

# STUDY

Nr. 333 · Juli 2016

## MITARBEITER- KAPITALBETEILIGUNG

Reihe Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

Markus Sendel-Müller und Marion Weckes

Die Reihe Praxiswissen Betriebsvereinbarungen wird herausgegeben von Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung.

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB. Sie ist in allen ihren Aufgabenfeldern der Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft verpflichtet. Sie wirbt für diese Idee, unterstützt Mandatsträger in Mitbestimmungsfunktionen und tritt für erweiterte Mitbestimmungsrechte ein.

# STUDY

---

Nr. 333 · Juli 2016

## MITARBEITER- KAPITALBETEILIGUNG

Reihe Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

Markus Sendel-Müller und Marion Weckes

---

## **Die Autoren:**

Markus Sendel-Müller: Diplom-Kaufmann, Senior Manager bei der  
INFO-Institut Beratungs-GmbH in Saarbrücken

Marion Weckes: Diplom-Volkswirtin, Referatsleiterin in der Abteilung  
Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf

© 2016, Hans-Böckler-Stiftung,  
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf  
Online-Publikation,  
Download unter [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

ISBN: 978-3-86593-241-9

Redaktion: Dr. Manuela Maschke  
Satz: DOPPELPUNKT, Stuttgart

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller  
seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

# INHALT

---

<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>7</b>
<b>Zusammenfassung</b>	<b>8</b>
<b>Vorwort</b>	<b>9</b>
<b>1 Rahmenbedingungen</b>	<b>10</b>
<b>2 Regelungsinhalte</b>	<b>17</b>
2.1 Ziele und Beweggründe	18
2.2 Geltungsbereich	20
2.3 Beteiligungsmodelle	23
2.4 Steuern und Sozialversicherungsbeiträge	59
2.5 Finanzierung der Beteiligung	62
2.6 Nutzung von Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaften	67
2.7 Rückgabe einer Kapitalbeteiligung bei Ausscheiden aus dem Unternehmen und im Todesfall	68
2.8 Schlussbestimmungen und abschließende Regelungen	72
<b>3 Mitbestimmung: Rechte und Verfahren</b>	<b>75</b>
<b>4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme</b>	<b>79</b>
<b>5 Beratungs- und Gestaltungshinweise</b>	<b>82</b>
5.1 Gestaltungsraster	83
5.2 Wesentliche rechtliche Grundlagen	89
<b>6 Bestand der Vereinbarungen</b>	<b>91</b>
<b>Literatur- und Internetverzeichnis</b>	<b>93</b>
<b>Über die Sammlung von Betriebsvereinbarungen</b>	<b>95</b>

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

---

AG	Aktiengesellschaft
AGP	Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung
AktG	Aktiengesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMF	Bundesministerium der Finanzen
DAI	Deutsches Aktieninstitut e.V.
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
ESOP	Employee Stock Ownership Plan
EStG	Einkommensteuergesetz
ETUI	European Trade Union Institute
GBR	Gesamtbetriebsrat
GIZ	Gesellschaft für innerbetriebliche Zusammenarbeit GmbH
HGB	Handelsgesetzbuch
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
LStDV	Lohnsteuer-Durchführungsverordnung
MKBG	Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz
p. a.	per annum
ÜT	übertariflich
VermBG	Vermögensbildungsgesetz
VL	Vermögenswirksame Leistungen
WpHG	Wertpapierhandelsgesetz

## INDEX ICON

---

- Die Kennung am Ende des Zitats bezeichnet die Quelle und den Standort der Vereinbarung im Archiv. Sofern [blau unterlegt](#), gelangen Sie direkt zur Vereinbarung in der Online-Datenbank.

## ZUSAMMENFASSUNG

---

Beschäftigte am Kapital des Unternehmens zu beteiligen, kann sich positiv auf die Unternehmensproduktivität auswirken. Im internationalen Vergleich beteiligen jedoch nur relativ wenige Unternehmen in Deutschland ihre Beschäftigten am Eigen- oder Fremdkapital. Auch das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz (MKBG) aus dem Jahr 2009 mit verbesserten Fördermöglichkeiten führte nicht zu einer wesentlichen Belebung.

Die geringe Beachtung ist einerseits verwunderlich, da mit einer finanziellen Beteiligung betriebswirtschaftlich auch Motivationswachstum prognostiziert wird. Andererseits bedeutet Kapitalbeteiligung auch Beteiligung am unternehmerischen Risiko. Beschäftigte tragen ohnehin das Risiko, ihren Arbeitsplatz womöglich zu verlieren, sollte das Unternehmen insolvent werden. In diesem Fall würden sie darüber hinaus womöglich auch ihr eingesetztes Kapital verlieren. Ein anderes Argument dagegen könnte lauten: Wer mitfinanziert, will auch mitbestimmen. Auch dies könnte ein Grund sein, warum Eigentümer von Unternehmen nicht unbedingt ihre Belegschaften am Kapital beteiligen.

Die vorliegende Untersuchung hat die zurückliegenden gesetzlichen Veränderungen zum Anlass genommen, insgesamt 30 betriebliche Vereinbarungen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu analysieren. Am häufigsten werden Belegschaftsaktien geregelt, stille Beteiligungen, Genussrechte/-scheine, Mitarbeiterdarlehen sowie Aktienoptionen.

Letztere stellen eher einen Sonderfall dar, denn: Werden die erhaltenen Aktien sofort wieder verkauft, handelt es sich eher um ein Modell der Erfolgsbeteiligung.

Unabhängig vom jeweiligen Beteiligungsmodell wurden auch übergreifende Aspekte wie der Einsatz von Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaften, Finanzierungswege einer Kapitalbeteiligung und die Übertragbarkeit der Beteiligung bei Ausscheiden aus dem Unternehmen oder Tod untersucht.





## VORWORT

---

Beschäftigte am Gewinn oder Kapital ihres Unternehmens zu beteiligen wird seit Jahrzehnten diskutiert. Förderung von Produktivität und Motivation sind zwei zentrale Argumente. Die letzte Wirtschaftskrise bestärkte das Argument, finanzielle Mitarbeiterbeteiligung als Sanierungsinstrument für angeschlagene Unternehmen zu nutzen. Beschäftigte würden dazu beitragen, ihren Arbeitsplatz zu erhalten und von späteren Wertsteigerungen profitieren. Das Gegenargument lautet jedoch: Beschäftigte tragen das doppelte Risiko – den Arbeitsplatz womöglich zu verlieren und zugleich ihr eingesetztes Kapital, falls das Unternehmen schließen muss.

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) zeigte 2011, dass weder die Gewinn- noch die Kapitalbeteiligung in Deutschland substanziiell gewachsen ist. Betriebe, die von der Krise betroffen waren, haben weder Gewinn- noch Kapitalbeteiligung häufiger eingeführt als andere. Sie haben den Anteil ihrer Beschäftigten mit Gewinnbeteiligung zudem eher verringert als erhöht. Zwar gibt es Beispiele erfolgreicher Unternehmenssanierungen mittels Kapitalbeteiligungen der Beschäftigten – in ihrer Summe jedoch sehr wenige.

Unsere erste Auswertung von Betriebsvereinbarungen, die sich mit Modellen der Kapitalbeteiligung befassen, stammt aus dem Jahr 2003. Jetzt legen wir eine neue Auswertung vor, denn wir erhalten vereinzelt wieder Vereinbarungen zu unterschiedlichen Formen der Kapitalbeteiligung. Häufig wird das Modell der Belegschaftsaktie gewählt.

Für die Analyse wurden 30 betriebliche Vereinbarungen der Jahre 1971 bis 2011 ausgewertet. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends zur Kapitalbeteiligung von Beschäftigten bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise finden Sie im Internet unter [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

Wir wünschen eine anregende Lektüre!  
Dr. Manuela Maschke

# 1 RAHMENBEDINGUNGEN

---

## Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Bei einer Kapitalbeteiligung stellen die Mitarbeiter ihrem Arbeitgeber Gelder zur Verfügung: in Form von Eigenkapital, Fremdkapital oder auch sogenanntem Mezzaninkapital<sup>1</sup>. Hierdurch entsteht zwischen dem einzelnen Mitarbeiter und dem Unternehmen eine Verknüpfung gesellschaftsrechtlicher Natur, die über das Arbeitsverhältnis hinausgeht.

Bei der Überlassung von Eigenkapital wird der beteiligte Mitarbeiter zu einem vollwertigen Gesellschafter des Unternehmens, mit allen Rechten und Pflichten. Gleichzeitig übernehmen die Beschäftigten mit ihrer Beteiligung das unternehmerische Risiko des Totalverlusts bei Insolvenz und erhalten umgekehrt die unternehmerische Chance auf Vermögenszuwachs bei einer erfolgreichen Entwicklung des Unternehmens. Beispiele für solche Eigenkapitalbeteiligungen sind Belegschaftsaktien oder Gesellschafteranteile bei einer GmbH. Im Fall der Überlassung von Fremdkapital werden die Mitarbeiter zu Gläubigern ihres Arbeitgebers, z. B. über ein Mitarbeiterdarlehen. Die Position als Fremdkapitalgeber ist vor allem im Insolvenzfall vorteilhafter für die Beteiligten, da ihre Forderungen bevorrechtigt behandelt werden. Da die beteiligten Mitarbeiter aber kein unternehmerisches Risiko tragen, ist entsprechend die Verzinsung des Fremdkapitals deutlich geringer als bei Eigenkapital.

Komplizierter gestaltet sich die Ausgestaltung der Kapitalbeteiligung in Form von Mezzaninkapital, beispielsweise in Form von stillen Beteiligungen oder Genussrechten. Ob die jeweilige Beteiligungsform eher den Charakter von Eigen- oder von Fremdkapital aufweist, ist im Einzelfall anhand verschiedener Kriterien zu prüfen. Typisch ist dabei die Konstellation, dass die Mezzaningleiter wirtschaftlich als Eigenkapital<sup>2</sup> anzusehen sind und auch ent-

---

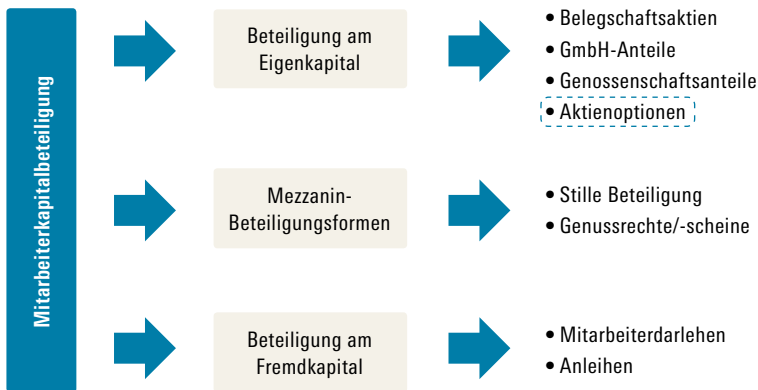
1 Der Begriff Mezzanin entstammt der Architektur und bezeichnet dort ein Zwischengeschoss in einem Gebäude. Mezzanin-Kapitalformen sind somit Gelder, die weder eindeutig dem Eigen- noch dem Fremdkapital zuzuordnen sind. Eine entsprechende Position existiert in der Unternehmensbilanz jedoch nicht. Daher werden sie anhand verschiedener Kriterien wie z. B. der Behandlung im Insolvenzfall oder ihrer Kündigungsmöglichkeiten entweder dem Eigen- oder Fremdkapital zugeordnet.

2 In der Unternehmensbilanz befindet sich auf der Passivseite die Position Eigenkapital. Bei einer Analyse des Unternehmens können unter Umständen auch einzelne Bestandteile des bilanziellen Fremdkapitals (z. B. Gesellschafterdarlehen oder Mezzanin-Kapitalformen) zum bilanzierten Eigenkapital hinzuzaddiert werden. Diese für die Unternehmensanalyse erweiterte Eigenkapitalposition wird dann als „wirtschaftliches Eigenkapital“ bezeichnet.

sprechend hoch verzinst werden, umgekehrt die Beteiligten aber nicht die Mitspracherechte eines vollwertigen Gesellschafters erhalten. Bei der Beteiligung über Mezzanin-Kapitalformen sind die Geldgeber als Eigenkapitalgeber zweiter Klasse anzusehen, für die nicht die Mitsprache im Unternehmen zählt, sondern die Aussicht auf ein erhöhtes Einkommen. **Abbildung 1** zeigt die Möglichkeiten der Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Überblick.

Abbildung 1

### Verbreitete Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung



Quelle: eigene Darstellung

Somit können Beteiligungsmodelle grundsätzlich in jeder Form analog der Unternehmensfinanzierung ausgestaltet werden. Der hauptsächliche Unterschied liegt darin, dass die Gelder nicht über Banken oder Beteiligungsgesellschaften zufließen, sondern über die eigene Belegschaft oder das Unternehmen selbst.<sup>3</sup>

Eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann darüber hinaus auch mit einer Erfolgsbeteiligung finanziert werden. Der Begriff Erfolgsbeteiligung ist als Oberbegriff für alle Beteiligungsformen anzusehen, bei denen Beschäftigten

<sup>3</sup> Erwähnt sei an dieser Stelle auch die Möglichkeit der Finanzierung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung über einen Dritten, z. B. ein Kreditinstitut. In den ausgewerteten Vereinbarungen war dieser Finanzierungsweg jedoch nicht zu finden. Vgl. zur Finanzierung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung über externe Quellen Waschbusch et al. (2014), S. 135–193.

zusätzlich zu ihrem Arbeitsentgelt eine erfolgsabhängige Komponente gezahlt wird. In der betrieblichen Praxis hat sich dabei die Gewinnbeteiligung durchgesetzt. Bei dieser Form der Erfolgsbeteiligung erhalten die Mitarbeiter abhängig vom erzielten Unternehmensergebnis einen bereits im Vorfeld festgelegten Teil dieses Gewinns. So könnte eine Regelung hierbei lauten: 50 Prozent des Unternehmensgewinns nach Steuern wird gleichmäßig an die Belegschaft verteilt (vgl. Sendel-Müller/Weckes 2013). Gewinnbeteiligungen eignen sich besonders gut als Einstiegsmodell in das Thema Mitarbeiterbeteiligung. Denn aufgrund des Fehlens gesellschaftsrechtlicher Komponenten sind sie einfacher im Unternehmen umsetzbar als Kapitalbeteiligungen. Diese Umstände führen letztlich auch dazu, dass Systeme der Gewinnbeteiligung in Deutschland deutlich häufiger vorzufinden sind als Modelle der Kapitalbeteiligung. Wird eine Gewinnbeteiligung zur Finanzierung einer Kapitalbeteiligung genutzt, spricht man von einer Investivanlage. Der Vorteil hierbei: Die Mitarbeiter müssen nicht aus ihrem Privatvermögen eine Beteiligung finanzieren, sondern gelangen automatisch über die Gewinnbeteiligung zu Kapitalanteilen.

Des Weiteren werden direkte und indirekte Modelle der Mitarbeiterkapitalbeteiligung unterschieden: Bei der direkten Beteiligung der Mitarbeiter wird jeder Teilnehmer direkt am Kapital seines Arbeitgebers beteiligt. Demgegenüber wird bei einer indirekten Beteiligung zwischen Unternehmen und Mitarbeiter eine eigens zu diesem Zweck gegründete Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft geschaltet. [Abbildung 2](#) zeigt die unterschiedlichen Finanzierungswege (Unternehmen und/oder Mitarbeiter) sowie Durchführungswege (direkte oder indirekte Beteiligung) im Überblick.

### **Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland**

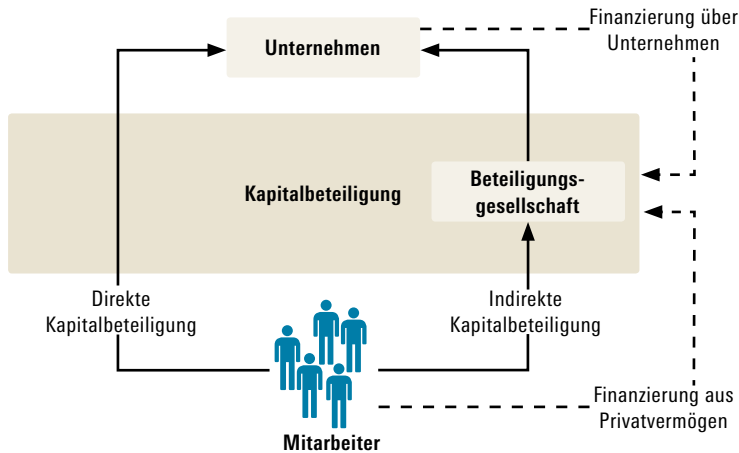
Im europäischen Vergleich liegt Deutschland bei der Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung lediglich im Mittelfeld.<sup>4</sup> Da jedoch über die tatsächliche Verbreitung sowie die einzelnen Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland keine validen statistischen Erfassungen vorliegen, sind die Angaben eher als Trendaussagen zu verstehen. Der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung (AGP) sowie die Gesellschaft für innerbetriebliche Zusammenarbeit (GIZ) haben zuletzt im Jahr 2009 auf Grundlage von Schätzungen folgende Übersicht für Deutschland veröffentlicht.

---

4 Zum Überblick über die Verbreitung von Erfolgs- und Kapitalbeteiligung vgl. ETUI (2014).

Abbildung 2

### Durchführungswege und Finanzierungsmöglichkeiten einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung



Quelle: eigene Darstellung

Die indirekte Beteiligung wird als spezielle Form der stillen Beteiligung zu den Mezzanin-Formen gezählt (vgl. Mielke 2006, S. 5). [Tabelle 1](#) zeigt: Wenngleich die Anzahl der Mitarbeiter sowie das insgesamt aufgebraachte Vermögen in Form von Mezzaninkapital weniger als 30 Prozent der gesamten Mitarbeiterkapitalbeteiligungen ausmachen, ist doch mehr als Hälfte der vorzufindenden Modelle in deutschen Unternehmen als Mezzaninkapital ausgestaltet. Dies bestätigt erneut die Bedeutung dieser Kapitalform für die Unternehmenspraxis.

Die enorme Bedeutung der Belegschaftsaktie – gemessen an der Zahl der beteiligten Mitarbeiter sowie an der Höhe des aufgebraachten Kapitals – lässt sich damit erklären, dass Aktienbeteiligungsprogramme flexibel in ihrer Handhabung sind und von den Unternehmen an die jeweilige Unternehmenssituation angepasst werden können. Allerdings sei darauf hingewiesen: Aktienbeteiligungsprogramme sind im Gegensatz zu Beteiligungsprogrammen mit Mezzanin-Kapitalformen an die Rechtsform der Aktiengesellschaft gebunden. Sie werden daher im Regelfall nur von Großunternehmen umgesetzt.

## Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Statistik 2009

Beteiligungs- formen	Unternehmen		Mitarbeiter		Kapital	
	absolut	in %	in 1.000	in %	in Mio. €	in %
Stille Beteiligung	1.292	30,2	339	14,9	1.627	14,0
Indirekte Beteiligung	555	13,0	119	5,2	524	4,5
Genussrecht	474	11,1	154	6,8	1.180	10,2
Gesamt mezzanine Formen	2.321	54,3	612	26,9	3.331	28,7
Darlehen	534	12,5	97	4,2	406	3,5
Belegschaftsaktie	727	17,0	1.537	67,6	7.648	66,0
Genossenschaften	378	8,8	19	0,8	42	0,4
GmbH-Beteiligung	315	7,4	10	0,4	162	1,4
Gesamt andere Formen	1.954	45,7	1.663	73,1	8.258	71,3
Gesamt	4.275	100,0	2.274	100,0	11.589	100,0

Quelle: AGP/GIZ (Aktualisierung in Planung)

### Ist das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz gescheitert?

Mit dem Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz (MKBG) aus dem Jahr 2009 sollte eine stärkere Verbreitung der Beteiligung von Beschäftigten am Kapital, insbesondere in klein- und mittelständischen Unternehmen erreicht werden. Hierzu wurde/n

1. die bestehenden Förderbeiträge angehoben
2. das Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen neu eingeführt.

Zu 1: Nach der derzeit gültigen Regelung können Arbeitgeber jetzt pro Jahr Firmenanteile im Wert von bis zu 360 Euro übertragen (vorher nur bis zu 135 Euro), ohne dass der Mitarbeiter diesen Betrag versteuern oder Sozialversicherungsbeiträge hierauf entrichten muss. Im europäischen Vergleich sind diese Freibeträge sehr gering. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) sowie das Bundesministerium für Finanzen (BMF) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) fordern deshalb, die Förderbeträge eher in Richtung 12.000 Euro anzuheben.

Aufgrund des sogenannten Entgeltumwandlungsverbots waren zudem bis 2010 nur Beteiligungen von der Einkommensteuer und Sozialversiche-

zung befreit, die zusätzlich zum Entgelt gewährt werden. Diese Einschränkung wurde vom Gesetzgeber geändert: Eine Entgeltumwandlung ist aktuell bis zur Höhe von 360 Euro steuerfrei, allerdings nicht von der Sozialversicherung befreit (vgl. AGP 2010). Neben der Erhöhung des Freibetrages wurde gleichzeitig im 5. Vermögensbildungsgesetz die Arbeitnehmersparzulage auf 20 Prozent erhöht und der Begünstigtenkreis durch Anhebung der Einkommensgrenzen auf 20.000 Euro für Alleinverdiener und 40.000 Euro für Verheiratete ausgeweitet.

Zu 2: Die zweite und weitaus wichtigere Säule umfasste die Neueinführung des sogenannten Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögens, die im Jahr 2013 wieder rückgängig gemacht wurde.<sup>5</sup> In diesen überbetrieblichen Investmentfonds konnten zunächst die Gelder der Arbeitnehmer gebündelt werden. Diese Gelder sollten anschließend von dem Fonds in mehreren Unternehmen und nach Möglichkeit in unterschiedlichen Anlageformen investiert werden, um die Anlagerisiken breit zu streuen. Dabei mussten mindestens 60 Prozent der Fondsgelder in Unternehmen investiert werden, die ihrer Belegschaft freiwillige Leistungen zum Erwerb von Fondsanteilen anbieten. Daraus ergibt sich, dass maximal 40 Prozent der Fondsgelder in andere Anlageformen wie beispielsweise Spareinlagen oder Termingelder investiert werden durften. Des Weiteren musste ein Fonds in mindestens fünf unterschiedliche Unternehmen investieren. Allerdings ist festzustellen: In Deutschland wurde bis zum Jahr 2013 kein einziges Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen aufgelegt. Begründet wurde dies mit den restriktiven Anlagevorschriften, die für diese Fonds galten. Der ursprünglich erhoffte Kompromiss zwischen einer Streuung der Fondsgelder in verschiedene Anlagen, um das Verlustrisiko zu verringern, und einer möglichst tiefen Beziehung zwischen dem einzelnen Mitarbeiter und seinem Arbeitgeber, in den der Fonds investiert, wurde somit nie erreicht. Diese Art der Aufteilung erklärte bereits ein Gutachten aus dem Jahr 2009 im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung (vgl. Lowitzsch et al. 2009) für problematisch und unattraktiv für Investmentgesellschaften. Um eine tatsächliche Risikostreuung zu erhalten, hätte der Fonds in wesentlich mehr Anlageformen investieren müssen. Umgekehrt gilt: Die Bindung des Fonds an ein bestimmtes Unternehmen hätte viel enger sein müssen, um tatsächlich motivierende Wirkungen auf die beteiligten Mitarbeiter zu entfalten. Leider hat sich der Gesetzgeber nicht dafür entschieden, die Vorschriften

---

<sup>5</sup> Mit Inkrafttreten des Kapitalanlagegesetzbuchs am 22. Juli 2013 wurde das Investmentgesetz, das in §90I das Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen regelte, ersetzt.

zum Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen zu überarbeiten, sondern hat die Regelung komplett zurückgenommen.

