowie Mitarbeiterdarlehen. Weniger bekannt ist allerdings, dass sich eine Mitarbeiterbeteiligung mit Zeitwertkonten kombinieren lässt. Diese Form der Beteiligung bietet Mitarbeitern viele Vorteile.

Welche Beteiligungsformen gibt es?

Es gibt grundsätzlich zwei Wege, Mitarbeiter finanziell am Unternehmenserfolg zu beteiligen. Bei der Gewinn- beziehungsweise Erfolgsbeteiligung erhalten die Mitarbeiter im Rahmen der Vergütung neben dem festen Gehalt eine erfolgsabhängige Sonderzuwendung. Bei der Kapitalbeteiligung stellen die Mitarbeiter dem Unternehmen Geld zur Verfügung – sei es als Fremd- oder Eigenkapital – oder wandeln Lohn und Gehalt in Beteiligungskapital um. Dieses Beteiligungskapital kann zur Verbesserung der Liquidität und der Eigenkapitalbasis genutzt werden. Folgende Beteiligungsmodelle sind möglich:

Die Belegschaftsaktie

Mit den sogenannten Belegschaftsaktien können Mitarbeiter Aktien des Unternehmens erwerben. Häufig werden die unternehmenseigenen Aktien zu einem Vorzugskurs an die Mitarbeiter verkauft. Durch den Kauf werden Mitarbeiter zu Aktionären und dadurch zu Mitunternehmern. Der Aktionär hat das Recht auf Teilnahme an der Hauptversammlung und die dortige Ausübung seines Stimmrechtes sowie ein Auskunftsrecht. Aktien haben Eigenkapitalcharakter. Beteiligt sind die Mitarbeiter über den Aktienbesitz am Wertzuwachs des Unternehmens, an der Dividendenausschüttung und am Liquidationserlös. Die Vorteile der Belegschaftsaktie liegen darin, dass die Haftung der Aktionäre auf ihre Einlage beschränkt ist, die Gewinn- und Verlustermittlung sowie die Gewinnverwendung im Aktiengesetz geregelt sind.

GmbH-Beteiligung

Bei der GmbH-Beteiligung erwerben Mitarbeiter Geschäftsanteile und werden dadurch zu gleichberechtigten Gesellschaftern. Sie sind am Wertzuwachs des Unternehmens und an der Gewinnausschüttung entsprechend ihrem Anteil am Stammkapital beteiligt. Eine Verlustbeteiligung ist in der Regel auf die Höhe des Geschäftsanteils beschränkt. Eine GmbH-Beteiligung als Mitarbeiterbeteiligung ist eher selten, denn die Gestaltungsmöglichkeiten sind bei der GmbH-Beteiligung sehr begrenzt, da das GmbH-Gesetz alle wesentlichen Punkte vorgibt: Bei jeder Änderung des Kapitals bzw. bei Übertragung der Kapitalanteile sind Gesellschafterbeschlüsse mit notarieller Beurkundung und Handelsregistereintrag erforderlich.

Stille Gesellschafter

Mitarbeiter als stille Gesellschafter stellen dem Unternehmen finanzielle Mittel zur Verfügung. Sie erhalten keine Rechte und Pflichten wie „echte“ Gesellschafter und auch eine Beteiligung an der Wertsteigerung des Unternehmens ist bei dieser „schuldrechtlichen“ Beteiligung ausgeschlossen. In jedem Fall werden die Mitarbeiter aber am Unternehmensgewinn beteiligt; eine Verlustbeteiligung bis

Formen der Beteiligung

Eigenkapitalbeteiligung	Mezzanine Beteiligung	Fremdkapital Beteiligung	Sonderformen
Belegschaftsaktie	Stille Beteiligung	Mitarbeiterdarlehen	Mitarbeiterguthaben
GmbH Beteiligung			Zeitwertkonten

zur Höhe ihrer Einlage ist möglich. Je nach Ausgestaltung hat die stille Gesellschaft eher Eigenkapital- oder Fremdkapitalcharakter. Um Eigenkapital handelt es sich grundsätzlich, wenn die Nachrangigkeit des Rückzahlungsanspruches im Insolvenzfall, eine Verlustbeteiligung und eine Laufzeit von mindestens fünf Jahren vereinbart wurden. Die stille Beteiligung kann von Unternehmen aller Rechtsformen genutzt werden und ist aufgrund des großen Gestaltungsspielraumes und der unbürokratischen Abwicklung und Verwaltung die in mittelständischen Unternehmen am weitesten verbreitete Form der Kapitalbeteiligung.