Kritisch anzumerken ist, dass beide Regelungen nur die Kapitalbeteiligung begünstigen. Erfolgsbeteiligungen unterliegen in Deutschland nach wie vor keiner staatlichen Förderung. Trotz fehlender staatlicher Förderung haben hierzulande jedoch mehr Unternehmen eine Mitarbeitererfolgsbeteiligung als eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung eingeführt. Dies dürfte vorwiegend daran liegen, dass eine Erfolgsbeteiligung relativ einfach im Unternehmen eingeführt werden kann und auch die anschließende Pflege des Systems als unkompliziert anzusehen ist. Hingegen wird bei einer Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenskapital ein gesellschaftsrechtliches Verhältnis begründet, das umfangreiche Rechte und Pflichten für die beteiligten Mitarbeiter sowie ihren Arbeitgeber nach sich ziehen kann. Damit verursachen Systeme der Mitarbeiterkapitalbeteiligung relative hohe Einführungs- und Unterhaltungskosten.

Trotz der aufgeführten und vielfach dokumentierten Kritikpunkte wurde das MKBG als wichtiger Schritt in die richtige Richtung zur Förderung der Mitarbeiterbeteiligung gelobt. Ein deutlicher Anstieg der Anzahl von Unternehmen mit Modellen der Mitarbeiterbeteiligung ist jedoch ausgeblieben. Daraus ergibt sich: Das MKBG bedarf einer Überarbeitung, um es praxistauglicher zu gestalten – sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Unternehmen und Finanzinstitute. Allerdings enthält der Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung keinen Verweis auf das Thema Mitarbeiterbeteiligung. Somit ist zu konstatieren, dass es derzeit zumindest in Deutschland nicht mehr auf der Agenda der politisch Verantwortlichen steht.



## 2 REGELUNGSMATERIAL



### Wer mehr wissen möchte

Auszüge aus Vereinbarungen und Recherchemöglichkeiten zu diesem Thema finden sie hier:

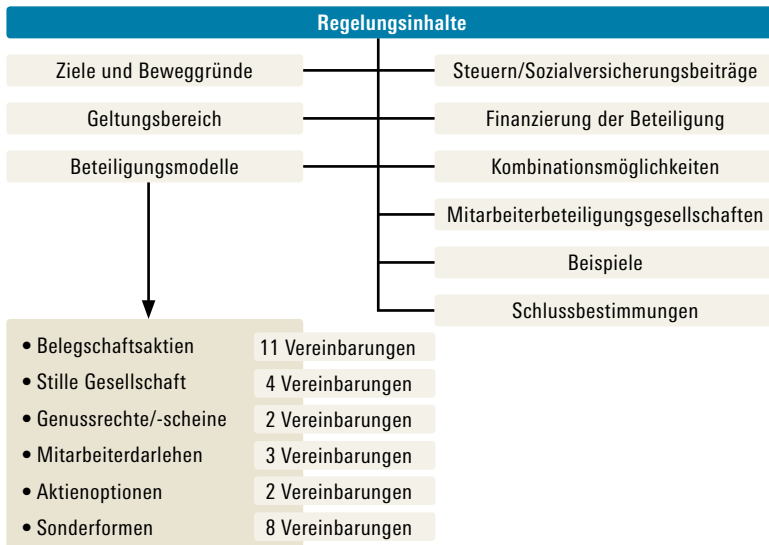
<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=167>

Die Auswertung der Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Mitarbeiterkapitalbeteiligungen ergab die in Abbildung 3 dargestellten Regelungsmaterial.

Diese neun identifizierten Regelungsmaterial stellen wesentliche Eckpunkte dar, die im Vorfeld der Einföhrung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Abbildung 3

### Regelungsmaterial einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung



Quelle: eigene Darstellung

gung verhandelt werden. Der zentrale Aspekt dabei ist die Auswahl des gewünschten Beteiligungsmodells. Hierbei fanden sich Vereinbarungen zu Belegschaftsaktien, zur stillen Beteiligung sowie zu Genussrechten/-scheiden als Eigenkapitalbeteiligung bzw. eigenkapitalähnliche Beteiligungsformen. Des Weiteren wurden Vereinbarungen zum Mitarbeiterdarlehen oder ähnlichen Formen der Fremdkapitalbeteiligung analysiert. Ebenfalls fanden sich Vereinbarungen zu Aktienoptionen: Diese stellen eine Zwitterform der Mitarbeiterkapital- und -erfolgsbeteiligung dar. Werden die Optionen ausgeübt und die gekauften Anteilscheine sofort wieder veräußert, zählen Aktienoptionen zur Mitarbeitererfolgsbeteiligung. Nur in den Fällen, in denen die erworbenen Anteilscheine vom Mitarbeiter anschließend behalten werden, entsteht auch tatsächlich eine Eigenkapitalbeteiligung der Mitarbeiter. Darüber hinaus wurden Vereinbarungen ausgewertet, die Sonderformen einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung wie etwa die Finanzierung einer betrieblichen Altersvorsorge über eine Erfolgsbeteiligung regeln.

### 2.1 Ziele und Beweggründe



#### Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=167#bvdoku1>

Das zentrale Motiv bei der Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist die Veränderung der Unternehmenskultur im Sinne eines partnerschaftlichen Miteinanders.

„In einer Zeit, in der sich die politischen, sozialen und ökonomischen Bedingungen global verändern, bedarf es einer Form der Unternehmensführung und Unternehmensorganisation, die die Mitarbeiter in die unternehmerische Verantwortung einbezieht und an der betrieblichen Wertschöpfung beteiligt.

Die Tarifvertragsparteien stellen fest, dass sie an einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur ein hohes Interesse haben.“

➔ Sonstige Verkehrsdienstleister, 040500/42/2011

Aus Unternehmenssicht soll dies die Motivation und Identifikation der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber steigern, wie aus den folgenden Beispielen ersichtlich wird:

„Wir freuen uns daher, Ihnen als Motivation für die Zukunft die Teilnahme an [der Firma] Investment 2000 anzubieten.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 040500/20/2000

„Durch die Pflege einer weltweiten Aktienkultur sollen ein hohes Maß an Motivation und Identifikation mit dem Unternehmen erreicht sowie die Verbundenheit der Mitarbeiter/innen mit [der Firma] gestärkt werden.“

→ Chemische Industrie, 040500/41/2001

Zusätzlich zu diesen beiden Aspekten wird häufig eine Mitarbeiterbindung angestrebt. Dabei geht die Unternehmensleitung davon aus, dass Beschäftigte mit gesellschaftsrechtlicher Verbindung zum Unternehmen eine höhere Hemmschwelle davor haben, den Arbeitgeber zu wechseln. Dieser Aspekt wird neben den bereits genannten Punkten Steigerung der Motivation und Erhöhung der Identifikation nachstehend aufgegriffen:

„Als Aktionäre sind die Mitarbeiter gleichzeitig Miteigentümer des Unternehmens, wodurch die Identifikation mit dem [...] Konzern und die Leistungsmotivation gesteigert werden sollen. Des Weiteren sollen die Belegschaftsmitglieder über die Beteiligung in Form von Aktien langfristig an das Unternehmen gebunden werden und durch ihre aktive Mitgestaltung zum Unternehmenserfolg beitragen. Beabsichtigt ist, auf diese Weise langfristig eine Steigerung der Unternehmenswerte der einzelnen Konzerngesellschaften herbeizuführen.“

→ Branchenübergreifend, 040500/32/2001

Hierbei gilt jedoch zu bedenken: Letztlich soll durch eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung in den Köpfen der Beschäftigten ein stärker unternehmerisches Denken und Handeln verankert werden.

Neben den bereits erwähnten Motiven findet sich in einigen Vereinbarungen ein weiteres: Über die Beteiligung am Kapital des Arbeitgebers soll ein zusätzlicher Rentenbaustein für die Belegschaftsmitglieder aufgebaut werden.

Vor allem dieser Aspekt dürfte in Zeiten des demografischen Wandels und einer zunehmenden Unsicherheit hinsichtlich der Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenkasse für Belegschaften eine zunehmende Bedeutung erfahren.

## 2.2 Geltungsbereich



### Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=167#bvdoku1>

In nahezu allen ausgewerteten Vereinbarungen findet sich ein Abschnitt zum Geltungsbereich. Dabei beschreibt der räumliche Geltungsbereich, für welche Betriebe und Beteiligungen die Vereinbarung gilt. Der personelle Geltungsbereich definiert dagegen, welche Voraussetzung das Beschäftigungsverhältnis eines Arbeitnehmers erfüllen muss, um an einem Kapitalbeteiligungsprogramm teilnehmen zu können.

### 2.2.1 Räumlich

Generell gilt eine Betriebsvereinbarung für den gesamten Betrieb, dessen Betriebsrat die Vereinbarung mit dem Arbeitgeber abgeschlossen hat. Bei einer Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung gilt dies entsprechend für alle Betriebe bzw. den Konzern – auch für Betriebsteile, die nicht durch einen Betriebsrat vertreten sind. Häufig schränken jedoch Vereinbarungen den Geltungsbereich z. B. auf inländische Beteiligungen ein:

„Teilnahmeberechtigt sind sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der [Firma] Aktiengesellschaft und der in Anlage 1 genannten inländischen Konzernbeteiligungsgesellschaften.“

→ Sonstige Verkehrsdienstleister, 040500/42/2011

Eine weitere Einschränkung kann dadurch erfolgen, dass die Besitzverhältnisse der Konzernmutter an der Beteiligung zusätzlich berücksichtigt werden:

„Diese Konzernbetriebsvereinbarung gilt räumlich für alle Gesellschaften des [...] Konzerns, an denen die [Firma] mehr als 50% der Anteile hält, deren Ergebnis konsolidiert wird und die ihren Sitz im Inland haben (Konzerngesellschaften).“

→I Branchenübergreifend, 040500/32/2001

Die Auswahl eines Kapitalbeteiligungsprogramms und dessen Konzeption hängt häufig von den steuerlichen Gegebenheiten ab. Dies ist eine mögliche Erklärung dafür, dass manche Unternehmen nur eine Beteiligung in bestimmten Ländern anbieten:

„Teilnahmeberechtigt ist jeder aktive Mitarbeiter der [Firma] bzw. von Tochtergesellschaften in den nachstehend aufgeführten europäischen Ländern: Gesellschaften des [...]Konzerns in den Ländern Deutschland, Frankreich, Italien, Niederlande, Österreich und Spanien.“

→I Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 040500/20/2000

Nur selten wird der räumliche Geltungsbereich pauschal für inländische und ausländische Gesellschaften vereinbart:

„[...] räumlich für die [Firma] und für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens zugehörigen deutschen sowie ausländischen Konzerngesellschaften.“

→I Maschinenbau, 040500/29/2000

Allerdings wurde dieser weite räumliche Geltungsbereich begrenzt, indem nur solche Beteiligungen von der Vereinbarung erfasst werden, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens zum Konzern gehören. Dies kann den Nachteil haben, dass neu hinzugekaufte Unternehmensteile bzw. Betriebe ohne eine Ergänzung der Betriebsvereinbarungen nicht von den Regelungen erfasst sind.

## 2.2.2 Personell

Wichtig ist der personelle Geltungsbereich. Hier wird festgelegt, wer an einer Beteiligung teilnehmen kann und wer ausgeschlossen wird. Eine allgemeine Formulierung kann dabei wie folgt aussehen:

„Bezugsberechtigt sind diejenigen Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Kaufangebots in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und keine leitenden Angestellten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind.“

→I Branchenübergreifend, 040500/32/2001

Hier knüpft die Partizipationsberechtigung an die beiden Merkmale „unbefristetes und ungekündigtes Arbeitsverhältnis“ an. Ausgenommen werden leitende Angestellte. Häufig werden weitere Personengruppen benannt, die ebenfalls nicht berechtigt sind, an einem Beteiligungsprogramm teilzunehmen:

„Ausgeschlossen sind der Vorstand und der Aufsichtsrat der [Firma] sowie die Geschäftsführer der Konzerngesellschaften.“

→I Maschinenbau, 040500/29/2000

„Nicht bezugsberechtigt sind Pensionäre und Hinterbliebene von Belegschaftsmitgliedern.“

→I Informationstechnikhersteller, 040500/30/2000

Ebenfalls können besondere Beschäftigungsverhältnisse zu einem Ausschluss führen:

„Diese Vereinbarung gilt nicht für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Angebots bereits länger als drei Monate ruht (z. B. Mitarbeiter mit Krankengeldbezug, Mitarbeiter im Erziehungsurlaub, Wehr- und Zivildienstleistende).“

→I Branchenübergreifend, 040500/32/2001

Umgekehrt finden sich aber auch Regelungsbestandteile, die genau diese Beschäftigungsverhältnisse für beteiligungswürdig erachten:

„Teilnahmeberechtigt sind auch solche Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis ruht (z. B. Mutterschutz, Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst bzw. Bundesfreiwilligendienst, Freistellungsphase der Alterszeit), soweit die in § 1 Abs. 1 dieses Tarifvertrages genannten Voraussetzungen erfüllt sind.“

→I Sonstige Verkehrsdienstleister, 040500/42/2011

Gelegentlich nehmen Vereinbarungen im personellen Geltungsbereich Formulierungen auf, die Spielraum erlauben:

„Das Angebot zum Erwerb von verbilligten Aktien kann in Ausnahmefällen auch für längerfristig befristet eingestellte Mitarbeiter (z.B. Projektbefristung) sowie für Mitarbeiter/innen mit einer Befristung von mindestens 6 Monaten, deren Festeinstellung geplant ist, gelten.“

→ Chemische Industrie, 040500/43/2004

Werden solche Regelungen in eine Vereinbarung aufgenommen, sollte parallel vereinbart werden, wer entscheidet, ob tatsächlich ein begründeter Ausnahmefall vorliegt.

„Weitere Ausnahmefälle werden zur Genehmigung durch die Personalabteilung [der Firma] und den Personalbereich [Ort] in Abstimmung mit dem GBR eingereicht.“

Chemische Industrie, 040500/43/2004

### 2.3 Beteiligungsmodelle



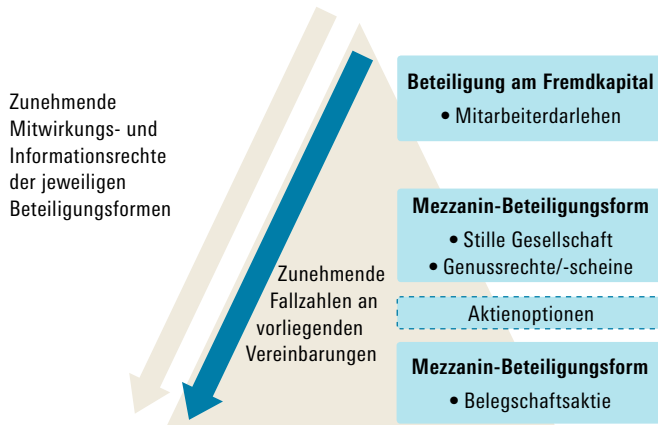
#### Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=167#bvdoku1>

Beschäftigte können über verschiedene Kapitalbeteiligungsmodelle am Unternehmen beteiligt werden. Darunter findet sich allerdings kein Modell, das unabhängig von der Rechtsform und der Größe für alle Unternehmen gleich gut geeignet ist. Immer wird es einer individuellen Entscheidung bedürfen, welches Modell am besten zur betrieblichen Praxis passt und den Beweggründen und Rahmenbedingungen am ehesten entspricht.

Die Grundmodelle – unabhängig von der detaillierten Ausgestaltung – lassen sich in drei Gruppen je nach den jeweiligen Mitwirkungs- und Informationsrechten einteilen, wie die folgende Grafik zeigt:

### Kapitalbeteiligungspyramide



Quelle: eigene Darstellung

Nachfolgend werden die Ausgestaltungsmöglichkeiten aller Modelle genauer beleuchtet.

#### 2.3.1 Belegschaftsaktien

Die Belegschaftsaktie ist volumenmäßig das bedeutendste Modell der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland. Die Beteiligung über Aktien ist jedoch beschränkt auf Unternehmen mit der Rechtsform Aktiengesellschaft. Die Zuschüsse sind nach § 3 Nr. 39 Einkommenssteuergesetz (EStG) bis zu einer Höhe von 360 Euro steuer- und sozialabgabenfrei. Für den Erwerb der Belegschaftsaktien können auch die vermögenswirksamen Leistungen nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz (VermBG) eingesetzt werden. Möchte der Mitarbeiter in den Genuss der im VermBG geregelten Arbeitnehmer-sparzulage kommen, ist allerdings eine Sperrfrist notwendig.

Die den Arbeitnehmern zum Kauf angebotenen Aktien des Unternehmens bzw. der Konzernobergesellschaft werden entweder durch eine Kapitalerhöhung oder durch den Rückkauf eigener Aktien generiert. Durch den Erwerb dieser Aktien werden Beschäftigte zu Anteilseignern mit allen Rechten und Pflichten:



„Die Mitarbeiter erhalten hinsichtlich der als Eigeninvestment erworbenen Aktien die volle Aktionärsstellung (Dividende und Stimmrechte).“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 040500/13/2000

Einem Aktionär steht das Recht zu, an Hauptversammlungen und Abstimmungen teilzunehmen. Der Arbeitnehmeraktionär haftet wie jeder andere Aktionär nur mit der Einlage und generiert im Regelfall jährlich eine Dividende:

„Die Dividenden, die Herr Mustermann auf die in seinem Depot befindlichen Aktien erhält, sind sofort frei verfügbar.“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 040500/13/2000

„Mit dem Kauf der Aktien geht die Dividendenberechtigung unverzüglich auf den Mitarbeiter über. Die Zahlung der Dividende erfolgt auf das gesamte Aktienpaket. Insofern erhält der Mitarbeiter nicht nur eine Verzinsung seines eingesetzten Kapitals, sondern auch des Darlehensanteils.“

→I Branchenübergreifend, 040500/32/2001

Wird ein Modell mit Vorzugsaktien ausgestaltet, erwirbt der Arbeitnehmer im Regelfall kein Stimmrecht und damit auch nur ein dementsprechend eingeschränktes Informations- und Kontrollrecht.

Der Aktienwerb kann terminlich nach einer gerade erfolgten Dividendenausschüttung erfolgen. Daher bietet sich ein Hinweis darauf an, wann die nächste Dividendenausschüttung voraussichtlich erfolgen wird:

„Die im Rahmen dieses Tarifvertrages erworbenen Aktien sind ab dem Geschäftsjahr 2011 dividendenberechtigt.“

→I Sonstige Verkehrsdienstleister, 040500/42/2011

Dividenden sind Kapitalerträge und müssen versteuert werden. Um dies zu verdeutlichen, insbesondere wie hoch die Besteuerung ist, kann in einer Betriebsvereinbarung durchaus eine entsprechende Erläuterung erfolgen:

„Nach derzeitiger Rechtslage wird die Dividende steuerrechtlich wie folgt behandelt: Mitarbeitern, die ihrer Depotbank einen Frei-

stellungsauftrag erteilt haben (die Einnahmen aus Kapitalvermögen dürfen im Jahr 3.100,00 DM bei Alleinstehenden bzw. 6.200,00 DM bei Verheirateten nicht übersteigen), wird die Dividende ohne Steuerabzug und ggf. einschließlich einer Steuergutschrift ausgezahlt. Ohne Freistellungsauftrag wird die Dividende dagegen abzüglich der Kapitalertragssteuer (25 %) und des Solidaritätszuschlags (5,5 % der Kapitalertragssteuer) ausgezahlt.“

➔ Informationstechnikhersteller, 040500/30/2000

Am Wertzuwachs (bzw. -verlust) des Unternehmens ist der Aktionär durch einen steigenden (bzw. fallenden) Aktienkurs beteiligt. Einige Betriebsvereinbarungen weisen darauf explizit hin:

„Eine Investition in Aktien ist grundsätzlich mit erhöhtem Risiko verbunden und kann zu Vermögensverlusten führen. Das Angebot zur Teilnahme [an der Kapitalbeteiligung] stellt in keiner Hinsicht eine Empfehlung zum Kauf von [Firmen]-Vorzugsaktien dar. Die Gesellschaft übernimmt keinerlei Gewähr für die allgemeine Marktentwicklung und die Kursentwicklung der Aktie der Gesellschaft bei Erwerb der Mitarbeiter- und Bonusaktien noch für irgendeinen anderen Zeitpunkt oder Zeitraum. Es besteht daher insbesondere keine Gewähr, dass Teilnehmer [der Kapitalbeteiligung] einen wirtschaftlichen Vorteil erlangen. Die Teilnahme [...] erfolgt daher allein auf Risiko des jeweiligen Mitarbeiters.“

➔ Chemische Industrie, 040500/41/2001

Es besteht die Möglichkeit, den Mitarbeitern ein definiertes Aktienpaket zum Kauf anzubieten:

„Jeder Teilnehmer erhält die Möglichkeit, Aktien der [Firma] mit einem Kursabschlag von 100 % vom Kurs des Tages bis zu einem Gegenwert von 360,00 Euro vergünstigt zu erwerben (Angebot „[Firma]-Klassik“).“

➔ Sonstige Verkehrsdienstleister, 040500/42/2011

Möchte ein Beschäftigter darüber hinaus Aktien erwerben, wird dies üblicherweise mit gesonderten Konditionen wie z. B. einem bestimmten Kursabschlag – also einer Vergünstigung – verbunden:

„Jeder Teilnehmer erhält zusätzlich die Möglichkeit, Aktien der [Firma] mit einem Kursabschlag von 50% vom Kurs des Tages bis zu einem Gegenwert von 550,00 Euro vergünstigt zu erwerben (Angebot „[Firma]-Spezial“).“

→ Sonstige Verkehrsdienstleister, 040500/42/2011

Viele Unternehmen schenken ihren Beschäftigten ein Aktienpaket bis zu einer gewissen Summe. Üblicherweise orientiert sich dies an den steuer- und sozialabgabenfreien Beträgen, die im Einkommenssteuergesetz definiert sind. Der überwiegende Teil der Vereinbarungen ist jedoch so ausgestaltet, dass die Beschäftigten die Belegschaftsaktien zwar verbilligt erwerben können, aber eine zusätzliche Finanzierung notwendig ist. Dabei kann der ausstehende Kaufpreis aus dem Privatvermögen gezahlt werden: vom laufenden Gehalt oder über ein Darlehen, dass das Unternehmen dem Beschäftigten gewährt.

„Die Beteiligung der Belegschaft am Unternehmenskapital erfolgt über einen Employee Stock Ownership Plan (ESOP). Dies bedeutet, dass der Aktienkauf über Eigenleistungen des Mitarbeiters sowie ein Arbeitgeberdarlehen finanziert wird.“

→ Branchenübergreifend, 040500/32/2001

Die nachfolgende Regelung zeigt den Beschäftigten dabei genau auf, wann welche Zahlungen zu erfolgen haben:

„[...]“

Stufen	Zeitraum	Bezahlung der Aktien
1. Stufe	01.02.2000–31.03.2000	01.02.2000–31.03.2000 <sup>1)</sup>
2. Stufe	27.05.2000–23.06.2000	im November 2000 <sup>1)</sup>
3. Stufe	4 Wo. nach der Hauptversammlung in 2001	im November 2000 <sup>1)</sup>

1) Die Bezahlung erfolgt durch Verrechnung mit dem Gehalt, bei Rechnungserstellung per Banküberweisung oder Abbuchung durch Lastschriftverfahren.

[...]“

→ Maschinenbau, 040500/29/2000

Der Vorteil von Belegschaftsaktien besteht eindeutig in der Fungibilität, also der Möglichkeit, die Aktien jederzeit zu verkaufen. Darauf wird gern gesondert hingewiesen:

„Die Aktien können während der Laufzeit des Programms zu jeder Zeit verkauft werden.“

→I Maschinenbau, 040500/29/2000

Wurden Aktien jedoch mit Inanspruchnahme der steuerlichen Fördermöglichkeiten erworben, unterliegen sie einer gesetzlichen Sperrfrist:

„Für die im Rahmen des allgemeinen Angebots erworbenen Aktien gilt gesetzlich, dass die Aktien nach § 19a Abs.2 EStG (Steuer-Sperre) und ggf. § 5 Abs.2 Nr.2 Fünftes VermBG (VL-Sperre) 6 Jahre festzulegen sind, damit die staatliche Förderung in Anspruch genommen werden kann. Die Sperrfrist beginnt am 01.01.2001 und endet am 31.12.2006.“

→I Informationstechnikhersteller, 040500/30/2000

Unabhängig von der gesetzlich vorgeschriebenen kann auch eine individuelle Sperrfrist vereinbart werden:

„Die Aktien werden grundsätzlich mit einer Sperrfrist belegt. Die Mitarbeiter/innen können zwischen einer einjährigen Sperrfrist und der Sperrfrist nach § 5 Abs.2 Nr.2 VermBG von 6 Jahren wählen.“

→I Chemische Industrie, 040500/43/2004

„Die Laufzeit des ESOP beträgt drei Jahre. Während dieses Zeitraums unterliegen die Aktien einer unternehmensseitigen Sperrfrist.“

→I Branchenübergreifend, 040500/32/2001

Dies ist vor allem dann üblich, wenn ein bestimmtes Aktienpaket zum Erwerb steuervergünstigt angeboten wird und der Beschäftigte darüber hinaus zusätzliche, meist verbilligte Aktien erwirbt:

„Die zusätzlichen ÜT-Aktien unterliegen einer privatrechtlichen Veräußerungssperre von 5 Jahren. Diese Aktien dürfen also grundsätzlich nicht vor dem 31.12.2005 veräußert werden.“

→ Informationstechnikerhersteller, 040500/30/2000

Sperrfristen können allerdings in Ausnahmefällen auch vorzeitig entfallen:

„Ausnahmsweise entfallen sowohl die gesetzliche als auch ggf. die [Firmen-]Sperre, wenn nach Erhalt der Aktien einer der folgenden Ausnahmetatbestände erfüllt ist (vgl. dazu § 19a Abs. 2 Satz 5 EStG bzw. § 4 Abs. 4 Fünftes VermBG):

- Tod des Mitarbeiters oder seines Ehegatten,
- Eintritt völliger Erwerbsunfähigkeit (Grad der Behinderung mindestens 95),
- einjährige, ununterbrochene und noch andauernde Arbeitslosigkeit,
- Heirat nach Vertragsschluss, Verfügung frühestens 2 Jahre nach Beginn der Sperrfrist,
- Aufnahme einer selbstständigen, im Sinne des § 138 Abs. 1 AO [Abgabenordnung] anzeigepflichtigen Erwerbstätigkeit unter Aufgabe der nicht selbstständigen Arbeit.“

→ Informationstechnikerhersteller, 040500/30/2000

Wahrscheinlich um innerbetriebliche Begünstigung zu vermeiden, wurde die Überprüfung, ob ein Ausnahmetatbestand tatsächlich eingetreten ist, der Depotbank übertragen:

„Die Prüfung dieser Ausnahmetatbestände erfolgt ausschließlich durch die jeweilige Depotbank (siehe auch Punkt 7 ‚Vorzeitige Verfügungen‘).“

→ Informationstechnikerhersteller, 040500/30/2000

Wenn keine Sperrzeit definiert werden soll, kann eine lange Haltefrist gefördert werden, indem ein Treuebonus ausgelobt wird:

„Mitarbeiter/innen, die ihre Aktien insgesamt drei Jahre nach Aktienaussgabe nicht veräußern, erhalten einen einmaligen Treuebonus.

Für jeweils zehn Aktien, die auf Grundlage dieser Betriebsvereinbarung gehalten werden, erhält jede/r Mitarbeiter/in eine Treueaktie gratis. Dabei werden anteilige Zahlen kaufmännisch gerundet.“

→ Chemische Industrie, 040500/43/2004

Alternativ gewährt ein Unternehmen für gratis gewährte Optionsscheine einen zukünftigen Kursgewinn, abhängig von einer Wartefrist:

„Zu jeder Aktie, die Sie kaufen, gibt Ihnen die [Firma] einen kostenlosen Optionsschein, der nicht als Urkunde verbrieft wird. Gegen diesen Schein können Sie sich einen zukünftigen Kursgewinn der [Firmen]-Aktie nach einer Wartefrist von zwei Jahren auszahlen lassen.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 040500/20/2000

Einige Vereinbarungen bieten ausschließlich ein genau definiertes Aktienpaket zum Erwerb an:

„Das Angebot kann nur komplett angenommen werden; der Kauf einer Teilmenge ist nicht möglich.“

→ Informationstechnikhersteller, 040500/30/2000

Das ist immer dann unproblematisch, wenn die Aktien gratis überlassen werden oder der Erwerbspreis für jeden Beschäftigten finanzierbar ist.

„Allen Berechtigten werden beim allgemeinen Angebot 4 Stückaktien (Aktien ohne Nennwert) der [Firma] angeboten.“

→ Informationstechnikhersteller, 040500/30/2000

Diese Regelung verleitet schnell zu der Annahme, dass der Erwerb von vier Belegschaftsaktien für jeden Beschäftigten tragbar ist. Da der Kaufpreis aber meist indirekt vom derzeitigen Aktienkurs abhängt, können selbst bei geringen Stückzahlen von Unternehmen zu Unternehmen die Erwerbspreise aufgrund unterschiedlicher Aktienkurse stark variieren. Dies sollte berücksichtigt werden.

Weil nicht jeder Arbeitnehmer in der finanziellen Lage ist, ein vorgegebenes Angebot anzunehmen, werden in Vereinbarungen häufig auch reduzierte Stückzahlen zum Kauf angeboten:

„Das Grundangebot umfasst 18 Aktien, alternativ kann der Mitarbeiter aber auch 10 Aktien erwerben.“

→ Informationstechnikerhersteller, 040500/31/2000

Häufig finden sich Regelungen, die das Kaufvolumen nach Art der Beschäftigungsgruppe variieren. Beispielsweise werden Auszubildenden besonders kleine Stückzahlen und damit Finanzierungsbeträge zugeordnet, Mitarbeitern im übertariflichen Bereich Zusatzangebote unterbreitet oder Staffellungen direkt nach Führungsfunktionen vereinbart:

„Die Höchstgrenze bei Auszubildenden beträgt bei [Firma]-Klassik 180,00 Euro und bei [Firma]-Spezial 275,00 Euro.“

→ Sonstige Verkehrsdienstleister, 040500/42/2011

„Mitarbeitern des ÜT-Kreises werden für 2001 neben dem allgemeinen Angebot zusätzliche Aktien angeboten.“

→ Informationstechnikerhersteller, 040500/30/2000

„Außertariflicher Mitarbeiter/Vertragsgruppe A: 15 Aktien  
 Führungskreis/Vertragsgruppe B: 20 Aktien  
 Oberer Führungskreis/Vertragsgruppe C: 35 Aktien  
 Direktionskreis/Vertragsgruppe D: 45 Aktien.“

→ Informationstechnikerhersteller, 040500/30/2000

Einige Regelungen orientieren das Angebotsvolumen an der tariflichen Arbeitszeit:

„Für Teilnehmer, die teilzeitbeschäftigt sind, gelten folgende Höchstgrenzen: Sofern ein Teilnehmer weniger als 50 % der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit beschäftigt ist, liegt die Höchstgrenze bei 180,00 Euro für [Firma]-Klassik und 275,00 Euro für [Firma]-Spezial. Ein Teilnehmer, der zwischen 50 % und 74 % der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit tätig ist, kann Aktien bis zu einer Höchstgrenze von 270,00 Euro bei [Firma]-Klassik und 412,50 Euro bei [Firma]-Spezial erwerben. Ein Teilnehmer mit einer Teilzeitvereinbarung von 75 % oder mehr der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit, kann bis zu einer Höchstgrenze von 360,00 Euro bei [Firma]-

Klassik und 550,00 Euro bei [Firma]-Spezial Aktien erwerben.“

→ Sonstige Verkehrsdienstleister, 040500/42/2011

Da während eines Angebotes zum Erwerb von Belegschaftsaktien Beförderungen oder Arbeitszeitreduzierungen/-erhöhungen möglich sind, können sich Interpretationsspielräume ergeben. Um hieraus resultierende Missverständnisse zu vermeiden, ob ein Angebot nun für den betroffenen Beschäftigten relevant ist oder nicht, finden sich in Vereinbarungen klarstellende Regelungen:

„Maßgebend ist die Eingruppierung zum 31.12.2000, ebenso der Beschäftigungsgrad.“

→ Chemische Industrie, 040500/41/2001

Das Angebot zum Erwerb von Belegschaftsaktien einer Aktiengesellschaft an die Mitarbeiter ist mit Kosten verbunden. Einerseits erfordert es zur Abwicklung personelle Kapazitäten; andererseits fallen neben internen administrativen Kosten auch Depotgebühren zur Aktienaufbewahrung an. Zum Ausdruck bringt dies der nachfolgende Regelungsbaustein:

„Das Mindestinvestment beträgt aus verwaltungstechnischen Gründen fünf Aktien.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 040500/20/2000

Wer letztlich die anfallenden Gebühren übernimmt, kann unterschiedlich geregelt werden:

„Um die Aktien den Teilnehmern zuteilen zu können, benötigen diese ein Depot bei einem Kreditinstitut. Die Depotgebühren trägt der Teilnehmer. Die [Firma] ist berechtigt, personenbezogene Stammdaten des Teilnehmers an das jeweilige depotführende Geldinstitut zum Zwecke der Eröffnung und Führung eines Depots zu übermitteln.“

→ Sonstige Verkehrsdienstleister, 040500/42/2011

Gemäß vielen Betriebsvereinbarungen trägt jedoch das Unternehmen die Ausgaben – vermutlich weil sich die Kostenberechnung pro Aktienerwerb als schwierig erweisen kann:



„Die Kosten der Depotführung, soweit es um die Einzahlung Ihrer [Firma]-Aktien geht, trägt [die Firma].“

→I Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 040500/20/2000

„Die mit dem Erwerb der Aktien verbundenen Nebenkosten für Abwicklung und Depoteinbuchung trägt das Unternehmen.“

→I Informationstechnikerhersteller, 040500/30/2000

Eine ausgewertete Betriebsvereinbarung bietet eine optionale Sammelverwahrung an, die zudem mit einem Treuebonus belohnt wird:

„[Die Firma] bietet den begünstigten Mitarbeiter/innen eine kostenfreie Sammelverwahrung für die Zeit der jeweiligen Sperrfrist an. Auf Wunsch von begünstigten Mitarbeiter/innen können die Aktien in einem privaten Depot verwahrt werden. [Die Firma] übernimmt in diesem Fall keine Depotkosten. Bei Verwahrung in einem privaten Depot wird außerdem kein Anspruch auf den Treuebonus erworben.“

→I Chemische Industrie, 040500/43/2004

Weil viele Beschäftigte bereits ein privates Wertpapierdepot pflegen, wird aber oftmals erwartet, dass dieses auch für die Belegschaftsaktien genutzt wird und damit die Gebühren automatisch vom Arbeitnehmer getragen werden:

„Der Erwerber hat im Antrag ein auf seinen Namen lautendes (§ 5 LStDV) Wertpapierdepot bei einem inländischen Geldinstitut zu benennen, bei dem die Aktien während der gesetzlichen Sperrfrist verwahrt werden sollen.“

→I Informationstechnikerhersteller, 040500/30/2000

Das beinhaltet für diejenigen Beschäftigten, die bisher kein Wertpapierdepot besitzen, ein solches einrichten zu müssen.

War mit dem Erwerb der Belegschaftsaktien eine Haltefrist verbunden, kann der Arbeitnehmer nach Ablauf dieser Zeit grundsätzlich die Aktien verkaufen. Es können jedoch auch weitere Alternativverwendungen vereinbart werden:

„Nach der dreijährigen Laufzeit des ESOP-Modells stehen den Mitarbeitern nachfolgende Handlungsalternativen zur Verfügung:

- Die Aktien werden vom Mitarbeiter weiter gehalten, und der noch zu tilgende Darlehensbetrag wird aus Eigenmitteln des Belegschaftsmitglieds finanziert.
- Der Mitarbeiter entscheidet sich für den Verkauf der Aktien. Der Verkaufserlös dient der Tilgung des noch zu begleichenden Darlehens. Die positive Differenz zwischen Verkaufserlös und Darlehensbetrag erhält der Mitarbeiter als Verzinsung für sein eingesetztes Kapital.
- Die Teilnahme an dem ESOP ist mit einer definierten Kurssicherung verbunden. Insofern wird das gesamte Aktienpaket automatisch an die Bank übertragen, wenn der Aktienkurs am Ende der Programmlaufzeit im Vergleich zum Ausgabezeitpunkt gefallen ist. Durch die Übertragung der Aktien ist das Arbeitgeberdarlehen im Rahmen der festgelegten Kurssicherung getilgt. Ein eventuell verbleibender Darlehensbetrag ist aus Eigenmitteln des Mitarbeiters zu tilgen; bereits geleistete Tilgungsbeträge werden verrechnet.“

→ Branchenübergreifend, 040500/32/2001

Ein wesentlicher Teil der Vereinbarungen wird der Ermittlung des Kaufpreises gewidmet. Der Kaufpreis der Belegschaftsaktien liegt durch Zuschüsse des Unternehmens häufig unterhalb des Börsenkurses:

„Der Firmenzuschuss (Unterschiedsbetrag zwischen Börsenkurs am Tag der Beschlussfassung und Vorzugspreis) beträgt Insgesamt 153,36 Euro (also 38,34 Euro je Aktie) und ist steuer- und sozialabgabenfrei, da er den derzeit geltenden Höchstbetrag nach § 19a EStG nicht überschreitet.“

→ Informationstechnikerhersteller, 040500/30/2000

In fast allen Betriebsvereinbarungen wird ein solcher Zuschuss bzw. Preisnachlass gewährt. Wie sich dieser berechnet, erfordert einer genauen Beschreibung, um den Mitarbeitern eine bessere Planung zu ermöglichen:

„Jede/r begünstigte Mitarbeiter/in erhält die Möglichkeit, Aktien der [Firma] Aktiengesellschaft mit einem Abschlag vom Börsenkurs

verbilligt zu erwerben. Sie können dabei wählen, ob sie ein Aktienpaket mit 25 % Abschlag oder ein Aktienpaket mit 50 % Abschlag erwerben wollen. Die Höhe des Gesamtvorteils ist bei beiden Varianten gleich.“

→ Chemische Industrie, 040500/43/2004

„Die Aktien werden mit folgenden Vergünstigungen:

- in der ersten Stufe um 15 %,
- in der zweiten Stufe um 25 %
- und in der dritten Stufe um 30 %

in Bezug auf den Basispreis angeboten.“

→ Maschinenbau, 040500/29/2000

„Der Zuschuss entspricht der Gewinnsteigerung des [...] Konzerns im Vorjahr. Er ist grundsätzlich auf eine Bandbreite von 10 % bis 30 % begrenzt, d. h. der Zuschuss beträgt unabhängig von einer geringeren Gewinnsteigerung mindestens 10 %, Gewinnsteigerungen über 30 % schlagen sich nicht mehr im Zuschuss nieder. Insgesamt ist der Zuschuss je Mitarbeiter auf 450,00 € begrenzt.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 040500/20/2000

Ein allgemeiner Preisnachlass wird mitunter durch einen Bonus, der von der Betriebszugehörigkeit abhängt, ersetzt oder ergänzt:

„Darüber hinaus bekommt jeder Teilnehmer bei erstmaligem Einstieg einen Bonus für die Anzahl der Beschäftigungsjahre. Dieser Bonus, in Höhe von 0,8 % pro vollem Beschäftigungsjahr, reduziert den Basispreis der Aktien nochmals, indem er zu der Vergünstigung der Stufe einmalig addiert wird.“

→ Maschinenbau, 040500/29/2000

Der Gesamtaufpreis des Aktienpaketes kann dabei als prozentualer Anteil des Jahresgehaltes begrenzt werden:

„Sie können bis zu 10 % Ihres Jahresgehalts in [Firmen]-Aktien investieren. Maßgeblich ist grundsätzlich Ihr Brutto-Jahresgehalt.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 040500/20/2000

„Die Gesamtzahl der vergünstigten Aktien ergibt sich aus dem vom Teilnehmer jeweils gewählten Angebot dividiert durch den Tageskurs der Aktie gemäß § 2 Abs.3 dieses Tarifvertrages in Euro. Die sich hierbei ergebende Anzahl von vergünstigten Aktien wird jeweils auf die nächst niedrigere ganze Zahl abgerundet.“

→ Sonstige Verkehrsdienstleister, 040500/42/2011

Bisweilen ist mit dem erworbenen Aktienpaket eine Haltefrist verbunden. In diesem Fall bietet es sich an, zu regeln, wie mit dem Zuschuss verfahren wird, wenn die Haltefrist nicht eingehalten wurde:

„Zu jeder [Firmen]-Aktie, die Sie im Rahmen des [...] Investment 2000 kaufen, bekommen Sie einen kostenlosen Optionsschein, den Sie nach Ablauf einer Wartefrist von zwei Jahren (also ab dem 01.10.2002) realisieren können. Voraussetzung dafür ist, dass Sie die [Firmen]-Aktien mindestens bis zum Ablauf dieser Wartefrist behalten. Für Ihre Aktien gilt also eine Sperrfrist bis zum 30.09.2002, in der die Aktien nicht verkauft werden dürfen. Sollten Sie die Aktien innerhalb dieser Sperrfrist verkaufen, verlieren Sie die entsprechende Anzahl an Optionsscheinen, außerdem müssen Sie den auf die verkauften Aktien entfallenden Zuschuss zurückzahlen.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 040500/20/2000

„Der Basispreis, der sowohl für den Kauf Ihrer Aktien als auch für den Wert Ihrer Optionsscheine maßgeblich ist, beträgt 97,50 €. Dies ist der niedrigste Kurs der [Firmen]-Aktie vom 09.08.2000 (Datum des Vorstandsbeschlusses der [Firma] zur Auflage des [...] Investment 2000).“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 040500/20/2000

Eine steuerliche Förderung kann sich – gerade bei längerfristig geplanten Programmen – durchaus in der Höhe oder der Struktur verändern. Um zu vermeiden, dass dann eine Betriebsvereinbarung überarbeitet werden muss, können allgemeine Formulierungen helfen, dies zu vermeiden:

„Grundsätzlich wird ein steuerlicher Freibetrag nach den jeweils gültigen steuerlichen Regelungen berücksichtigt.“

→ Chemische Industrie, 040500/43/2004

Um aber den Beschäftigten darzulegen, mit welcher finanziellen steuerlichen Förderung zu rechnen ist, erscheinen Anlagen zur Vereinbarung mit Beispielberechnungen als hilfreich.

Die nachstehende Vereinbarung sieht einen Treuhänder zur Verwaltung der Belegschaftsaktie vor. Er wird von den Mitarbeitern, die sich beteiligen wollen, beauftragt:

„Die Mitarbeiter beauftragen den Treuhänder, sämtliche zu ihren Gunsten von der Gesellschaft bzw. dem Verbundenen Unternehmen zentral über [Firma] auf das Sammelkonto überwiesenen Beträge dazu zu verwenden, ein Maximum an Mitarbeiter- und Bonusaktien zu erwerben. Die Gesellschaft teilt dem Treuhänder am ersten Werktag des Folgemonats den zu investierenden Betrag für die jeweilige Tranche mit. Der Erwerb erfolgt innerhalb von fünf Werktagen, beginnend spätestens mit dem dritten und endend spätestens mit dem siebten Werktag. Am achten Werktag wird eine Endabrechnung über die Gesamtzahl der erworbenen Aktien und den insgesamt gezahlten Kaufpreis erstellt sowie der Durchschnittspreis pro Aktie ermittelt. Die Gesellschaft erstattet dem Treuhänder den Gesamtkaufpreis. Für das Investment des Teilnehmers werden Mitarbeiteraktien, für den Bonusbetrag Bonusaktien erworben.“

→ Chemische Industrie, 040500/41/2001

Dabei ist der Treuhänder nicht nur für den eigentlichen Kaufakt zuständig, sondern auch für die Zuteilung auf die beteiligten Mitarbeiter sowie für die weiteren buchhalterischen Geschäfte und die regelmäßige Information an die Belegschaftsaktionäre:

„Die für den Gesamtbetrag der jeweiligen Tranche vom Treuhänder erworbenen Aktien werden entsprechend der jeweiligen Investment- und Bonusbeträge zum Durchschnittspreis auf die Mitarbeiter verteilt. Dabei kann es rechnerisch zur Verteilung von Bruchteilsaktien kommen. Der Treuhänder ermittelt solche Bruchteile auf vier Kommastellen.“

→ Chemische Industrie, 040500/41/2001

„Der Treuhänder ist für die ordnungsgemäße Buchführung der Teilnehmerkonten verantwortlich. Er versendet halbjährlich Kontoauszüge (Stand 30.06. und 31.12.) an die Teilnehmer.“

→ Chemische Industrie, 040500/41/2001

Übertragen wurde dem Treuhänder auch die Ausübung der Stimmrechte sowie die Reinvestition der Netto-Dividenden:

„Die Teilnehmer beauftragen den Treuhänder, die Dividenden aus ihren Mitarbeiter- und Bonus(bruchteils)aktien in [Firmen]-Vorzugsaktien nach Abzug der jeweils gültigen Steuern (Kapitalertragsteuern, Solidaritätszuschlag) zu reinvestieren.“

→ Chemische Industrie, 040500/41/2001

„Der Treuhänder übt die Stimmrechte für die von ihm im Rahmen dieses Programms verwalteten Aktien nach den Weisungen der Teilnehmer im Verhältnis ihrer Beteiligung an den vom Treuhänder im Rahmen dieses Programms verwalteten Aktien aus.“

→ Chemische Industrie, 040500/41/2001

Mit der Eigenschaft als Belegschaftsaktionär gehen Rechte und Pflichten einher. Ab wann jemand Aktionär wird, hängt vom Überlassungszeitpunkt ab. Dieser kann entsprechend auch benannt werden:

„Die Überlassung der Aktien erfolgt Ende November 2004.“

→ Chemische Industrie, 040500/43/2004

Die Akzeptanz und Inanspruchnahme eines Belegschaftsaktienprogramms hängt im Wesentlichen auch davon ab, ob die Mitarbeiter das Modell verstehen und selbst genau nachvollziehen können, welche Zahlungen wann zu erbringen sind bzw. wann Dividenden ausgeschüttet oder die Aktien letztlich wieder verkauft werden können. Daher wird es immer nützlich und hilfreich sein, der jeweiligen Betriebsvereinbarung eine Beispielberechnung als Anlage anzufügen.