Mitarbeiterdarlehen

Mitarbeiter überlassen dem Unternehmen Fremdkapital. Dafür erhalten sie in der Regel eine feste Verzinsung, die aber auch an Erfolgsfaktoren (z. B. Gewinn) gekoppelt werden kann (partiarisches Darlehen). Eine Verlustbeteiligung der Mitarbeiter ist grundsätzlich ausgeschlossen, ebenso Gesellschafterrechte und mithin zusätzliche Informations- oder Mitwirkungsrechte. Eine Insolvenzversicherung ist obligatorisch. Dieses Modell kann von Unternehmen aller Rechtsformen angewendet werden, tritt aber nicht zuletzt wegen der Insolvenzversicherungspflicht zunehmend in den Hintergrund.

Mitarbeiterguthaben

Mitarbeiterguthaben erfreuen sich auch bei Arbeitnehmern einer zunehmenden Beliebtheit, da sie in der Höhe unbegrenzt möglich sind. Mitarbeiterguthaben baut der Arbeitgeber aus freiwilligen Arbeitgeberleistungen, die in der Regel verfallbar gestaltet sind, und aus Zielvereinbarungen für den Mitarbeiter auf, indem die freiwilligen Arbeitgeberleistungen noch nicht an den Mitarbeiter ausgezahlt werden, sondern bis zur Unverfallbarkeit im Unternehmen bleiben. Das Guthaben wird dem Mitarbeiter zwar auf einem Konto gutgeschrieben, aber erst zu einem späteren Zeitpunkt, d. h. bei Unverfallbarkeit, ausgezahlt. Laut einem Urteil des Bundesfinanzhofes handelt es sich bei diesen Guthaben dann nicht um ein zugeflossenes Einkommen. Das Mitarbeiterguthaben kann also so lange steuer- und sozialabgabenfrei stehen gelassen werden, bis es zu einer Auszahlung an den Mitarbeiter kommt („Bruttoumwandlung“). Die Guthaben können fest oder erfolgsabhängig verzinst werden. Für Mitarbeiterguthaben gibt es keine Insolvenzversicherungspflicht.

Sonderformen – wer kombiniert, gewinnt:

Zeitwertkonten und Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Zeitwertkonten erfreuen sich zunehmender Beliebtheit und sind das Personalinstrument der Zukunft. Mitarbeitern hilft dieses Instrument bei der individuellen Lebensplanung – im Erwerbsleben ebenso wie bei der Planung und Gestaltung des persönlichen Ruhestandsbeginns. Zeitwertkonten sind im Gegensatz zu einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung insolvenzsicher, somit lässt sich eine Mitarbeiterbeteiligung ideal mit vermö-

genswirksamen Leistungen und einem Zeitwertkonto kombinieren. Jeder Mitarbeiter hat neben dem Förderbetrag von 360 Euro die Möglichkeit, bis zu 400 Euro pro Jahr als vermögenswirksame Leistungen im eigenen Unternehmen in Form einer Kapitalbeteiligung anzulegen. Für vermögenswirksame Leistungen in der Anlageform der Kapitalbeteiligung am Arbeitgebenden Unternehmen beträgt die Arbeitnehmersparzulage 20 Prozent = 80 Euro. Die Einkommensgrenzen für die Arbeitnehmersparzulage betragen aktuell 20.000 Euro bzw. 40.000 Euro für Ledige bzw. Verheiratete. Wenn eine Mitarbeiterbeteiligung mit vermögenswirksamen Leistungen kombiniert wird, können Arbeitnehmer nach sieben Jahren einen Betrag von gut 5.300 Euro ansparen. Die Summe ergibt sich zum Beispiel aus einer Mitarbeiterbeteiligung von 360 Euro (Fördersumme) und vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von maximal 400 Euro pro Jahr. Diese Beteiligungsform bietet aber noch andere Vorteile, so können Mitarbeiter nach einer Bindungsfrist von sieben Jahren den Gegenwert des Nettobetrages in ein Zeitwertkonto umwandeln oder in ein bereits bestehendes Zeitwertkonto überführen. Besonders ideal ist die Umwandlung von fälligen Mitarbeiterguthaben in Wertguthaben auf einem Zeitwertkonto, da so die Sozialversicherungsbeiträge und Steuern erst gar nicht anfallen und Mitarbeiterguthaben in begrenzter Höhe aufgebaut werden können. Statt sich also die Summe auszahlen zu lassen, baut der Mitarbeiter ein Wertguthaben auf einem Zeitwertkonto auf, um zu einem späteren Zeitpunkt eine bezahlte Auszeit ohne Gehaltseinbußen zu nehmen.

Fazit

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist ein zukunftsträchtiges und sehr wirksames Instrument. Gerade in der Kombination mit Zeitwertkonten können vielfältige positive Effekte realisiert werden. Unternehmen und Mitarbeiter profitieren dabei gleichermaßen von den wirtschaftlichen Vorteilen. Voraussetzung ist in jedem Fall eine kompetente Beratung im Vorfeld, damit jedes Beteiligungsmodell auf die individuellen Interessen des Unternehmens und der Mitarbeiter zugeschnitten werden kann.

STEFFEN RAAB,
Deutsche Zeitwert GmbH

UWE WERTHER,
Projektplan Venture Consult
GmbH