„Beispiel zur Ermittlung der Anzahl der Belegschaftsaktien 2004 für einen Mitarbeiter

[...]“

→ Chemische Industrie, 040500/43/2004

### 2.3.2 Stille Gesellschaft

Die stille Gesellschaft<sup>6</sup> bzw. stille Beteiligung stellt (ebenso wie das Genussrecht) eine Mischform zwischen Eigen- und Fremdkapitalbeteiligung dar. Sie existiert nur im Innenverhältnis der Gesellschaft und tritt nach außen hin nicht in Erscheinung; daher auch die Bezeichnung „stiller“ Gesellschafter. Letzterer hat über die Gesellschafterversammlung sehr begrenzte Mitwirkungs- und Kontrollrechte. Das Kontrollrecht beschränkt sich auf das Recht, eine Abschrift des Jahresabschlusses zur Prüfung zu verlangen und dabei Einsicht in die entsprechenden Unterlagen zu nehmen (§ 233 HGB). Des Weiteren kann das Unternehmen nur dann veräußert werden oder seine Rechtsform ändern, wenn der stille Gesellschafter dem zustimmt.

Das über eine stille Beteiligung der Mitarbeiter in die Gesellschaft eingebrachte Geld geht in das Vermögen des Inhabers über. Der Vertrag über die stille Gesellschaft, der die wechselseitigen Verpflichtungen und Rechte regelt, muss nicht notariell beglaubigt oder im Handelsregister eingetragen werden.

Eine Rückzahlung der eingezahlten Gesellschaftsanteile ist nur durch Kündigung des Vertrags über die stille Gesellschaft möglich. Letztere erfordert gegenüber der Beteiligung der Beschäftigten als echte Gesellschafter wesentlich weniger Verwaltungsaufwand. Deshalb und aufgrund der geringen Kontroll- und Mitspracherechte ist sie auf Unternehmensseite sehr beliebt. Die stille Beteiligung ist dabei nicht an eine bestimmte Rechtsform des arbeitgebenden Unternehmens gebunden.

Anders als bei einer reinen Fremdkapitalbeteiligung (Mitarbeiterdarlehen) besteht ein Anspruch auf eine Gewinnbeteiligung (§ 231 HGB). Eine Verlustbeteiligung kann hingegen bei der stillen Gesellschaft vertraglich ausgeschlossen werden. Geschieht dies nicht, ist sie allerdings maximal auf den Betrag der Einlage begrenzt. Die Verluste werden in der Regel auf einem Verlustkonto angesammelt und mit künftigen Gewinnen verrechnet. Eine Ausschüttung ist meist solange ausgeschlossen, bis die aufgelaufenen Verluste durch Gewinne ausgeglichen wurden. Wird die Verlustbeteiligung ausge-

---

6 Die Beteiligungsform Stille Gesellschaft existiert in der Ausprägung der typischen sowie der atypischen stillen Gesellschaft. Da eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung in der Form einer atypischen stillen Gesellschaft für den beteiligten Mitarbeiter steuerrechtlich deutlich negative Folgen mit sich bringt, wird diese Form in der betrieblichen Praxis im Regelfall nicht genutzt. Die analysierten Vereinbarungen beziehen sich somit alle auf die typische stille Gesellschaft (vgl. zu den negativen Folgen einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung in der Form der atypischen stillen Gesellschaft Schneider/Fritz 2013, S. 137).

geschlossen, hat die stille Beteiligung eher Fremdkapitalcharakter, mit Verlustbeteiligung eher Eigenkapitalcharakter.

Für eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Form der stillen Gesellschaft lagen vier Vereinbarungen vor. Zunächst muss festgelegt werden, mit welchen Beträgen sich die Mitarbeiter als stille Gesellschafter am Unternehmen beteiligen können:

„Mit Abschluss des Beteiligungs-Vertrages wird der einzelne Mitarbeiter stiller Gesellschafter der [Firma] Beteiligungs-GmbH. Mit Abschluss des Beteiligungsvertrages soll sich der Mitarbeiter zur Übernahme von stillen Einlagen in Höhe von insgesamt 6.600,00 DM innerhalb von sechs Jahren verpflichten, wobei jedes Kalenderjahr eine stille Einlage von 1.100,00 DM gezeichnet und eingezahlt werden soll.“

→I Glas- und Keramikgewerbe, 040500/24/1999

Allerdings muss der Betrag, mit dem sich ein Mitarbeiter an der stillen Gesellschaft beteiligt, nicht absolut festgeschrieben werden. Er kann abhängig von zuvor definierten Kennzahlen jährlichen Änderungen unterliegen:

„Die Mitarbeiter haben das Recht, für das Jahr 1998 einen Anteilschein zu erwerben. Der Nennwert des Anteilscheines wird nach Vorliegen des Jahresabschlusses anhand einer Wertschöpfungskennziffer bestimmt. Die Kennziffer ergibt sich aus Wertschöpfung + Personalkosten.“

→I Metallverarbeitung, 040500/26/0

In einem nächsten Schritt muss vereinbart werden, wie sich die Gewinn- und Verlustbeteiligung des stillen Gesellschafters ermittelt:

„An den Gewinnen und Verlusten der Beteiligungsgesellschaft nimmt der Beteiligte nach Maßgabe der folgenden Regelung teil: Der Beteiligte ist anteilmäßig am verteilungsfähigen Gewinn beteiligt. Grundlage für die Ermittlung des verteilungsfähigen Gewinns ist der Jahresgewinn laut Steuerbilanz. Der verteilungsfähige Gewinn wird vom Steuerberater/Wirtschaftsprüfer der Beteiligungsgesellschaft ermittelt und schriftlich bestätigt. Der Anteil des Beteilig-



ten am verteilungsfähigen Gewinn entspricht dem Anteil seiner eingezahlten Vermögenseinlage am gesamten gewinnberechtigten Kapital (Stammkapital und stille Einlagen) der Beteiligungsgesellschaft am Ende des jeweiligen Geschäftsjahres, maximal jedoch 15 % seiner eingezahlten und nicht durch Verluste geminderten Einlage. Gewinne und Entnahmen werden über Verrechnungskonten gebucht.

Der Beteiligte nimmt am Verlust der Beteiligungsgesellschaft nur bis zum Betrag seiner eingezahlten oder rückständigen Vermögenseinlage teil. Darüber hinausgehende Verluste werden vorgetragen. Er ist nicht verpflichtet, den bezogenen Gewinn wegen späterer Verluste der Beteiligungsgesellschaft zurückzuzahlen; jedoch wird, solange seine Einlage durch Verlust gemindert ist, der jährliche Gewinn zur Deckung des Verlusts verwendet. Eine Nachschusspflicht besteht nicht. Grundlage für die Ermittlung des verteilungsfähigen Verlusts ist der Verlust laut Steuerbilanz.“

→ I Glas- und Keramikgewerbe, 040500/24/1999

In diesem Beispiel nimmt der stille Gesellschafter an den Gewinnen und Verlusten des Unternehmens teil. Dabei wird jedoch ausgeschlossen, dass auflaufende Verluste zu einer Nachschusspflicht des Mitarbeiters führen. Vielmehr werden sie solange auf neue Rechnung vorgetragen, bis sie durch künftige Gewinnanteile wieder ausgeglichen werden. Hinsichtlich der Gewinnanteile ist zu vereinbaren, ob diese komplett oder nur teilweise ausgeschüttet werden:

„Die stillen Kapitalbeteiligungen werden gewinnabhängig verzinst. Diese jährlichen Kapitalerträge sind jeweils mindestens zur Hälfte an die stillen Gesellschafter auszuführen [...]. Die stehenbleibenden Kapitalerträge erhöhen die stille Kapitaleinlage.“

→ I Möbelhersteller, 040500/39/1971

Des Weiteren gilt es festzulegen, ob eine Verlustbeteiligung des stillen Gesellschafters ausgeschlossen werden soll. Ist dies der Fall, wird sein Verlustrisiko maximal auf seinen eingebrachten Geldbetrag begrenzt:

„Eine Verlustbeteiligung des stillen Gesellschafters ist ausgeschlossen. Eine Nachschusspflicht besteht nicht.“

→ I Metallverarbeitung, 040500/26/0

Die Laufzeit der Gesellschafterverträge ist ebenfalls zu bestimmen:

„Die Laufzeit der stillen Gesellschaftsverträge ist unbestimmt.“

→ Maschinenbau, 040500/33/2000

Bei einer unbegrenzten Laufzeit müssen die Kündigungsmodalitäten im Gesellschaftervertrag festgehalten werden:

„Die stillen Gesellschaftsverträge können nach einer Mindestlaufzeit von zwei Jahren von beiden Seiten mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende ordentlich gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Unberührt bleibt das Recht beider Vertragsparteien zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund.“

→ Maschinenbau, 040500/33/2000

Für den Fall einer Kündigung der stillen Gesellschafteinlage muss vereinbart werden, wie anschließend der Rückzahlungsbetrag ermittelt werden soll:

„Bei Beendigung der stillen Gesellschaft, insbesondere nach Kündigung, wird das zu diesem Zeitpunkt bestehende

- Nennkapitalkonto
- Verlustsonderkonto

zu einem Abfindungskonto zusammengefasst, und zwar mit dem Bestand am Schluss des vorangegangenen Geschäftsjahres unter Berücksichtigung eventuell danach vorgenommener Entnahmen und Einlagen.“

→ Maschinenbau, 040500/33/2000

Dem stillen Beteiligten stehen per Gesetz nur wenige Kontroll- und Informationsrechte zu. Diese kann er auf andere Personen übertragen, was bereits in der Vereinbarung zur stillen Gesellschaft festgelegt werden kann:

„Die Informations- und Kontrollrechte nach § 233 Abs. (1) und (2) HGB überträgt der Beteiligte einem aus neun Mitgliedern bestehenden Kontrollausschuss der stillen Gesellschafter, der von allen an

der Beteiligungsgesellschaft als stille Gesellschafter Beteiligten gewählt wird.“

→ I Glas- und Keramikgewerbe, 040500/24/1999

Die aufgeführten Beispiele zeigen: Die Beteiligungsform der stillen Gesellschaft stellt ein flexibles Instrument einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung dar. Noch weitergehende Gestaltungsmöglichkeiten bietet das Instrument Genussrecht/-schein. Dabei gilt zu bedenken, dass mit zunehmender Gestaltungsfreiheit auch die Kosten der Vertragsgestaltung der Mitarbeiterbeteiligung entsprechend ansteigen.

### 2.3.3 Genussrechte/-scheine

Genussrechte bieten das Recht, am Ergebnis des Unternehmens teilzuhaben. Sie verbinden ebenso wie die stille Gesellschaft Elemente einer Eigen- und Fremdkapitalbeteiligung miteinander. Genussscheine sind ein in Wertpapieren verbrieftes Genussrecht, das auch an der Börse gehandelt werden kann. Bei dieser Form der Kapitalbeteiligung hat der Beteiligte im Regelfall Anspruch auf einen Anteil am Unternehmensgewinn. Die Ausgestaltung seines Anspruchs kann dabei flexibel vereinbart werden; ebenso kann eine Verlustbeteiligung vereinbart werden. Die Inhaber von Genussrechten erwerben keine Gesellschafterrechte (z.B. Teilnahme- und Stimmrecht auf der Gesellschafterversammlung). Allerdings können im Rahmen der Vertragsfreiheit Mitsprache- und Kontrollrechte vereinbart werden. Genussrechte sind nicht an eine bestimmte Rechtsform eines Unternehmens gebunden. Für die Gestaltung von Genussrechtsvereinbarungen existieren keine besonderen gesetzlichen Regelungen. Daher gibt es große Gestaltungsspielräume bei der vertraglichen Festlegung der Genussrechtsbedingungen. Dies erfordert besondere Sorgfalt bei der Konzeption eines entsprechenden Beteiligungsmodells.

Für eine Förderung nach dem Vermögensbildungsgesetz müssen Genussrechte gewinnabhängig gestaltet sein (Koppelung der Verzinsung an die Ertragslage des Unternehmens); eine garantierte Mindestverzinsung ist nur in beschränktem Umfang förderungsunschädlich vereinbar. Das Genussrecht ist somit ein Risikopapier ähnlich der Aktie, jedoch ohne die mit der Aktie verbundenen Eigentümerrechte. Für das Beteiligungsmodell mittels Genussrechten lagen zwei Vereinbarungen vor. Im folgenden Fall ist zunächst der Nennwert festzulegen, der jeweils gekauft wird:

„Jeder erwerbsberechtigte Mitarbeiter kann grundsätzlich Genussscheine in einer von ihm zu bestimmenden Größenordnung zwischen 500,00 Euro und 25.000,00 Euro kaufen (jeweils durch 500,00 Euro teilbar). Das Genussscheinkapital ist so ausgestaltet, dass den Zeichnungsaufträgen in voller Höhe entsprochen wird.“

→I Kreditgewerbe, 040500/22/2000

Dabei kann wie im letzten Beispiel auch ein maximal möglicher Anlagebetrag festgelegt werden.

Genussrechte werden im Regelfall so ausgestaltet, dass sie am Gewinn des Unternehmens teilhaben:

„Die Genussrechte werden, vorbehaltlich Ziffer 2 entsprechend ihrem Anteil am Genusskapital an dem Ergebnis der [Firma] vor Bedienung der Genussrechte beteiligt.“

→I Verlags- und Druckgewerbe, 040500/18/2000

Möglich ist hingegen ebenfalls, eine feste Verzinsung des vom Mitarbeiter eingebrachten Genussrechtskapitals zu gewähren:

„Verzinsung: 7,24% per annum.“

→I Kreditgewerbe, 040500/22/2000

Nachstehend nehmen die Genussrechte auch am Verlust des ausgebenden Unternehmens teil:

„Werden der [Firma], ohne dass sich dies in ihrem Jahresabschluss auswirkt, im Rahmen der von ihr getätigten Anlagen Verluste oder Zinsen angerechnet (Verlust-, Zinsanrechnung), so werden solche Anrechnungen an die Genussrechte entsprechend ihrem Anteil am Genusskapital weitergegeben.“

→I Verlags- und Druckgewerbe, 040500/18/2000

Neben einer Verlustbeteiligung kann im Genussrecht auch eine Beteiligung an einem möglichen Liquidationserlös vereinbart werden:

„Im Falle der Liquidation der [Firma] werden die Genussrechte bis zur Höhe des eingelegten Betrages (Nominalbetrag) am Liquidationserlös beteiligt. Bei der Verteilung des Liquidationserlöses sind Anrechnungen nach § 3 Ziffer 2 entsprechend zu berücksichtigen.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 040500/18/2000

Während der Laufzeit des Genussrechts können dabei die hierauf entfallenden Erträge an die Mitarbeiter ausgezahlt werden:

„Auf die Genussrechte nach § 3 entfallende Ergebnisse werden ausgezahlt, sobald der Jahresabschluss der [Firma] festgestellt ist.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 040500/18/2000

Auch festgeschriebene Laufzeiten werden geregelt:

„Laufzeit: 9 Jahre und 10 Monate“

→ Kreditgewerbe, 040500/22/2000

Ebenso ist eine unbefristete Laufzeit möglich. Dann muss allerdings definiert werden, ab wann die Mitarbeiter ihre Genussrechte veräußern können. Im nachfolgenden Beispiel greift hierbei eine Sperrfrist:

„Die Genussrechte können ganz oder teilweise nach Ablauf bestimmter Sperrfristen abgetreten werden.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 040500/18/2000

„Im Übrigen beträgt die Sperrfrist zwei Jahre. Sie beginnt jeweils am 1. Oktober nach dem Gewinnbeteiligungsjahr.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 040500/18/2000

Hierzu sei erwähnt: Gemäß dieser Vereinbarung darf der Verkauf der Genussrechte nach Ablauf der Sperrfrist grundsätzlich nur über eine unternehmensinterne Handelsplattform erfolgen. Eine Weiterveräußerung an Personen, die außerhalb des Unternehmens stehen, wird ausgeschlossen.

Schließlich kann bei einer unbefristeten Laufzeit ein Kündigungsrecht nach Ablauf einer unkündbaren Mindestlaufzeit vereinbart werden. Im Ge-

gensatz zur Veräußerung des Genussrechts nach Ablauf einer Sperrfrist wird in diesem Fall das Genussrecht vom Mitarbeiter an die ausgebende Gesellschaft zurückgegeben:

„Die Genussrechte können von ihren Inhabern mit einer Frist von 24 Monaten ganz oder teilweise, erstmals mit Wirkung zum Ablauf des 30. Geschäftsjahres nach Entstehung der jeweiligen Genussrechte, danach mit Wirkung zum 30. Juni jedes fünften Jahres gekündigt werden.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 040500/18/2000

Dabei sollte eine relativ lange Mindestlaufzeit gelten, damit es beim Arbeitgebenden Unternehmen nicht zu unerwartet hohen Liquiditätsabflüssen kommt, falls mehrere Genussrechteinhaber gleichzeitig ihre Einlagen kündigen.

Damit die Genussrechteinhaber auch während der unkündbaren Laufzeit ihrer Genussrechte die Möglichkeit haben, diese wieder zu veräußern, bietet es sich an, eine interne Börse einzurichten:

„Die Vermittlungsstelle dient dem Abschluss von Geschäften über die Abtretung von Genussrechten an die [Firma] zu einem vom Beirat festgelegten Vermittlungspreis.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 040500/18/2000

Dabei sind die Handelsmodalitäten der internen Börse im Rahmen der Vereinbarung zu regeln:

„Vermittlungspreis ist der Kaufpreis, zu dem bei ausschließlicher Berücksichtigung der limitierten Aufträge der größte Umsatz am Vermittlungstag möglich ist. Sollten größte Umsätze zu mehreren Kaufpreisen möglich sein, so wird der zum Vermittlungspreis bestimmt, der dem des Vormonats am nächsten liegt.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 040500/18/2000

„Die Vermittlung findet am ersten Arbeitstag jedes Monats statt (Vermittlungstag). Alle Kauf- und Verkaufsaufträge, die bis zum 20. des Vormonats, 16:00 Uhr (Vermittlungstichtag), bei der [Firma] eingegangen sind, nehmen an der Vermittlung teil.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 040500/18/2000

„Sollten Aufträge über den jeweiligen Vermittlungstag hinaus Geltung behalten, müssen sie die gewünschte Gültigkeitsdauer enthalten.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 040500/18/2000

Um eventuell dennoch auftretenden Problemen hinsichtlich der Preisfindung entgegenzuwirken, wird bisweilen ein Beirat im Sinne einer Handelsaufsicht gegründet:

„Der Beirat kann im Einvernehmen mit der Geschäftsführung der [Firma] ausführende Regeln für die Vermittlung beschließen.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 040500/18/2000

Dabei ist es wichtig, dass der Beirat mit entsprechenden Entscheidungskompetenzen ausgestattet wird, um im Auslegungs- oder Streitfall eine Lösung herbeiführen zu können:

„Die Abrechnung der börseneingeführten Genussscheine der [Firma] erfolgt mit einem Nachlass von 15% auf den Börsenkurs. Ist der um 15% Nachlass verminderte Kurswert geringer als der aktuelle Rückzahlungskurs aller Genussscheine der [Firma] nach §15 Abs.2 der Genussscheinbedingungen, wird zum Rückzahlungskurs abgerechnet. Es wird jedoch mindestens ein Kursnachlass von 10% gewährt, soweit nicht der Grundbetrag (Kurs 100) unterschritten würde. Der maßgebliche Börsenkurs ist derjenige am Tag der Beschlussfassung der [Firma] über die Überlassung von Genussscheinen.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 040500/18/2000

### 2.3.4 Aktienoptionen

Zum Modell einer Mitarbeiterbeteiligung über Aktienoptionen liegen zwei Vereinbarungen vor. Weitere zwei Vereinbarungen regeln grundsätzlich das Beteiligungsinstrument Belegschaftsaktien, enthalten darüber hinaus aber auch Hinweise auf Aktienoptionen. Sie werden daher nachfolgend ebenfalls mit in die Auswertung aufgenommen.

Aktienoptionen sind als Sonderfall einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung anzusehen. Sie bieten das Recht, zu einem bestimmten Zeitpunkt oder inner-

halb eines bestimmten Zeitraums Aktien des Arbeit gebenden Unternehmens zu einem vorher festgelegten Preis zu erwerben:

„Der Bezugspreis ist der Preis, zu dem später die Aktien erworben werden können. Der Bezugspreis steht bereits heute fest und ist der Durchschnittspreis der letzten drei Monate vor dem 14.01.2000 der [Firmen]-Aktie, also 31,70 Euro.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 040500/34/0

„Mitarbeiter, die am Programm teilnehmen, erhalten das Recht, zu einem späteren Zeitpunkt Aktien der [Firma] zu einem bei Programmbeginn festgelegten Preis zu kaufen. Dieses Recht, wird als Bezugsrecht oder Option bezeichnet.“

→ Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 040500/13/2000

„Ab dem 11.06.2001 habe ich genau 36 Monate lang die Gelegenheit, zum festgelegten Preis Aktien zu kaufen. Die Optionsfrist endet am 04.06.2004.“

→ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 040500/23/0

Es ist nicht ungewöhnlich, dass die Ausübung der Bezugsrechte nur innerhalb eines bestimmten Zeitfensters, des sogenannten Handelsfensters, nach bestimmten Aktionärs-Informationszeitpunkten möglich ist:

„Handelsfenster = Zeitraum, in dem erworbene Aktien weiterverkauft werden dürfen jeweils vom 3.–40. Börsenhandelstag nach einer

- Bilanzpressekonferenz
- einer ordentlichen Hauptversammlung
- einer Bekanntmachung eines Quartals- oder Halbjahresberichtes.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 040500/34/0

„Die Bezugsrechte, können nach Ablauf der 3-jährigen Sperrfrist und bei Erfüllung der Erfolgsziele nur in sog. ‚Handelsfenstern‘ bis zum Ende der Laufzeit ausgeübt werden. Die Handelsfenster er-



möglichen die Ausübung der Bezugsrechte in einem Zeitraum von zwei Wochen jeweils:

- nach dem Bericht über das vierte Quartal des Geschäftsjahres der [Firma],
- nach der jährlichen Bilanzpressekonferenz,
- nach der ordentlichen Hauptversammlung und
- nach dem Bericht über das dritte Quartal des Geschäftsjahres der [Firma].“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 040500/13/2000

Nicht immer können bei Abschluss der Betriebsvereinbarung die Zeitpunkte bzw. Wandlungszeiträume schon genau terminiert werden. Ist dies der Fall, kann eine Konkretisierung auch später erfolgen und eine allgemeine Formulierung aufgenommen werden:

„Diese Termine werden rechtzeitig bekannt gegeben.“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 040500/13/2000

Um aber Streitigkeiten hinsichtlich der Definition von „rechtzeitig“ zu vermeiden, wird idealerweise eine Ergänzung aufgenommen, die beschreibt, ab wann eine Bekanntgabe mindestens zu erfolgen hat. Beispielsweise: „Diese Termine werden rechtzeitig, mindestens 4 Wochen vorher bekannt gegeben.“

Die Ausübung der Option kann auch an die Entwicklung von bestimmten Finanzkennzahlen des Unternehmens geknüpft sein. Das nachfolgende Beispiel zeigt: Eine Wandlung ist ab dem Zeitpunkt möglich, wenn der Aktienkurs gegenüber einem bestimmten Referenzwert um einen definierten Prozentsatz gestiegen ist:

„Die Voraussetzung für die Ausübung ist eine Kurssteigerung der [Firma]-Akte um durchschnittlich mindestens 7,5 % pro Jahr gegenüber 31,70 Euro der [Firmen]-Aktien.“

→I Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 040500/34/0

Das Unternehmen kann die Aktienoptionen gratis gewähren.

Alternativ wird vereinbart, dass die Optionen zu erwerben sind. Derartig komplexe Sachverhalte sollten in einer Vereinbarung ausdrücklich geregelt werden:

„Eine Aktienoption ist keine Aktie, sondern das Recht, eine Aktie zu einem späteren Zeitpunkt zu einem bereits heute festgelegten Preis zu erwerben. Fünf Jahre lang kann ich aus sicherer Warte den Kurs der Aktie beobachten. Wenn die Gewinnchancen gut sind, kann ich die Aktienoption in Aktien ‚wandeln‘. Im schlechtesten Fall erlischt das Optionsrecht und ich erhalte mein Geld zurück.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 040500/23/0

Der Kaufpreis für eine einzelne Option kann bereits in der Vereinbarung festgelegt werden:

„Ich erwerbe im Zeitraum zwischen dem 17.05. und dem 10.06.1999 meine Aktienoptionen (Begeben in der Form der Wandelschuldverschreibung) zum Preis von je 5,00 DM.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 040500/23/0

Der Optionspreis wird üblicherweise zurückerstattet, wenn die Aktienoptionen nicht eingelöst wurden – fachlich ausgedrückt lautet dies folgendermaßen:

„Am Ende der 5-jährigen Laufzeit wird der Nennbetrag der Wandelschuldverschreibung zurückgezahlt, sofern nicht vorher gewandelt wurde.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 040500/23/0

Die folgende Formulierung versteht auch, wer erstmals mit Aktienoptionen zu tun hat:

„Wenn ich die Optionen bis dahin nicht eingelöst habe, bekomme ich den Kaufpreis für die Aktienoptionen (d.h. meine 5,00 DM je Option) von [Firma] zurückbezahlt.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 040500/23/0

Die Zeitspanne, während der das Bezugsrecht genutzt werden kann, beträgt zuweilen mehrere Jahre:

„Die Optionen haben eine max. Laufzeit von 10 Jahren.“

→I Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 040500/34/0

Auch Sperr- oder Wartefristen werden vereinbart:

„Bei einer Laufzeit der Bezugsrechte von 5 Jahren und einer Sperrfrist von 3 Jahren bleibt zur Ausübung der Rechte ein Zeitraum von 2 Jahren.“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 040500/13/2000

„Für Ihre Optionsscheine gilt eine zweijährige Wartefrist, während der eine Einlösung nicht möglich ist.“

→I Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 040500/20/2000

„Die 24-monatige Sperrfrist beginnt am 11.06.1999 und endet am 10.06.2001. In diesem Zeitraum ist keine Wandlung möglich.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 040500/23/0

Dabei gestatten einige Regelungen, die gewährten Optionsscheine gestückelt einzulösen:

„Wenn Sie sich während der Ausübungsfrist zur Ausübung entscheiden, teilen Sie die Anzahl der Optionsscheine, die Sie einlösen möchten, Ihrer Personalabteilung mit.“

→I Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 040500/20/2000

In manchen Unternehmen ist eine Stückelung ausdrücklich vorgesehen:

„Die Ausübung des Optionsrechts kann grundsätzlich ab den folgenden Zeitpunkten erfolgen:

nach 3 Jahren: 25 % der Optionen

nach 4 Jahren: 25 % der Optionen

nach 5 Jahren: 50 % der Optionen.“

→I Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 040500/34/0

Werden die Bezugsrechte zum definierten Zeitpunkt oder in dem angegebenen Zeitraum nicht ausgeübt, verfallen sie üblicherweise:

„Üben die Mitarbeiter die Bezugsrechte nicht in dem verbleibenden Zeitraum von 2 Jahren aus, verfallen diese Bezugsrechte.“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 040500/13/2000

Es wird immer wieder vorkommen, dass Optionsbesitzer schlichtweg vergessen, eine Wandlung in der vorgegebenen Frist zu melden. Statt einer Rückerstattung der Optionspreise kann für diese Fälle auch eine Günstigkeitsprüfung vereinbart werden:

„Sollte am letzten möglichen Wandlungstag der Börsenkurs der [Firmen]-Stammaktie über dem Wandlungspreis liegen und ein Zugewinn für den Mitarbeiter realisierbar sein, wird im Interesse der Beschäftigten die Wandlung durchgeführt und der Zugewinn durch Aktienverkauf realisiert. Der Mitarbeiter gibt mit dem Erwerb der Aktienoptionen eine entsprechende Einverständniserklärung ab.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 040500/23/0

Durch eine solche Regelung kann ein finanzieller Vorteil für den Mitarbeiter erwirkt werden. In einigen Fällen wird jedoch von vornherein bestimmt, dass die Option nicht zum tatsächlichen Bezug von Aktien genutzt wird, sondern im Ausübungsfall ein Barausgleich zwischen Bezugspreis der Option und dem aktuellen Börsenkurs erfolgt:

„Ein Optionsschein berechtigt Sie nach dem Ablauf einer Wartefrist zur Auszahlung eines Kursgewinns, den die [Firmen]-Aktie gegenüber dem Basispreis erzielt hat. Der Optionsschein wird nicht in einer Urkunde verbrieft und kann nicht übertragen oder verpfändet werden.“

→I Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 040500/20/2000

Ebenfalls können die Mitarbeiter die Aktienoption ausüben und die erhaltenen Anteile sofort wieder veräußern, um die Differenz zwischen dem Ausübungspreis der Option und dem Börsenkurs als Kursgewinn zu realisieren. In diesen Fällen entsteht keine Kapitalbeteiligung, sondern die Aktienoptionen haben eher den Charakter einer Erfolgsbeteiligung. Als erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile für die Geschäftsleitungsebene sind sie gängige Praxis. Nur dann, wenn die Aktienoption ausgeübt wird und der Mitarbeiter die gekauften Aktien auch tatsächlich behält, entsteht eine Eigenkapitalbeteiligung.

Das nachstehend zitierte Unternehmen beschreibt die Wahlmöglichkeiten bezüglich der Ausübung der Aktienoptionen besonders verständlich:

„Wandeln und sofort verkaufen: Nach Ablauf der Sperrfrist kann der Inhaber der Wandelschuldverschreibung während des Wandlungszeitraumes bzw. während der Wandlungsfenster die Anteile in Aktien wandeln. Auf Antrag können die aus der Wandlung hervorgehenden Aktien sofort verkauft werden. Der Wandlungsberechtigte muss hierzu gegenüber der [Firmen]-Aktienverwaltung seine Wandlungserklärung mit dem Formular ‚Ausübung des Wandlungsrechts‘ abgeben. [Die Firmen]-Aktienverwaltung wird ein Kreditinstitut mit der Ausführung des Verkaufsauftrages beauftragen. [...]

Wandeln und behalten: In diesem Fall muss der Wandlungsberechtigte gegenüber der [Firmen]-Aktienverwaltung ebenfalls die Wandlungserklärung unter Verwendung des Formulars ‚Ausübung des Wandlungsrechts‘ abgeben. Da in diesem Fall die Aktien gehalten und nicht sofort verkauft werden, ist der Wandlungspreis der Aktien (abzüglich des Nennbetrages der Wandelschuldverschreibung) bereits vor Wandlung zu zahlen.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 040500/23/0

Zwei ausgewertete Vereinbarungen regeln hauptsächlich das Beteiligungsinstrument Belegschaftsaktien. Sie enthalten darüber hinaus Regelungen für Aktienoptionen und kombinieren somit die beiden Beteiligungsmodelle Belegschaftsaktien und Aktienoption miteinander:

„Von der [Firma] bekommt er für jede Aktie, die er gekauft hat, gratis 3 Bezugsrechte. Diese geben ihm das Recht (aber nicht die Pflicht), nach Ablauf einer bestimmten Sperrfrist 3 Aktien der [Firma] zu einem Preis (Basispreis) von je 14,00 € zu erwerben. Insgesamt erhält Herr Mustermann also 120 Bezugsrechte.“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 040500/13/2000

Auch das Angebot und die Abwicklung von Aktienoptionen erfordern finanzielle und personelle Ressourcen. Wer die entstandenen Gebühren übernimmt, sollte daher entsprechend geregelt werden:

„Bankprovisionen, Maklergebühren und andere Gebühren sind – soweit sie anfallen – bei Wandlung und Verkauf der Aktien vom Berechtigten zu tragen.“

➔ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 040500/23/0

Dabei wäre es wünschenswert, wenn auch die anfallenden Gebührenhöhen annähernd beziffert würden, beispielsweise im Rahmen einer Beispielrechnung.

### 2.3.5 Mitarbeiterdarlehen

Das Mitarbeiterdarlehen stellt eine Beteiligung der Belegschaft am Fremdkapital des arbeitgebenden Unternehmens dar. Der Mitarbeiter ist damit Gläubiger und hat – anders als bei einer Eigenkapitalbeteiligung – keinerlei Informations- und Mitentscheidungsrechte. Aus diesem Grund sind Mitarbeiterdarlehen besonders bei solchen Unternehmen beliebt, die einerseits zwar den Mitarbeitern die Möglichkeit eines zusätzlichen monetären Anreizes bieten, andererseits aber jegliche anderen Beteiligungsrechte ausschließen wollen. Weiterer Vorteil für das Unternehmen kann eine in der Regel günstigere Fremdkapitalbeschaffung sein, da die Kreditgewährung durch die Belegschaft nicht mit den üblichen Prüfungen einhergeht, die eine Bank bei einer Kreditgewährung durchführen würde. Nachteilig aus Unternehmenssicht ist, dass bei einer fehlenden Koppelung an das Ergebnis eines Unternehmens der Motivationseffekt geringer ausfällt als bei einer Beteiligung am Eigenkapital. Gelöst werden kann dies, indem die Verzinsung des Mitarbeiterdarlehens auch an die Gewinnentwicklung des arbeitgebenden Unternehmens gekoppelt wird (sogenanntes partiarisches Darlehen).

Für die Mitarbeiter ist interessant, dass die Gefahr des Verlusts des eingesetzten Kapitals aufgrund einer besseren Stellung im Insolvenzfall deutlich geringer ist als bei einer Eigenkapital- oder Mezzanin-Kapitalbeteiligung. So ist etwa bei Mitarbeiterdarlehen keine Verlustbeteiligung möglich und das Darlehen muss durch eine Bankbürgschaft oder Versicherung gegen das Insolvenzrisiko abgesichert werden. Vorteile hat das Mitarbeiterdarlehen auch in der Abwicklung, da es durch einen einfachen Darlehensvertrag zwischen Unternehmen und Mitarbeiter begründet werden kann. Die Gewährung des Mitarbeiterdarlehens ist unabhängig von der Rechtsform des arbeitgebenden Unternehmens.

Für die Beteiligungsform des Mitarbeiterdarlehens bzw. ähnlicher Fremdkapitalbeteiligungen lagen drei Vereinbarungen vor. Die wesentlichen Eckpunkte eines Darlehensvertrages sind die Laufzeit, die Verzinsung sowie die Rückzahlungsmodalitäten. Hinsichtlich der Laufzeit fand sich folgende Regelung:

„Die Laufzeit des Darlehens beträgt sechs Jahre. Sie beginnt jeweils rückwirkend zum 01.01. eines Kalenderjahres.“

→**I** Energiedienstleister, 040500/38/2000

Dabei kann ein Mitarbeiterdarlehen als einmaliges Engagement ausgestaltet werden oder aber als jährlich wiederkehrende Beteiligungsmöglichkeit:

„Das Grundprinzip dieser Betriebsvereinbarung besteht darin, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der [Firma] (nachfolgend gemeinsam ‚Arbeitnehmer‘ genannt) in jedem Jahr der [Firma] ein Darlehen gewähren, das von [der Firma] als betriebliche Vermögensbeteiligung unter dem Nennwert, d. h. verbilligt im Sinne des § 19a Abs. 1 EStG, aufgenommen und in Abhängigkeit von der ausgeschütteten Dividende – bezogen auf das Grundkapital – über einen Zeitraum von sechs Jahren verzinst wird.“

→**I** Energiedienstleister, 040500/38/2000

Darüber hinaus kann auch eine Kündigungsmöglichkeit während der Laufzeit eingerichtet werden:

„Das Darlehen kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten vorzeitig gekündigt werden.“

→**I** Energiedienstleister, 040500/38/2000

Während der Laufzeit kann auch wie in folgendem Beispiel eine Sperrfrist greifen:

„Der Beginn der Darlehenslaufzeit ist jeweils rückwirkend der 01.01. eines Kalenderjahres. Das Darlehen unterliegt einer Sperrfrist von sechs Jahren, diese endet am 01.01. des siebenten Jahres.“

→**I** Energiedienstleister, 040500/38/2000

Eine Sperrfrist ist gesetzlich vorgeschrieben, wenn die Fördermöglichkeiten (vgl. Kapitel 2.4) in Anspruch genommen werden.

Im Darlehensvertrag kann für das zur Verfügung gestellte Darlehen eine feste Verzinsung vereinbart werden. Es ist jedoch zu erwarten, dass sich dies negativ auf die Motivation der Mitarbeiter auswirkt. Daher lässt sich auch ein variabler Zins vereinbaren, der sich z. B. an der Dividendenpolitik eines Unternehmens orientiert:

„Für das Darlehen wird ein Mindestzins von 5% p. a. und ein Maximalzins von 25% p. a. gewährt. Über den in Abs. (1) festgelegten Mindestzins hinaus erfolgt eine zusätzliche Verzinsung des Darlehens. Dieser zusätzliche Zinssatz wird in Abhängigkeit des Unternehmenserfolges auf der Basis der ausgeschütteten Dividende – bezogen auf das Grundkapital – des Geschäftsjahres der Darlehensgewährung abzüglich 5% berechnet. Abs. (1) bleibt hiervon unberührt. Der Zinssatz nach Abs. (2) wird in Prozent ausgewiesen und für das Kalenderjahr, in dem das Darlehen gewährt wird, demzufolge wie folgt berechnet: (ausgeschüttete Dividende für das Geschäftsjahr der Darlehensgewährung/Grundkapital  $\times$  100) – 5.“

→ Energiedienstleister, 040500/38/2000

Bei der Rückzahlung ist zwischen der Auszahlung der laufenden Zinsen und der Rückzahlung des gewährten Darlehens zu unterscheiden. Hinsichtlich laufender Zinsen des Darlehens wird nachstehend eine jährliche Auszahlung vereinbart:

„Die erste Zinsgutschrift für das jeweilige Darlehen erfolgt nach Bestätigung der Dividendenausschüttung durch die Hauptversammlung mit Wertstellung zum 31.12. des Jahres der Darlehensgewährung.“

→ Energiedienstleister, 040500/38/2000

„Die weiteren Zinsgutschriften erfolgen jeweils zum 31.12.“

→ Energiedienstleister, 040500/38/2000

Die jährlichen Zinsen können auch dem ursprünglichen Darlehensbetrag hinzugerechnet und in den Folgejahren wiederum mitverzinst werden. Hierdurch erhält der Mitarbeiter einen Zinseszins-Effekt. Die Auszahlung der



Zinsen erfolgt dann am Ende der Darlehenslaufzeit in einer Summe mit der Rückzahlung des ursprünglichen Kreditbetrags:

„Die Verzinsung des Kapitals erfolgt mit Zinseszins, d. h. die Zinsen werden jeweils zum Jahresende kapitalisiert und gemeinsam mit der Rückzahlung des Darlehensbetrages in einer Summe ausgezahlt.“

→I Energiedienstleister, 040500/38/2000

Hinsichtlich der Rückzahlung des Darlehensbetrags ist festzulegen, zu welchem Zeitpunkt der Betrag nach Ende der Laufzeit zurückgezahlt werden muss:

„Die Darlehensrückzahlung erfolgt jeweils mit Wertstellung zum 28.02. des siebenten Jahres.“

→I Energiedienstleister, 040500/38/2000

Mitarbeiterdarlehen sind vom Arbeit gebenden Unternehmen mittels einer Bürgschaft gegen Insolvenz abzusichern. Eine entsprechende Vereinbarung sollte daher auch diesen Aspekt beinhalten:

„Wir sind gesetzlich verpflichtet, Ihr bei uns angelegtes Geld einschließlich des Zusatzbonus mit einer Bankbürgschaft abzusichern. Das heißt, dass die verbürgende Bank dafür einsteht, dass Sie am Ende der Sperrfrist Ihr vertraglich vereinbartes Darlehen zurückerhalten.“

→I Baugewerbe, 040500/28/1996

„Die Bürgschaft wird jährlich den sich aus der Kapitalisierung der Zinsen ergebenden Veränderungen angepasst.“

→I Energiedienstleister, 040500/38/2000

Die Kosten für diese Bürgschaft können entweder die Rendite des Mitarbeiterdarlehens reduzieren; oder sie werden direkt vom Arbeit gebenden Unternehmen übernommen:

„Dieses Darlehen wird auf Kosten der [Firma] durch Bürgschaft eines inländischen Kreditinstitutes oder Versicherungsunternehmens gesichert.“

→I Energiedienstleister, 040500/38/2000

Des Weiteren kann vereinbart werden, dass der Arbeitgeber die Belegschaft über den jeweiligen Darlehensstand sowie die Entwicklung der Zinsen in regelmäßigen Zeitabständen informiert:

„Wir informieren Sie regelmäßig zum Jahresende mit einem ‚Kontoauszug‘ über den Stand Ihres Guthabens. Damit können Sie regelmäßig die Mehrung Ihres Kapitals nachlesen.“

→ Baugewerbe, 040500/28/1996

Letztlich stellt sich die Frage: Aus welchen Mitteln soll das Darlehen finanziert werden? Eine Möglichkeit besteht beispielsweise darin, die vermögenswirksamen Leistungen anzulegen:

„Wenn Sie Ihre vermögenswirksamen Leistungen monatlich für ein Mitarbeiterdarlehen bei [der Firma] anlegen, erhalten Sie zum Ende des ersten Anlagejahres einen Zusatzbonus von [der Firma] dazu. Während der folgenden sechs Jahre verzinst sich die Summe Ihrer im Einzahlungsjahr eingebrachten vermögenswirksamen Leistungen, einschließlich der Zinsen für das Einzahlungsjahr plus dem Zusatzbonus mit dem festgelegten Zinssatz von 5,5 %.“

→ Baugewerbe, 040500/28/1996

Soll eine Finanzierung aus dem Privatvermögen erfolgen, muss der Mitarbeiter die Summe überweisen. Eine Finanzierung aus dem laufenden Gehalt sollte in die Vereinbarung aufgenommen und erläutert werden:

„Sobald wir den von Ihnen unterschriebenen Mitarbeiter-Darlehensvertrag vorliegen haben, können Ihre Zahlungen mit der nächsten Lohn- und Gehaltsabrechnung gebucht werden.“

→ Baugewerbe, 040500/28/1996

„Der Arbeitnehmer, der an einer Mitarbeiterbeteiligung interessiert ist, gewährt [Firma] unabhängig von seinem individuellen Lohn oder Gehalt einheitlich je Kalenderjahr ein Darlehen in Höhe von 308,00 Euro. Auf diesen Betrag hat der Arbeitnehmer keinen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Barauszahlung. Die Auszahlung des Darlehens durch den Arbeitnehmer erfolgt in Höhe von lediglich 50% der Darlehenssumme, d. h. in Höhe von 154,00 Euro. Dem dar-

lebensgebenden Arbeitnehmer wird somit in Höhe der verbilligten Anschaffung der Darlehensforderung ein Sachbezug von 154,00 Euro durch [Firma] gewährt.“

→ I Energiedienstleister, 040500/38/2000

## 2.4 Steuern und Sozialversicherungsbeiträge



### Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=167#bvdoku1>

Eine Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter kann zum einen über das Fünfte Vermögensbildungsgesetz (5. VermBG), zum anderen durch § 3 Nr. 39 Einkommenssteuergesetz (EStG) gefördert werden. Beide Förderungen sind auch kumulativ anwendbar.

### Förderung nach dem Vermögensbildungsgesetz

Beschäftigte mit einem zu versteuernden Einkommen unter 20.000 Euro als Ledige(r) bzw. unter 40.000 Euro als Verheiratete(r) erhalten maximal eine Arbeitnehmer-Sparzulage von 80 Euro jährlich (20 Prozent). Dies trifft jedoch nur zu, sofern sie 400 Euro im Jahr als vermögenswirksame Leistungen in betriebliche Beteiligungen anlegen. Die Arbeitnehmer-Sparzulage ist steuerfrei, egal ob sie aus dem laufenden Lohn oder durch eine zusätzliche On-Top-Leistung finanziert wird. Die Sparzulage wird jedoch nur dann gewährt, wenn das Beteiligungskapital mit einer Sperrfrist von sechs Jahren versehen wurde:

„Gründe für die Aufhebung der Sperrfrist ohne Verlust der Steuerfreiheit nach § 19a EStG7:

- Hochzeit
- Erwerbsunfähigkeit
- Arbeitslosigkeit
- Tod“

→ I Chemische Industrie, 040500/25/2000

7 Im Rahmen der Einführung des MKBG wurde § 19a EStG aufgehoben und in die Regelungen des § 3 Nr. 39 EStG integriert.

## Förderung nach Einkommensteuergesetz

Das EStG dagegen erlaubt eine steuer- und sozialversicherungsfreie Bezuschussung durch den Arbeitgeber bis zu einer Obergrenze von 360 Euro pro Mitarbeiter und Jahr. Voraussetzung dabei ist, dass die Beteiligung allen Mitarbeitern ermöglicht wird, die mindestens ein Jahr ununterbrochen der Firma angehören. Dabei ist zu unterscheiden: Wird die Beteiligung aus dem laufenden Lohn finanziert (Entgeltumwandlung), ist sie lediglich steuerfrei. Erfolgt eine Finanzierung aus On-Top-Leistungen des Arbeitgebers, ist die Beteiligung steuer- und sozialabgabenfrei.

### Beispiel:

Ein Mitarbeiter kann Belegschaftsaktien mit einem Preisvorteil von 20 Euro pro Stück erwerben. Er kauft 20 Aktien.  
Geldwerter Vorteil: 20 Stück à 20 Euro = 400 Euro  
davon steuer- und sozialabgabenfrei: 360 Euro  
Steuer- und sozialabgabepflichtig bleiben: 40 Euro  
Sofern der Mitarbeiter die Einkommengrenzen des EStG nicht erreicht, erhält er neben den steuerfreien Vergünstigungen auch die Sparzulage nach dem Vermögensbildungsgesetz.  
Sparzulage für die Beteiligung: 80 Euro

Eine Erläuterung hierzu – wie in den nachfolgenden Beispielen – verdeutlicht: Selbst bei gratis gewährten Beteiligungen auf den 360 Euro übersteigenden Betrag werden sofort Steuern und Sozialabgaben fällig:

„In Höhe des Kursabschlags fließt dem Teilnehmer ein geldwerter Vorteil zu, der Steuer- und sozialabgabenpflichtig ist. Gemäß des Einkommensteuergesetzes (§3 Nr.39 EStG) sind derzeit Kursabschläge bis zu 360,00 Euro Steuer- und sozialabgabenfrei. Die über den Freibetrag hinausgehenden Kursabschläge werden mit dem individuellen Einkommensteuersatz des Teilnehmers versteuert, d. h. es werden nach dem individuellen Einkommensteuersatz Lohnsteuer, ggf. Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag einbehalten. Soweit die Beitragsbemessungsgrenzen vom Teilnehmer noch nicht überschritten werden, sind die entsprechenden Sozialversicherungsabgaben abzuführen.“

➔ Sonstige Verkehrsdienstleister, 040500/42/2011

»[...]«

Tabelle 2: Modellrechnung

(sämtliche Geldbeträge sind in EURO angegeben)

	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe
Anzahl der Aktien	100	100	100
Basispreis der Aktien	635,-	635,- <sup>4)</sup>	635,- <sup>4)</sup>
Vergünstigung je Stufe	15%	25%	30%
Bonus für die Betriebszugehörigkeit <sup>2)</sup>	12%	-	-
Höhe der gesamten Vergünstigungen	27%	25%	30%
Preis der Aktien für den Teilnehmer	463,55	476,25	444,50
Zu zahlende steuerl. Belastung aus der Gewährung des geldwerten Vorteils incl. Sozialversicherungsbeiträge <sup>3)</sup>	85,-	79,-	94,-

2) angenommene Betriebszugehörigkeit 15 Jahre (x0,8) in Prozent-

3) Bei einem monatlichen Bruttoarbeitslohn von 2300,- EURO,- LohnStkl.III, ein Kind, inkl. Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag und Sozialversicherungsbeiträgen.

4) Für Stufe 2 und 3 wird ein gleichbleibender Aktienkurs unterstellt.“

→ Maschinenbau, 040500/29/2000

Möglich ist jedoch auch, dass diese Steuern und Sozialversicherungsbeiträge wiederum vom Unternehmen übernommen werden:

„Der Firmenzuschuss (Unterschied zwischen Börsenkurs am Tag der Beschlussfassung und Vorzugspreis) beträgt beim Kauf von 18 Aktien Insgesamt 1.338,30 Euro, beim Kauf von 10 Aktien insgesamt 743,50 Euro und beim Kauf von 6 Aktien Insgesamt 446,10 Euro. Die hierauf entfallenden Steuern und ggf. Sozialversicherungsbeiträge übernimmt die [Firma]. Die laufenden Depotgebühren sowie ggf. die Depotöffnungsgebühren trägt der Mitarbeiter.“

→ Informationstechnikerhersteller, 040500/31/2000

Anders ist der Sachverhalt bei Wandlungsrechten. Hier erfolgt eine Besteuerung erst mit der Ausübung der Wandlung, da der Beschäftigte erst dann die Verfügungsgewalt über die Aktien besitzt:

„Erst bei Ausübung des Wandlungsrechts erfolgt die Versteuerung des geldwerten Vorteils, der in Höhe der Differenz zwischen dem Wandlungspreis und dem höheren Börsenkurs im Zeitpunkt der Wandlung ermittelt und der [Firma] von der abwickelnden Bank mitgeteilt wird. Die Steuer wird vom Arbeitgeber im Wege des Lohnsteuerabzugs erhoben.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 040500/23/0

„Sofern die Aktien nach Wandlung gehalten werden, unterliegt der Aktieninhaber den geltenden steuerlichen Vorschriften. Wird die Aktie innerhalb der steuerlich festgelegten Spekulationsfrist (zurzeit 12 Monate) nach Ausübung des Wandlungsrechts wieder veräußert, entsteht zusätzlich ein einkommenssteuerpflichtiger Spekulationsgewinn auf die Differenz zwischen dem Kurswert bei Wandlung und dem höheren Veräußerungspreis. Für die Versteuerung hat der Aktieninhaber selbst Sorge zu tragen.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 040500/23/0

## 2.5 Finanzierung der Beteiligung



**Wer mehr wissen möchte**

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=167#bvdoku1>

### 2.5.1 Finanzierung aus dem Privatvermögen

Eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann grundsätzlich über drei unterschiedliche Wege finanziert werden. Zum einen kann der Mitarbeiter die Beteiligung aus seinem Privatvermögen finanzieren. Diese Art der Finanzierung gilt als kritisch, denn bei einer Insolvenz des Arbeitgebers kann der Mitarbeiter nicht nur seinen Arbeitsplatz verlieren, sondern zusätzlich auch noch sein im

Unternehmen investiertes Privatvermögen. Dennoch wird die Finanzierung aus dem Privatvermögen relativ häufig in Vereinbarungen geregelt:

„Als ‚Eintrittskarte‘ zum Mitarbeiterbeteiligungsprogramm müssen die Mitarbeiter aus ihrem Privatvermögen Aktien der [Firma] erwerben. Für jede der erworbenen Aktien erhalten sie gratis drei Bezugsrechte zum Kauf je einer weiteren Aktie zu einem bei Programmbeginn festgesetzten Preis (Basispreis).“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 040500/13/2000

Bequemer für die Beschäftigten ist die Variante, wonach bei Teilnahme am Beteiligungsprogramm die zu zahlenden Gelder von ihrem Entgelt einbehalten werden. In diesem Fall muss sich der Mitarbeiter nicht selbst um die Zahlung der Beiträge zum Mitarbeiterbeteiligungsprogramm kümmern, sondern die Einzahlung erfolgt quasi automatisch:

„Die Bezahlung der Aktien erfolgt in vier Raten: Diese werden von den Bezügen für Februar, März, April und Mai 2001 einbehalten. Reichen die Bezüge nicht aus, so muss der Mitarbeiter den restlichen Betrag bis zum 31.05.2001 durch Einzahlung ausgleichen. Scheidet der Mitarbeiter vor Ende Mai aus, so ist der Restkaufpreis im Austrittsmonat zur Zahlung fällig.“

→I Informationstechnikhersteller, 040500/31/2000

Auch die Kombination aus Einbehalt von Entgeltbestandteilen und Einzahlungen des Mitarbeiters aus seinem Privatvermögen ist möglich:

„Der Kaufpreis wird grundsätzlich aus den Januar-Bezügen 2001 einbehalten. Soweit diese nicht ausreichen (z.B. Teilzeitbeschäftigung oder infolge Erkrankung) ist der Restkaufpreis bis zum 31.01.2001 vom Mitarbeiter einzuzahlen.“

→I Informationstechnikhersteller, 040500/30/2000

Neben der Zahlung von Geldern aus dem Privatvermögen bzw. dem Einbehalt von Teilen des monatlichen „Normaleinkommens“ können die Mitarbeiter auch auf andere Bestandteile ihres Entgelts (z. B. vermögenswirksame Leistungen) verzichten und diese in eine Kapitalbeteiligung einbringen:

„Sie stellen [der Firma] im Verlauf eines Jahres eine bestimmte Darlehenssumme zur Verfügung, die in aller Regel aus Ihren vermögenswirksamen Leistungen finanziert wird.“

→ Baugewerbe, 040500/28/1996

Ebenfalls kann der Gegenwert von Mehrarbeitsstunden in eine Kapitalbeteiligung umgewandelt werden:

„Jeder Mitarbeiter kann zum Jahresende Stunden aus der erhöhten Regelarbeitszeit, Überstunden aus dem Regelarbeitszeitkonto sowie Entgeltbestandteile des laufenden Dezember-Grundentgelts [...] in Bausteine zur Altersversorgung umwandeln.“

→ Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik, 100100/656/2005

In diesem Fall handelt es sich dabei nicht um eine klassische Kapitalbeteiligung, sondern um die Anlage in eine betriebliche Altersvorsorge. Die betriebliche Altersvorsorge stellt eine besondere Form der Kapitalbeteiligung dar. Im Unterschied zu den in [Kapitel 2.3](#) behandelten Beteiligungsformen unterliegt sie einer nachgelagerten Besteuerung, während die anderen Beteiligungsformen bereits zum Zeitpunkt ihres Entstehens steuerrechtlich als den Beschäftigten zugeflossen gelten und daher direkt einer Besteuerung unterliegen.

### 2.5.2 Finanzierung aus einer Erfolgsbeteiligung (Investivlohn)

Um das doppelte Risiko des Arbeitnehmers zu reduzieren, das sich aus einer privat finanzierten Beteiligung am Arbeit gebenden Unternehmen ergibt, kann die Mitarbeiterkapitalbeteiligung über eine Erfolgsbeteiligung (z. B. in Form einer Gewinnbeteiligung) finanziert werden. Die Kapitalbeteiligung ergibt sich damit automatisch, da die Erfolgsbeteiligung nicht oder nur teilweise ausbezahlt wird. Nach einer einfachen Regelung wird die gewährte Gewinnbeteiligung komplett in das jeweilige Kapitalbeteiligungsmodell eingezahlt:

„Die Erbringung des von dem stillen Gesellschafter zu zahlenden Betrages soll durch Verrechnung mit der Erfolgsbeteiligung erfolgen.“

→ Metallverarbeitung, 040500/26/0



„Die Verteilung der Jahresgewinne erfolgt in zwei Stufen:

- a.) Zunächst werden alle Kapitalkonten einschließlich stille Kapitalbeteiligungen [...] einheitlich verzinst. Die Zinshöhe ist abhängig von der erzielten Kapitalrendite.
- b.) Die nach Abzug der Kapitalverzinsung verbleibende Gewinnsumme wird [...] je zur Hälfte auf die Stammgesellschafter [...] und die berechtigten Mitarbeiter aufgeteilt.

Die auf den einzelnen Mitarbeiter entfallenden Beträge werden dem Mitarbeiter als Einzahlung auf stille Kapitaleinlagen zugewiesen.“

→ Möbelhersteller, 040500/39/1971

Eine andere Form, die Auszahlung einer Erfolgsbeteiligung zu beschränken, zeigt sich in nachfolgender Regelung. Hierbei ist die Voraussetzung für eine Erfolgsvergütung die Anlage in Fondsanteilen des Arbeit gebenden Unternehmens sowie die Nutzung steuerlicher Vergünstigungen:

„Die Zahlung der erfolgsorientierten Vergütung erfolgt nur bei Nutzung der Möglichkeit des § 19a EStG und bei Anlage in Fondsanteilen der [Firma].“

→ Kreditgewerbe, 040500/37/2004

Neben der Regelung, dass die Erfolgsbeteiligung komplett in die Kapitalbeteiligung eingezahlt werden muss, finden sich auch Beispiele, bei denen der Mitarbeiter wählen kann: zwischen Auszahlung seiner Erfolgsbeteiligung oder Einbringung in eine Kapitalbeteiligung z.B. in Form einer betrieblichen Altersvorsorge:

„Die bezugsberechtigten Belegschaftsmitglieder haben die Möglichkeit zwischen der Auszahlung – wobei der Betrag zu versteuern und zu verbeitragen ist – oder der Einbringung der Erfolgsbeteiligung in die betriebliche Altersversorgung im Rahmen der Entgeltumwandlung (z. B. Modell [Firma]) zu wählen.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 040200/270/2004

„Die Zahlung der Leistungsprämie unterliegt den gesetzlichen Abzügen. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, die Leistungsprämie im Wege der Entgeltumwandlung in seine betriebliche Altersversorgung einzubringen.“

→ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 040200/540/2011

### 2.5.3 Finanzierung über ein Darlehen des Arbeitgebers

Als dritten Weg der Finanzierung einer Kapitalbeteiligung kann das Arbeitgebende Unternehmen dem Mitarbeiter ein Darlehen zur Vorfinanzierung seiner Kapitalbeteiligung zur Verfügung stellen. Anschließend werden die Zinsen bzw. Dividenden der Kapitalbeteiligung zur Rückzahlung des Darlehens verwandt:

„Die Firma gewährt allen Mitarbeitern ein zweckgebundenes verzinsliches Darlehen bis zur Höhe der von den Mitarbeitern gem. dem stillen Gesellschaftsvertrag mit der Firma zu leistenden Einlage.

In den Darlehensvertrag wird eine Verpflichtung zur Tilgung des Darlehens mit dem hälftigen im Geschäftsjahr anfallenden Gewinnanteil vor Abzug der auf den gesamten Gewinnanteil entfallenden Kapitalertragssteuer sowie eventueller sonstiger persönlicher Steuern vorgesehen, soweit keine Verluste auf dem Verlustvortragskonto gebucht sind. Die Verzinsung des Darlehens und des Guthabens erfolgt derzeit mit 5,5%.“

→I Maschinenbau, 040500/33/2000

Ein derartiges Darlehen muss nicht immer dazu dienen, die gesamte Kapitalbeteiligung zu finanzieren. Auch eine Kombination zwischen Arbeitgeberdarlehen und Finanzierung aus dem Privatvermögen ist möglich:

„Um den Aktienerwerb zu unterstützen, erhält der Mitarbeiter ein Arbeitgeberdarlehen, welches zweckgebunden ist und ausschließlich der Finanzierung des Aktienerwerbs dient. Das Arbeitgeberdarlehen deckt ca. 80% der Aktienfinanzierung ab. Der Mitarbeiter muss somit für den Kauf der Aktien nur ca. 20% aus Eigenmitteln aufbringen.

Der Zinssatz wird nach Beratung mit dem Konzernbetriebsrat vom Vorstand der [Firma] festgelegt.

Die monatlichen Ratenzahlungen werden über die Entgeltabrechnung einbehalten. Entfällt während der Ratenzahlung der Entgeltbezug, wird die monatliche Rate ausgesetzt.“

→I Branchenübergreifend, 040500/32/2001

## 2.6 Nutzung von Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaften



### Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=167#bvdoku1>

Im Rahmen einer Kapitalbeteiligung kann sich jeder einzelne Mitarbeiter direkt an seinem Arbeit gebenden Unternehmen beteiligen. Eine andere Möglichkeit stellt die Kapitalbeteiligung der einzelnen Mitarbeiter in einer eigens zu diesem Zweck gegründeten Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft dar. Sie hat den Vorteil, mit deutlich mehr Nachdruck den Interessen der beteiligten Mitarbeiter Gehör verschaffen zu können. Des Weiteren ist die Verwaltung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung durch die Bündelung in einer einzigen Gesellschaft für das Arbeit gebende Unternehmen einfacher.

In einer entsprechenden Vereinbarung können beispielsweise die Ergebnisbeteiligung, die Kapitalbeteiligung und eine Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft miteinander kombiniert werden:

„Die erstgenannte Ergebnisbeteiligung verbleibt als Kapitalbeteiligung des einzelnen Mitarbeiters im Unternehmen, unter Zwischenschaltung der [Kapitalbeteiligungsgesellschaft].“

→ Möbelhersteller, 040500/39/1971

Dabei sollte stets der Aufgabenbereich der Beteiligungsgesellschaft in einer Vereinbarung definiert sein:

„Gegenstand des Unternehmens sind die Aufnahme, Verwaltung und Anlage von Mitteln im Rahmen der Gewinnbeteiligung bei [der Firma].“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 040500/18/2000

Des Weiteren sollte geklärt werden, wie sich die Mitarbeiter an der Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesellschaft beteiligen und in welcher Form sich diese Gesellschaft wiederum am Kapital des Arbeit gebenden Unternehmens beteiligt:

„Der Genussrechtsinhaber leistet bei der [Firma 1] Genussrechtseinlagen gemäß dem jeweiligen, zum Zeitpunkt der Einlage geltendem

Statut für die Gewinnbeteiligung bei [Firma 2] (im Folgenden: Statut). Die [Firma 1] nimmt diese Einlagen an und führt sie dem Genusskapital zu, das in ihrem Gesellschaftsvertrag vorgesehen ist. Dadurch erwirbt der Inhaber Genussrechte. Diese Genussrechte werden in einem Genussschein verbrieft, soweit es sich um eine steuerbegünstigte Anlage handelt. In diesem Vertrag sind mit Genussrechten sowohl verbrieft als auch unverbrieft gemeint. Die [Firma 1] stellt [Firma 2], die bei ihr im Rahmen des Statuts für die Gewinnbeteiligung im Hause [Firma 2] (Statut) eingelegten Mittel als Genusskapital zur Verfügung.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 040500/18/2000

## 2.7 Rückgabe einer Kapitalbeteiligung bei Ausscheiden aus dem Unternehmen und im Todesfall



### Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=167#bvdoku1>

Die individuellen Möglichkeiten zur Kündigung bzw. Veräußerung der Kapitalbeteiligung wurden bei den jeweiligen Beteiligungsmodellen in [Kapitel 2.3](#) behandelt. Im Folgenden geht es um allgemeingültige Möglichkeiten bei Ausscheiden aus dem Unternehmen oder Tod des beteiligten Mitarbeiters.

### 2.7.1 Ausscheiden aus dem Unternehmen

Nach der einfachsten Regelung zum Ausscheiden aus dem Unternehmen verfallen in diesem Fall die Ansprüche auf eine weitere Teilnahme an einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm ersatzlos:

„Noch nicht ausgeübte Optionsrechte verfallen in jedem Fall der Beendigung des Anstellungsverhältnisses (ordentliche oder außerordentliche Kündigung).“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 040500/34/0

Diese Möglichkeit kann dahingehend eingeschränkt werden, dass beispielsweise nur dann die künftigen Ansprüche verfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer beendet wird:

„Kündigt der Teilnehmer das Arbeitsverhältnis, verfallen alle Bezugsrechte, die noch nicht eingelöst sind, am Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.“

→ I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 040500/13/2000

Eine derartige Einschränkung kann noch enger gefasst werden, indem nur noch die Kündigung aus einem bestimmten Grund zu einem Verfall künftiger Ansprüche der Mitarbeiterkapitalbeteiligung führt:

„Wird dem Teilnehmer aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen gekündigt, verfallen alle Bezugsrechte am Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.“

→ I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 040500/13/2000

Neben dem Verfall künftiger Ansprüche sollte auch geregelt werden, was mit den zum Kündigungszeitpunkt bereits erworbenen Kapitaltiteln geschehen soll. Hier besteht die Möglichkeit, dass sich das Arbeit gebende Unternehmen ein Vorkaufsrecht einrichten lässt. Dieses kann an eine Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit gekoppelt werden:

„Scheidet ein Mitarbeiter vor Erreichung einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren aus dem Hause [Firma] aus, so steht der [Firma] die Option zu, die [Firma]-Genussrechte zu erwerben, und zwar zu dem vom Beirat festgelegtem Kurswert, mindestens jedoch zum eingelegten Betrag (Nominalwert). Der Betrag ist um Verlustanrechnungen zu verringern, um Zinsanrechnungen zu erhöhen.“

→ I Verlags- und Druckgewerbe, 040500/18/2000

Die weitreichendste Form der Beteiligung bei Ausscheiden aus dem Unternehmen besteht in einem Wahlrecht für den Mitarbeiter: Er kann die Kapitalbeteiligung weiterhin bei seinem ehemaligen Arbeitgeber bestehen lassen oder er kann sie unter Wahrung einer Kündigungsfrist vorzeitig beenden.

„Endet das Arbeits- bzw. Altersteilzeitarbeitsverhältnis, so steht es dem Arbeitnehmer frei, das Darlehen vorzeitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zu kündigen oder bis zum Ende der Laufzeit weiter zu gewähren. Eine Kündigung des Darlehens durch den Arbeitgeber wegen der Beendigung des Arbeits- bzw. Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen.“

→I Energiedienstleister, 040500/38/2000

## 2.7.2 Übertragung bei Tod des Mitarbeiters

Viele der ausgewerteten Vereinbarungen enthielten Regelungen, was mit den bereits erworbenen Kapitaltiteln nach dem Tod des beteiligten Mitarbeiters geschehen soll. Im Regelfall wird dann die Kapitalbeteiligung aufgelöst und zusammen mit in der Zwischenzeit aufgelaufenen Zinsen und/oder Gewinnanteilen an die Erben ausgezahlt:

„Bei Tod des Arbeitnehmers endet das Darlehen. Es wird den Erben gegen Vorlage eines Erbscheins zurückgezahlt. Zugleich erfolgt die Auszahlung der bis zum Todeszeitpunkt aufgelaufenen Zinsen.“

→I Energiedienstleister, 040500/38/2000

Ebenfalls kann vereinbart werden, dass die Erben die Kapitalbeteiligung an den Arbeitgeber des Verstorbenen zurückgeben oder die Kapitalbeteiligung behalten:

„Stirbt ein Genussrechtsinhaber, steht der [Firma] die Option zu, dessen [Firmen]-Genussrechte von den Erben zu übernehmen, und zwar zu dem vom Beirat festgelegten Kurswert, mindestens jedoch zum Nominalwert. Der Betrag ist um Verlustanrechnungen zu verringern, um Zinsrechnungen zu erhöhen. Die Option entfällt, wenn die Erben Mitarbeiter [der Firma] sind oder vor Ausübung der Option die Genussrechte auf einen solchen übertragen. Die Option erlischt, wenn sie nicht spätestens sechs Monate, nachdem die [Firma] Kenntnis vom Todesfall erhalten hat, gegenüber der [Firma] ausgeübt wird; diese hat die Erben unverzüglich zu unterrichten.“

→I Verlags- und Druckgewerbe, 040500/18/2000

Als problematisch erweisen sich wieder die Fälle, in denen bereits heute Ansprüche für die zukünftige Kapitalbeteiligung entstehen. Diese können weiterlaufen oder unter bestimmten Voraussetzungen ersatzlos verfallen:

„Bei Tod eines Teilnehmers läuft das Programm weiter, wenn für die Bezugsrechte bereits zweieinhalb Jahre der Sperrfrist abgelaufen sind. Für alle ausübbareren Bezugsrechte, die noch nicht ausgeübt wurden, läuft der Plan ebenfalls weiter. Bezugsrechte, die noch nicht einlösbar sind und für die weniger als zweieinhalb Jahre der Sperrfrist abgelaufen sind, verfallen.“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 040500/13/2000

Ebenfalls kann ein Treuhänder vorgesehen sein, der die Abwicklung der Kapitalbeteiligung im Interesse der Erben durchführt. Dabei besteht die Möglichkeit, die Kapitalbeteiligung zu beenden oder auf die Erben zu übertragen:

„Der Treuhänder veräußert die Bonus- und Mitarbeiteraktien unverzüglich nach Ausscheiden des Teilnehmers bzw. nach Kenntnis des Todes und überweist den Veräußerungserlös sowie den Wert der Bruchteilsaktien zum Verkaufstichtag auf das Girokonto des Mitarbeiters, auf das die Entgeltzahlungen erfolgten, bzw. an die Erben. Die Mitarbeiter bzw. Erben haben die Möglichkeit, den Treuhänder anzuweisen, anstelle des Verkaufs die Mitarbeiter- und Bonusaktien auf ein von ihnen benanntes Depot zu überweisen.“

→I Chemische Industrie, 040500/41/2001

### 2.7.3 Ausschluss der Übertragung einer Kapitalbeteiligung

In einigen Vereinbarungen wurde geregelt, dass eine Übertragung der Kapitalbeteiligung nicht gewünscht wird. Eine Übertragung sowie die hieraus entstehenden Rechte werden in diesem Fall ausgeschlossen:

„Die Wandelschuldverschreibungen und die sich aus ihnen ergebenden Rechte sind nicht übertragbar, veräußerbar oder verpfändbar.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 040500/23/0

Ein derartiger Ausschluss der Übertragbarkeit kann beispielsweise mit der besonders engen Verknüpfung der Kapitalbeteiligung mit dem Arbeitsverhältnis begründet werden:

„Aufgrund seiner besonderen Verknüpfung mit dem Arbeitsverhältnis ist der Optionsschein grundsätzlich nicht übertragbar, verpfändbar oder vererbbar.“

→I Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 040500/20/2000

## 2.8 Schlussbestimmungen und abschließende Regelungen



### Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=167#bvdoku1>

### 2.8.1 Geltungsdauer

Üblicherweise wird an dieser Stelle das Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung hinterlegt:

„Diese Betriebsvereinbarung tritt am Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt bis zum 31.12.2004. Das Angebot zum begünstigten Bezug von Aktien der [Firma] Aktiengesellschaft stellt eine freiwillige Leistung der [Firma] dar; Rechtsansprüche für die Zukunft ergeben sich hieraus nicht.“

→I Chemische Industrie, 040500/43/2004

Dabei kann eine automatische Verlängerung vereinbart werden, wenn keine rechtzeitige Kündigung erfolgt:

„Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung zum 01.07.2000 in Kraft. Die Betriebsvereinbarung ist bis einschließlich des Gewinnbeteiligungsjahres 2000/2001 abgeschlossen und verlängert sich um jeweils ein Gewinnbeteiligungsjahr, wenn sie nicht spätestens drei



Monate vor Beginn eines neuen Gewinnbeteiligungsjahres gekündigt wird.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 040500/18/2000

## 2.8.2 Kündigungsfristen und Nachwirkung

Eine Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter stellt zunächst keinen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand dar. Ob das Unternehmen eine Beteiligung anbietet, in welcher Höhe die Beteiligung ggf. gefördert wird oder welcher Teilnehmerkreis allgemein in den Genuss kommen soll, kann unternehmensseitig entschieden werden:

„Die Gesellschaft entscheidet jährlich neu über die Durchführung [einer Kapitalbeteiligung] und die jeweils geltenden Konditionen wie Zeitraum der Teilnahmeperiode, Kreis der teilnehmenden [...] -Gesellschaften, Mindest- und Höchstbeträge des Investments der Mitarbeiter für den Erwerb von Mitarbeiteraktien (§3) und Höhe des Bonus. Ggf. bestehende gesetzliche Mitwirkungsrechte des Betriebsrats/Sprecherausschusses werden gewahrt.“

→ Chemische Industrie, 040500/41/2001

Jedoch sind die Verteilungsgrundsätze mitbestimmungspflichtig. §87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG weist ausdrücklich darauf hin, dass in Angelegenheiten der betrieblichen Lohngestaltung der Betriebsrat mitzubestimmen hat, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates führt dazu, dass die Betriebsvereinbarung erzwingbar ist. Bei Streitigkeiten kann die Einigungsstelle angerufen werden, die dann eine verbindliche Entscheidung trifft. Solche Vereinbarungen wirken bei einer Kündigung zudem nach, bis sie durch eine andere Vereinbarung ersetzt werden.

Eine Nachwirkung würde sich nicht entfalten, wenn es sich um eine freiwillige Betriebsvereinbarung über Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung nach §88 Nr.3 BetrVG handelt. Darunter zählen Regelungen nach dem 5. VermBG und andere Formen der Vermögensbildung, wie die Gewährung eines Arbeitnehmer-Darlehens.

Grundsätzlich kann jede Betriebsvereinbarung nach §77 Abs.5 BetrVG, soweit nichts anderes vereinbart, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt

werden. Es ist aber durchaus üblich, diesen Sachverhalt auch in der Betriebsvereinbarung aufzuführen, da nicht davon auszugehen ist, dass alle Beteiligten über dieses Wissen verfügen. Auch individuelle Kündigungsfristen können vereinbart werden:

„Diese Betriebsvereinbarung ist unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum 30.06. eines jeden Jahres kündbar. Hiervon unberührt bleiben die auf der Grundlage dieser Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern bereits abgeschlossenen Darlehensverträge, deren Rechtsgrundlage bis zu ihrer Beendigung weiterhin die gekündigte Betriebsvereinbarung bleibt.“

→I Energiedienstleister, 040500/38/2000

Entsprechend dem gesetzlichen Tatbestand wirken erzwingbare Betriebsvereinbarungen nach. Im Fall einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann eine Nachwirkung zwischen den Vertragsparteien jederzeit vereinbart werden.

### **Salvatorische Klausel**

Die sogenannte salvatorische Klausel ist eine „bewahrende“ Klausel. Sie regelt, dass Vereinbarungen weiterhin Bestand haben, auch wenn einzelne Regelungsinhalte beispielsweise durch gesetzliche Änderungen keine Gültigkeit mehr haben. Eine solche Klausel war in den ausgewerteten Vereinbarungen nicht enthalten. Sie befindet sich aber üblicherweise in vielen Betriebsvereinbarungen zu allen denkbaren Themen. Um eine Ungültigkeit einer Betriebsvereinbarung zu verhindern, ist die Aufnahme einer solchen Klausel ratsam.

## 3 MITBESTIMMUNG: RECHTE UND VERFAHREN

---



### Wer mehr wissen möchte

Auszüge aus Vereinbarungen und Recherchemöglichkeiten zu diesem Thema finden sie hier: <http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=167#bvdoku2>

Die Einführung einer Kapitalbeteiligung – unabhängig davon, welcher Durchführungsweg gewählt wird – ist nicht mitbestimmungspflichtig. Ebenso besteht auch dann kein mitbestimmungspflichtiger Tatbestand, wenn es eine für den Betrieb gültige tarifliche Regelung hierzu gibt. Es gilt der Vorrang von Tarifverträgen. Des Weiteren entstehen bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung über das Arbeitsverhältnis hinausgehende gesellschaftsrechtliche Verknüpfungen zwischen dem einzelnen Beschäftigten und seinem Arbeitgeber. Teilweise sind diese sehr weitreichend, z. B. bei der Belegschaftsaktie, die dem beteiligten Mitarbeiter vollwertige Gesellschafterrechte bei einer AG einräumen; teilweise entstehen aus einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung keine zusätzlichen Rechte und Pflichten für den beteiligten Mitarbeiter, z. B. bei einem Mitarbeiterdarlehen.

Interessanterweise enthalten die ausgewerteten Vereinbarungen nur vereinzelt Regelungen, die eine Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretern gesondert festlegen. Dieses Ergebnis erstaunt umso mehr angesichts der Auswertung von betrieblichen Vereinbarungen zur Gewinn- und Erfolgsbeteiligung (Sendel-Müller/Weckes 2013, S. 100 ff.), die an sehr vielen Stellen teils umfangreiche Regelungen zu Mitbestimmungsrechten ergab, z. B. zur Informationsweitergabe, zu Beteiligungsrechten des Betriebsrats oder zum Umgang mit Konflikten. Hier entsteht der Eindruck, dass den Vertragsparteien bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in vielen Fällen die jeweils gesetzlich festgelegten Rechte und Pflichten als ausreichend erscheinen.

Ein sozialpartnerschaftlicher Umgang sollte dennoch gepflegt werden. Schließlich wird ein Modell besser angenommen, wenn es auch vom Betriebsrat unterstützt wird. Zudem wird er voraussichtlich bei Verständnisproblemen einer der ersten Ansprechpartner sein. Es ist daher sinnvoll, den Betriebsrat so früh wie möglich einzubinden – nicht erst dann, wenn es um die mitbestimmungspflichtigen Bausteine einer Regelung geht.

Die gegenseitige Wertschätzung der Vertragsparteien kommt beispielsweise dadurch zum Ausdruck, dass die Entscheidungsbefugnisse über das Angebot einer Kapitalbeteiligung nicht alleinig vom Vorstand ausgeübt werden, sondern vereinbart ist, dass Gespräche mit dem (Konzern-)Betriebsrat geführt werden:

„Nach Beratung mit dem Konzernbetriebsrat entscheidet der Vorstand der [Firma] jährlich, ob und zu welchen Konditionen ein ESOP aufgelegt werden soll und zu welchem Zeitpunkt ein Angebot an die Belegschaft erfolgt. Hat der Vorstand der Auflage eines ESOP-Modells zugestimmt und die variablen Eckdaten definiert, wird der Konzernbetriebsrat über dieses Ergebnis informiert.“

→I Branchenübergreifend, 040500/32/2001

In einer Vereinbarung ist vermerkt, dass der Aufsichtsrat das Beteiligungsprogramm verabschiedet hat. Dies signalisiert, dass auch die Anteilseigner- sowie die Arbeitnehmervertreter in diesem Gremium ein solches Programm fördern und wertschätzen:

„Das Mitarbeiter-Beteiligungsprogramm wurde vom Aufsichtsrat in der Sitzung vom 01.12.1999 verabschiedet.“

→I Maschinenbau, 040500/29/2000

Eine Vereinbarung knüpft die (kostenlose) Überlassung von Gesellschaftsaktien an eine Leistungsbeurteilung. Dabei hat jeder Mitarbeiter das Recht auf Widerspruch gegen seine Beurteilung. Der Betriebsrat erhält unmittelbar eine Kopie des Widerspruchs:

„Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf Widerspruch gegen seine Beurteilung oder Teile davon. Der Widerspruch ist seinem Vorgesetzten schriftlich innerhalb von 5 Anwesenheitstagen nach Übergabe seiner Beurteilung mitzuteilen. Der Betriebsrat erhält unmittelbar eine Kopie des Widerspruchs. Innerhalb einer Frist von weiteren 5 Tagen erfolgt daraufhin ein Klärungsgespräch zwischen dem Mitarbeiter, seinem Vorgesetzten und ggf. dem Beurteilenden, zu dem der Mitarbeiter einen Vertreter des Betriebsrats hinzuziehen kann. Die Ergebnisse des Klärungsgesprächs werden schriftlich festgehalten. Eine daraus folgende Änderung der Beurteilung ist mög-

lich und ersetzt ggf. die ursprüngliche Mitarbeiter-Leistungsbeurteilung.“

→I Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik,  
040200/285/2004

Die letzten Beispiele sollen allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass Regelungen zu Mitbestimmungsprozeduren in Vereinbarungen zu einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung eher die Ausnahme darstellen.

Vereinbarungen zu Kapitalbeteiligungen sind oftmals sehr umfassend. Regelmäßig wird versucht, jede denkbare Fragestellung vorbeugend zu regeln. Dies führt dazu, dass die Vereinbarungen teils schwer verständlich sind. Alternativ, aber auch ergänzend kann ein Beirat oder Ausschuss eingerichtet werden, der in Konfliktfällen zur Lösung beiträgt (vgl. Kapitel 2.3.2 und 2.3.3). Dieser ist idealerweise paritätisch aus Verantwortlichen des Unternehmens und dem Betriebsrat zusammengesetzt:

„Im Partnerschaftsausschuss sollen zwischen den Delegierten der Belegschaft und der Geschäftsleitung [der Firma] alle Fragen geregelt werden, die sich aus dieser Betriebsvereinbarung ergeben. Der Partnerschaftsausschuss kann weitere Durchführungsrichtlinien erlassen. Wählbar sind nur Belegschaftsmitglieder, die zugleich stille Gesellschafter und [...] Betriebsratsmitglieder sind.“

→I Möbelhersteller, 040500/39/1971

Dem Beirat bzw. Ausschuss können dabei als Gremium die Rechte und Pflichten übertragen werden, die dem einzelnen Mitarbeiter zustehen:

„Die Kontroll- und Informationsrechte werden für die stillen Gesellschafter einheitlich durch den Verwaltungsrat wahrgenommen, der wie folgt besetzt ist:

1. Betriebsratsvorsitzender als Verwaltungsratsvorsitzender
2. Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender als Beisitzer
3. Ein von der Firma benanntes kaufmännisches Belegschaftsmitglied als Beisitzer.“

→I Maschinenbau, 040500/33/2000

Doch auch zur Einrichtung eines Beirats oder Ausschusses ist kritisch anzumerken: Es handelt sich hierbei um ein Gremium, das nicht nur mit Arbeit-

nehmervetretern besetzt ist; dementsprechend handelt es sich hierbei nicht um ein direkt dem Betriebsrat zuzurechnendes Mitbestimmungsinstrument. Vielmehr soll der Beirat/Ausschuss einerseits den beteiligten Mitarbeitern bei Fragen als Anlaufstelle dienen; andererseits soll hierdurch die Komplexität des Beteiligungsmodells reduziert werden, da nicht mehr der einzelne Mitarbeiter als Gesprächspartner gegenüber dem Unternehmen auftritt, sondern nur noch der Beirat/Ausschuss.

## 4 ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNG UND OFFENE PROBLEME

---

Die in der vorliegenden Auswertung untersuchten Beteiligungsmodelle zeichnen sich aufgrund gesetzlicher Regelungen und individueller Gestaltungsfreiheit innerhalb der Modelle durch eine hohe Komplexität aus. Die Vereinbarungen sind daher für den Großteil der Belegschaft, der sich nicht permanent mit derartigen Kapitalbeteiligungsmodellen beschäftigt, schwer verständlich. Aus diesem Grund empfiehlt sich bereits im Vorfeld der Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung und auch danach eine breit angelegte Informationsphase unter Hinzuziehung unterschiedlichster Medien. Eine Betriebsversammlung, die hierzu informiert, sollte selbstverständlich sein. Außerdem sind Informationsbroschüren notwendig, die jedem einzelnen Belegschaftsmitglied auszuhändigen sind. Darin können die Beschäftigten stets die wesentlichen Eckpunkte des Beteiligungsmodells nachlesen. Des Weiteren bietet sich das persönliche Gespräch als Informationskanal an. So können einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an der Entwicklung des Beteiligungsmodells mitgewirkt haben, im Nachgang als persönliche Ansprechpartner benannt werden; bei Fragen können sich die Beschäftigten direkt an sie wenden. Bei größeren Unternehmen, die über mehrere Standorte verfügen, kann zusätzlich die Einrichtung eines dauerhaft besetzten Info-Telefons oder einer Beteiligungs-Hotline ein sinnvoller Weg sein, auch nach Einführung des Modells der Belegschaft einen persönlichen Ansprechpartner für Fragen zu benennen.

Eine weitere Herausforderung kann sich aus der – aus Unternehmenssicht durchaus gewollten – stärkeren Identifikation der beteiligten Beschäftigten mit dem Arbeitgeber ergeben. Durch eine Beteiligung am Kapital des Unternehmens verfolgt der Arbeitgeber oftmals auch das Ziel eines stärker verwurzelten unternehmerischen Denkens in der Belegschaft. Dieses zunächst nachvollziehbare Ziel kann im Einzelfall aber zu unerwünschten gruppendynamischen Prozessen führen, wenn Arbeitnehmer verstärkt das arbeitgebende Unternehmen als „ihr“ Unternehmen wahrnehmen. Hohe Krankenquoten, Betriebsunfälle oder auch Minderleistungen können dann als Eingriff in das eigene Vermögen wahrgenommen werden und dementsprechend zur Diskriminierung einzelner – z.B. behinderter oder gesundheitlich angegriffener – Belegschaftsmitglieder führen.

Insgesamt muss konstatiert werden: Die geringe Anzahl an betrieblichen Vereinbarungen, die der Auswertung zur Verfügung stehen, ist ein Beleg da-

für ist, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland weiterhin ein Schattendasein fristet. Auch das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz (MKBG) konnte hieran nichts ändern – seit seiner Existenz wurden nicht vermehrt Beteiligungsmodelle eingeführt. Dies erscheint verwunderlich, bringt die Mitarbeiterkapitalbeteiligung doch sowohl für das Unternehmen als auch für die einzelnen Beschäftigten interessante Effekte mit sich. Für den Mitarbeiter stellt sie zunächst eine weitere Einkommensquelle dar. Darüber hinaus kann sie allerdings auch als weiterer Baustein eines individuellen Altersvorsorgekonzepts verstanden werden. Für den Arbeitgeber erscheint es vor allem interessant, dass sich durch den gesellschaftsrechtlichen Einschlag einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung die Identifikation mit dem Unternehmen erhöht – und damit auch die Mitarbeiterbindung. Dies ist in Zeiten des demografischen Wandels und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels ein wesentlicher Aspekt zur Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit. Unternehmen können es sich aller Voraussicht nach in Zukunft nicht mehr erlauben, gut ausgebildete Fachkräfte zu verlieren. Doch trotz vielfältiger Einsatzmöglichkeiten und staatlicher Förderung ergeben sich auch bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung noch einige offene Probleme, für die es Lösungsansätze zu finden gilt.

Ein wichtiger Punkt, der dazu führt, dass Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland keine weitere Verbreitung findet, liegt in der im internationalen Vergleich geringen staatlichen Förderung. Durch das MKBG wurden die steuer- und sozialabgabenfreien Unternehmenszuschüsse zwar auf 360 Euro pro Jahr angehoben. Dies erscheint aber insgesamt als deutlich zu gering. Es ist davon auszugehen, dass mögliche Unternehmenszuschüsse erst in einer Größenordnung von 10.000 Euro pro Jahr tatsächlich zu einem größeren Interesse seitens der Beschäftigten an einer Kapitalbeteiligung am Arbeitgebenden Unternehmen führen.

Aufgrund der stärkeren Fokussierung der Bundesregierung auf die staatliche Förderung von privater Altersvorsorge (Stichwort Riester- oder Rürup-Rente) steht die Mitarbeiterkapitalbeteiligung hier in einem direkten Konkurrenzkampf mit anderen Formen der Kapitalanlage. Dieser Wettbewerb wird noch weiter verstärkt, da die in dieser Auswertung betrachteten Beteiligungsformen alle zu einer vorgelagerten Besteuerung führen. Dies bedeutet: Die Kapitalanteile gelten steuerrechtlich bereits zum Zeitpunkt ihrer Entstehung als dem Mitarbeiter zugeflossen. Daraus ergibt sich, dass dieser eine entsprechende Steuer auf die Kapitalanteile zu zahlen hat – auch dann, wenn er noch gar nicht aufgrund von Sperr- oder Kündigungsfristen über seine Kapitalbeteiligung verfügt. Hier besitzen die Modelle der staatlich geförderten privaten Altersvorsorge einen entscheidenden Vorteil: Die Besteuerung er-



folgt erst zum Eintritt in die Rente und fällt somit im Regelfall niedriger aus als die entsprechenden Steuern auf eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung. An dieser Stelle ist der Wille des Gesetzgebers gefragt, die Formen einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung auch einer nachgelagerten Besteuerung zu unterwerfen.

## 5 BERATUNGS- UND GESTALTUNGSHINWEISE

---

Die vorliegenden Vereinbarungen zeigen die enorme Bandbreite an möglichen Beteiligungsmodellen, die im Rahmen einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung zum Einsatz kommen können. Auch innerhalb der einzelnen Modelle können vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten z. B. hinsichtlich der Finanzierungsquellen der Kapitalbeteiligung oder des Einsatzes einer zwischengeschalteten Beteiligungsgesellschaft genutzt werden. Es versteht sich damit von selbst: Eine Mustervereinbarung zur Kapitalbeteiligung kann es nicht geben, jedes Unternehmen muss sein individuelles Modell erarbeiten. Allerdings lassen sich aus dem Grundgedanken einer Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter gewisse Basisfaktoren ableiten.

Der Unternehmensseite ist zu empfehlen, den Betriebs- oder Personalrat bei der Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung von Anfang an zu beteiligen. Im Regelfall besteht spätestens bei der konkreten Ausgestaltung des Kapitalbeteiligungsmodells ein mitbestimmungspflichtiger Sachverhalt. Zwar besteht für die Entscheidung, ob ein Beteiligungssystem eingeführt wird, kein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmervertretung; dennoch ist es sinnvoll, sie einzubinden: Denn Betriebs- oder Personalräte sind durchaus Multiplikatoren für ein derartiges Beteiligungsmodell. Es ist anzunehmen, dass eine positive Einstellung der Arbeitnehmervertretung zu einer höheren Akzeptanz der Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Unternehmen führt. Gleichzeitig sei allerdings darauf hingewiesen, dass aufgrund der hohen Komplexität eines Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodells auch externe Beratungsleistung einzuholen ist. Da viele rechtliche Sachverhalte zu klären, Vereinbarungen auszuhandeln und Simulationsrechnungen zu erstellen sind, erweist sich die Hinzuziehung von externem Sachverstand als sinnvoll. Denn trotz der vielen positiven Aspekte einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist eines auch festzuhalten: Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sind komplex.

Vor der Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung gilt es zu klären: Welche Bausteine sollte ein derartiges Modell enthalten? Abzuwägen ist auch, ob die Möglichkeit der Finanzierung über eine Erfolgsbeteiligung unter Zwischenschaltung einer Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft sinnvoll ist. Durch die Erfolgsbeteiligung finanziert sich die Kapitalbeteiligung (zumindest teilweise) praktisch von selbst. Dies verringert das doppelte Verlustrisiko des Mitarbeiters bei Insolvenz des Arbeit gebenden Unternehmens (Verlust des Arbeitsplatzes und Verlust des eingebrachten Kapitals). Eine Mitarbeiter-

beteiligungsgesellschaft wiederum kann dazu dienen, die Interessen der beteiligten Belegschaftsmitglieder zu bündeln und somit gegenüber dem Arbeitgeber als gewichtiger Gesprächspartner aufzutreten. Würde dies jeder einzelne Beteiligte tun, fände er wahrscheinlich kaum Gehör.

Für den Fall, dass eine Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft nicht zielführend ist, kann es dennoch ratsam sein, ein Beratungsgremium einzurichten, z. B. einen Beteiligungsbeirat oder -ausschuss. Dieses Gremium ist mit Vertretern der Arbeitnehmer- sowie der Arbeitgeberseite zu besetzen; es dient dazu, eventuell auftretende Konfliktfälle oder Auslegungsfragen des Modells zu regeln. Bei Bedarf lässt sich einem solchen Gremium auch die Wahrnehmung der Informations- und Kontrollrechte übertragen, die sich aus dem jeweiligen Beteiligungsmodell ergeben. Des Weiteren kann vereinbart werden, dass der Ausschuss die Kompetenz erhält, das Beteiligungsmodell bei Bedarf zu ändern.

Immer wieder wird diskutiert, ob eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Krisenfall ein geeignetes Instrument zur Sanierung des notleidenden Unternehmens darstellt. Dieser Punkt ist mit großer Vorsicht zu genießen – denn im Regelfall wird die Mitarbeiterkapitalbeteiligung entweder aus einem Lohnverzicht, einem Verzicht auf Abfindungen (z. B. im Rahmen eines verhandelten Sozialplans) oder sogar aus dem Privatvermögen finanziert. Bei misslungener Sanierung kann der Mitarbeiter nicht nur seinen Arbeitsplatz verlieren, sondern auch sein eingesetztes Kapital; bei einem Entgeltverzicht kann er mit einem geringeren Entgelt in die Arbeitslosigkeit eintreten. Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Krisenfall ist somit kein Standardinstrument, sondern nur in wenigen Ausnahmefällen ein geeignetes Mittel zur Sanierung eines wirtschaftlich angeschlagenen Unternehmens (Waschbusch/Sendel-Müller 2011, S. 162). Dementsprechend finden sich bislang in Deutschland nur wenige prominente Fälle.

## 5.1 Gestaltungsraster

Die vorliegende Auswertung von Vereinbarungen ergab zahlreiche Hinweise für die betriebliche Gestaltung. Sie sind in folgendem Gestaltungsraster zusammengefasst. Es handelt sich dabei nicht um einen in sich geschlossenen Gestaltungsvorschlag zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Stichwortkatalog zur Unterstützung eigener Überlegungen. Es ist ein Angebot, sich die möglichen Regelungspunkte einer Vereinbarung noch einmal im Überblick zu verdeutlichen, um die zentralen Punkte für den eigenen Betrieb herauszufiltern.

## **Ziele und Beweggründe**

- partnerschaftliche Unternehmenskultur
- erhöhte Identifikation mit dem Unternehmen
- erhöhte Mitarbeiterbindung
- Prämierung überdurchschnittlicher Leistungen
- Zukunftsvorsorge/Altersvorsorgebaustein

## **Geltungsbereich**

räumlich

- alle Konzerngesellschaften weltweit
- im Inland beschäftigte Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsverhältnis
- Gesellschaften zu mehr als 50 Prozent der Anteile im Besitz der Muttergesellschaft
- Mitarbeiter in den aufgeführten Auslandsgesellschaften

personell

- alle Mitarbeiter
- alle tariflich Beschäftigten
- besondere Personengruppen
  - ruhende Arbeitsverhältnisse
  - Auszubildende
  - duale Studiengänge
  - befristete Beschäftigte
  - leitende Angestellte
  - Vorstände/Geschäftsführer
  - Aufsichtsräte
  - Pensionäre
  - Hinterbliebene

## **Beteiligungsmodelle**

Belegschaftsaktien

- Beschreibung des Grundmodells
  - Angebot zum Erwerb einer bestimmten Anzahl von Aktien
  - Hinweis auf Risiken der Aktienanlage
- Begrenzung der Stückzahl
  - Anzahl der maximal zu erwerbenden Aktien
  - Anzahl der mindestens zu erwerbenden Aktien
  - Angebot nur komplett; Teilmengen nicht möglich

- Kaufpreisermittlung
  - Festpreisangebot
  - Durchschnittskurs
  - Beispielrechnung
- Firmenzuschüsse
  - Firmenzuschuss nach § 3 Nr. 39 EStG
  - Treuebonus
  - Bonus für Anzahl der Beschäftigungsjahre
  - Zuschuss abhängig von der Gewinnsteigerung
- Dividenden
  - volle Dividendenberechtigung
  - Dividendenausschüttung
  - Wiederanlage der Dividende in neuen Aktien
- Verwahrung
  - Voraussetzung Wertpapierdepot
  - Kosten für Depotverwahrung übernimmt Mitarbeiter
  - Kosten für Depotverwahrung übernimmt Unternehmen
  - Depot muss bei inländischer Bank geführt werden
- Sperrfristen
  - Mitarbeiter kann direkt über Aktien verfügen
  - vorgegebene Sperrfrist
  - Mitarbeiter kann Sperrfrist wählen
  - Ausnahmen zur Sperrfrist

### Stille Gesellschaft

- Beschreibung des Grundmodells
  - Beteiligungsvertrag als Voraussetzung zur Teilnahme
- Beteiligung an Gewinnen und Verlusten
  - Verzinsung der Beteiligung abhängig vom Unternehmensergebnis
  - Ausschluss Verlustbeteiligung
- Auszahlung von Gewinnanteilen
  - Auszahlung von Gewinnanteilen an Mitarbeiter
  - Ausschluss der Auszahlung während der Laufzeit
  - teilweise Auszahlung der Gewinnanteile
- Informations- und Kontrollrechte
  - gesetzliche Informations- und Kontrollrechte
  - erweiterte Informations- und Kontrollrechte
  - Wahrnehmung der Informations- und Kontrollrechte durch Verwaltungsrat

## Mitarbeiterkapitalbeteiligung

- Laufzeit
  - Laufzeit der Gesellschaft ist unbestimmt
- Kündigung
  - Kündigungsmöglichkeit nach Mindestlaufzeit
  - Kündigungsfristen
- Ermittlung Rückzahlungsbetrag
  - Auszahlung zum Nennwert zuzüglich aufgelaufener Verzinsung

## Genussrechte/-scheine

- Beschreibung des Grundmodells
  - Genussrechte
  - (börsennotierte) Genussscheine
  - vertragliche Grundlage
- Beteiligung an Gewinnen und Verlusten
  - Verzinsung der Beteiligung in Abhängigkeit von Unternehmensergebnis
  - feste Verzinsung p. a.
  - Beteiligung am Liquidationserlös der Gesellschaft
  - Ausschluss Verlustbeteiligung
  - Begrenzung Verlustbeteiligung bis maximal zur Höhe der Kapitalbeteiligung
- Auszahlung von Gewinnanteilen
  - Gewinnanteile werden regelmäßig ausgezahlt
  - Zinsen werden regelmäßig ausgezahlt
- Informations- und Kontrollrechte
  - Information zum Stand des Darlehens
- Laufzeit
  - feste Laufzeit
- Kündigung
  - Kündigungsmöglichkeit nach Mindestlaufzeit
  - Kündigungsfristen
- Ermittlung Rückzahlungsbetrag
  - Veräußerung über interne Börse

## Mitarbeiterdarlehen

- Beschreibung des Grundmodells
  - Darlehensvertrag
- Darlehenshöhe
  - maximale Darlehenshöhe festgelegt

- Firmenzuschuss
  - Unternehmen übernimmt Darlehensbetrag teilweise
  - Zusatzbonus
- Verzinsung
  - feste Verzinsung
  - variable, dividendenabhängige Verzinsung
  - Mindestverzinsung
  - maximale Verzinsung
- Insolvenzversicherung
  - Kosten der Insolvenzversicherung trägt Unternehmen
  - jährliche Anpassung der Insolvenzversicherung
- Auszahlung der Verzinsung
  - Zinsen werden regelmäßig ausgezahlt
  - Zinsen werden in Summe bei Rückzahlung ausgezahlt
- Laufzeit
  - feste Laufzeit
- Kündigung
  - Kündigungsfrist
  - Sperrfrist

#### Aktienoptionen

- Beschreibung des Grundmodells
  - Aktienoption berechtigt zum Aktienbezug
- Optionspreis
  - gratis Optionen
  - Preis für Optionen
  - Rückzahlung des Optionspreis durch Unternehmen bei Nicht-Ausübung
- Optionsfrist
  - feste Laufzeit
  - Wartefristen
- Festlegung Bezugsverhältnis
- Festlegung Bezugspreis
  - Festpreis
  - Ermittlung Durchschnittspreis
- Ausübungsoption
  - Ausüben und sofortiger Verkauf der Aktien
  - Handelsfenster für Verkauf der Aktien
  - Ausüben und Aktien halten

### **Steuern und Sozialversicherungsbeiträge**

- gesetzliche Grundlagen für Steuern und Sozialversicherungsbeiträge
- Voraussetzungen für Befreiung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen
- staatliche Fördermöglichkeiten
- Versteuerung von Veräußerungserlösen

### **Finanzierung der Beteiligung**

- Finanzierung aus dem Privatvermögen
  - Einzahlungen aus dem Privatvermögen
  - Einzahlungen aus vermögenswirksamen Leistungen
  - Einzahlungen aus Überstunden
  - über Entgeltabrechnung sofort
  - über Entgeltabrechnung in Raten
- Finanzierung aus einer Erfolgsbeteiligung
  - Gewinnanteile verbleiben im Unternehmen
  - Gewinnanteile werden teilweise ausgezahlt
  - Gewinnanteile werden in betriebliche Altersvorsorge investiert
- Finanzierung über ein Darlehen des Arbeitgebers
  - Arbeitgeber gewährt Darlehen komplett
  - Arbeitgeber gewährt Darlehen teilweise

### **Nutzung von Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaften**

- Beteiligungsgesellschaft vertritt Interessen der Belegschaft gegenüber dem Unternehmen

### **Rückgabe einer Kapitalbeteiligung**

- Ausscheiden aus dem Unternehmen
  - Ansprüche auf weitere Kapitalbeteiligung verfallen
  - Vorkaufsrecht des Unternehmens auf bestehende Kapitalbeteiligung
  - Wahlrecht Kapitalbeteiligung fortzuführen
- Übertragung im Todesfall
  - Ansprüche auf weitere Kapitalbeteiligung verfallen
  - Auszahlung der Beteiligung an Erben
  - Wahlrechte Kapitalbeteiligung fortführen
- Ausschluss der Übertragbarkeit
  - Veräußerung
  - Verpfändung
  - Vererbbarkeit



## 5.2 Wesentliche rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung lassen sich in drei Teilbereiche aufgliedern:

- Informations- und Kontrollrechte, die sich aus den gesetzlichen Vorschriften des jeweiligen Beteiligungsmodells ergeben
- Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung
- Staatliche Fördermöglichkeiten

Bei einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung entsteht für den Arbeitnehmer zusätzlich zu seinem Arbeitsverhältnis eine gesellschaftsrechtliche Verknüpfung mit dem Arbeitgeber. Die einzelnen Beteiligungsmodelle sind in verschiedenen Gesetzen geregelt. Dabei hat der Gesetzgeber Vorschriften erlassen, die im Wesentlichen den Charakter des jeweiligen Modells beschreiben und dem Beteiligten gewisse Informations- und Kontrollrechte zugestehen. Für die Belegschaftsaktie ergeben sich diese Rechte aus dem Aktiengesetz (AktG). Die stille Beteiligung wird im Handelsgesetzbuch (HGB), insbesondere in den §§ 230–236 HGB geregelt. Die Vorschriften zum Mitarbeiterdarlehen finden sich im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), insbesondere in den §§ 607–609 BGB. Einzig die Genussrechte/-scheine werden in keinem Gesetz definiert bzw. hinsichtlich gewisser Mindeststandards umschrieben. Somit ergeben sich bei dieser Form der Beteiligung erhebliche Ausgestaltungsspielräume. Regelungen zu Aktienoptionen wiederum finden sich im Wertpapierhandelsgesetz (WpHG).

Hinsichtlich etwaiger Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertreter bei einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist festzustellen: Dem Arbeit gebenden Unternehmen steht es grundsätzlich frei, ob es eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung einführen möchte und für welchen Teilnehmerkreis dies geschehen soll. Allerdings ergeben sich Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, wenn das Beteiligungsmodell Aspekte der Lohnfindung berührt: „(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: [...] 10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung.“ Unter Entlohnungsgrundsätzen sind hierbei alle Systeme zu verstehen, nach denen das Arbeitsentgelt bemessen wird. Derartige Fälle ergeben sich beispielsweise, wenn a) der Arbeitgeber dem Mitarbeiter den Erwerb einer Kapitalbeteiligung über ein Darlehen vorfinanziert oder b) er dem Mitarbeiter einen Zuschuss zum Erwerb der Ka-

pitalbeteiligung gewährt (Havighorst/Müller 2003, S.72). Grundsätzlich ist es aber empfehlenswert, die Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung durch eine entsprechende Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zu unterlegen und dabei auch die Vorschläge der Arbeitnehmervertretung aufzunehmen.

Der dritte Bereich der rechtlichen Grundlagen bezieht sich auf die staatlichen Fördermöglichkeiten einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Diese wirken zwar erst auf eine bereits eingeführte Beteiligung; allerdings kann es durchaus schon in der Konzeptionsphase von Interesse sein, die Fördermöglichkeiten auszuloten und in das Beteiligungsmodell von Anfang an zu integrieren. Denn letztlich können die Fördermöglichkeiten als motivierender Faktor dazu führen, dass sich mehr Mitarbeiter an einem Modell beteiligen möchten.

Mit dem Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz (MKBG) aus dem Jahr 2009 hat der Gesetzgeber erstmals ein eigenständiges Gesetz mit dem Ziel einer Steigerung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungssystemen geschaffen. Im Zuge dieser Vorschrift wurde in das Einkommensteuergesetz der §3 Nr.39 EStG neu eingeführt.<sup>8</sup> Unternehmen können seitdem bis zu 360 Euro pro Jahr an ihre Mitarbeiter in Form einer Kapitalbeteiligung übertragen, ohne dass dieser Betrag versteuert werden muss oder Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind. Gleichzeitig wurde durch das MKBG im Fünften Vermögensbildungsgesetz (5. VermBG) die Arbeitnehmersparzulage auf 20 Prozent erhöht. Diese Zulage können Mitarbeiter geltend machen, die sich am Kapital ihres Arbeitgebers beteiligen und maximal 20.000 Euro pro Jahr verdienen.<sup>9</sup>

Zusätzlich zu den Fördermöglichkeiten des MKBG wurden 2010 auch die Regelungen zur Entgeltumwandlung gelockert. Bislang waren die Zuschüsse des Arbeitgebers nur dann von der Steuer- und Sozialabgabenpflicht befreit, wenn sie zusätzlich zum vereinbarten Entgelt gewährt wurden. Seit April 2010 können bis zu 360 Euro pro Jahr auch im Rahmen der Entgeltumwandlung in eine Kapitalbeteiligung fließen. Dann ist der Unternehmenszuschuss zwar weiterhin steuerbefreit, Sozialabgaben müssen allerdings abgeführt werden.

---

<sup>8</sup> Dafür entfiel die bisherige Vorschrift des § 19a EStG.

<sup>9</sup> Diese Einkommensgrenze gilt für Alleinverdiener. Bei Verheirateten beträgt die Einkommensgrenze 40.000 Euro pro Jahr.

## 6 BESTAND DER VEREINBARUNGEN

Tabelle 2

### Art und Anzahl der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl
Betriebsvereinbarung	11
Dienstvereinbarung	1
Gesamtbetriebsvereinbarung	1
Gesamtbetriebsvereinbarung/Richtlinie	2
Haustarifvertrag/Betriebstarifvertrag	1
Konzernbetriebsvereinbarung	3
Planungspapier	3
Rahmenbetriebsvereinbarung	1
Regelungsabsprache	1
Richtlinie	5
Sprecherausschuss-Vereinbarung	1
Gesamt	30

Tabelle 3

### Verteilung der Vereinbarungen nach Branchen

Branchen	Anzahl
Baugewerbe	1
Chemische Industrie	3
Datenverarbeitung und Softwareentwicklung	1
Energiedienstleister	1
Fahrzeughersteller Kraftwagen	3
Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge	1
Glas- und Keramikgewerbe	1

## Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Grundstücks- und Wohnungswesen	1
Informationstechnikerhersteller	2
Kreditgewerbe	3
Maschinenbau	2
Metallerzeugung und -bearbeitung	2
Metallverarbeitung	1
Möbelhersteller	1
Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik	2
Sonstige Verkehrsdienstleister	1
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	2
Verlags- und Druckgewerbe	1
Branchenübergreifend	1
<b>Gesamt</b>	<b>30</b>

**Tabelle 4**

## Abschlussjahr der Vereinbarungen

<b>Abschlussjahr</b>	<b>Anzahl</b>
1971	1
1996	1
1997	1
1999	2
2000	9
2001	2
2004	4
2005	1
2009	1
2010	1
2011	2
unbekannt	5
<b>Gesamt</b>	<b>30</b>

# LITERATUR- UND INTERNETVERZEICHNIS

## Literatur

**Bellmann, Lutz/Müller, Iris (2011):** Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung – Selbst die Finanzkrise sorgt nicht für stärkere Verbreitung, IAB-Kurzbericht Nr. 17, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Hg.), Nürnberg.

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2013):** Mitarbeiterkapitalbeteiligung – Modelle und Förderwege, Berlin.

**Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung (AGP) (2010):** Mitarbeiterkapitalbeteiligung: Entgeltumwandlung ist steuer- nicht aber sozialversicherungsfrei, AGP-Mitteilungen Nr. 1/2010, S. 2, Download unter <http://www.agpev.de/downloads/agpmitteilungen0110.pdf> [27.1.2016].

**Deutsches Akteninstitut e.V. (DAI) et al. (Hg.) (2015):** Für eine Agenda Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Ein gemeinsamer Aufruf vom 28. Mai 2015, Download unter <http://www.agpev.de/downloads/2015-05-28-agenda-mitarbeiterkapitalbeteiligung.pdf> [27.1.2016].

**European Trade Union Institute (ETUI) (Hg.) (2014):** Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in den EU28-Mitgliedsstaaten, Überblickstabelle, Download unter <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Quer-durch-Europa/Finanzielle-Mitarbeiterbeteiligung/ueberblickstabelle> [27.1.2016].

**Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) (2010):** Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Europa“, SOC/371, Brüssel.

**Havighorst, Frank/Müller, Susanne Gesa (2003):** Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt am Main.

**Leuner, Rolf (2009):** Grundlagen der Mitarbeiterbeteiligung, in: Leuner, Rolf (Hg.) (2009): Mitarbeiterbeteiligung – Recht, Steuern Beratung, Wiesbaden, S. 15–43.

**Lowitzsch, Jens/Spitsa, Natalia/Roggemann, Herwig/Waas, Bernd (2009):** Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung (Nr. 2009–002), Düsseldorf 2009, Download unter [http://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_gutachten\\_lowitzsch\\_2009.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/mbf_gutachten_lowitzsch_2009.pdf) [27.1.2016].

**Mielke, Birgit (2006):** Von Aktien bis Darlehen – ein Überblick, in: Böckler Impuls, Nr. 8, S. 4–5.

**Schneider, Hans-J./Fritz, Stefan (2013):** Erfolgs- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter, 7. Aufl., Düsseldorf.

**Sendel-Müller, Markus/Weckes, Marion (2010):** Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz – Förderungsgesetz für KMU?, WISOdirekt, September 2010, Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.), Bonn.

**Sendel-Müller, Markus/Weckes, Marion (2013):** Gewinn- und Erfolgsbeteiligung, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt am Main.

**Waschbusch, Gerd/Sendel-Müller, Markus (2011):** Finanzierungseffekte einer Mitarbeitererfolgsbeteiligung in der Unternehmenssanierung, Teil I: Stand des Krisenmanagements und Erscheinungsformen einer Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital und Erfolg eines Unternehmens, in: Krisen-, Sanierungs- und Insolvenzberatung (KSI), Heft 4/2011, S. 159–165.

**Waschbusch, Gerd/Sendel-Müller, Markus/Staub-Ney, Nadine/Knoll, Jessica (2014):** Finanzierungseffekte einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung, in: Mitarbeiterkapitalbeteiligung unter Verwendung einer Beteiligungsgesellschaft – Gestaltung und Finanzierungsansätze, hrsg. von Jens Lowitzsch und Stefan Hanisch, edition 279 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

## Internethinweise

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

Als einziger Verband in Deutschland, der sich mit Mitarbeiterbeteiligung auseinandersetzt, bietet die AGP ausführliche Informationen, Tagungen und Beratung zum Thema Mitarbeiterkapital- und Mitarbeitererfolgsbeteiligung: [www.agpev.de](http://www.agpev.de).

### **Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)**

Das BMAS gibt einen Überblick über gesetzliche Neuregelungen sowie Fragen und Antworten zum Thema Mitarbeiterbeteiligung. Das Angebot des BMAS umfasst auch ein Bürgertelefon, das für Fragen rund um das Thema Mitarbeiterbeteiligung zur Verfügung steht: [www.bmas.de](http://www.bmas.de).

### **Europäische Föderation für Mitarbeiterkapitalbeteiligung (EFES)**

Hauptanliegen der EFES ist es, die Entwicklung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Europa zu fördern. Allerdings bietet die Seite auch viele Informationen zur Verbreitung von Mitarbeitererfolgsbeteiligung in Europa: [www.efesonline.de](http://www.efesonline.de).

### **European Trade Union Institute (ETUI)**

ETUI ist die unabhängige Forschungs- und Fortbildungseinrichtung der European Trade Union Confederation (ETUC). Die ETUI-Internetseite [worker-participation.eu](http://worker-participation.eu) bietet vielfältige Informationen zur Mitarbeiterbeteiligung aus europäischer Perspektive: [www.etui.org](http://www.etui.org) und [www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu).

### **Friedrich-Ebert-Stiftung**

Auf den Seiten des Arbeitskreises Mittelstand der Friedrich-Ebert-Stiftung stehen diverse Publikationen zum Thema Mitarbeiterbeteiligung kostenlos zum Download bereit: [www.fes.de](http://www.fes.de).

### **Hans-Böckler-Stiftung**

Die Stiftung betreibt in der Rubrik „Praxisblätter für Betriebsräte und Aufsichtsräte“ eine eigene Seite zur Kapital- und Erfolgsbeteiligung von Mitarbeitern. Hier stehen eigene Forschungsarbeiten der Stiftung kostenlos zum Download bereit: [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de).

### **International Association for Financial Participation (IAFP)**

Zum Zweck der Förderung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung vereinigt diese Non-Profit-Organisation verschiedene nationale und lokale Organisationen und Einzelpersonen in einem weltweiten Netzwerk: [www.iafp.eu.com](http://www.iafp.eu.com).

## ÜBER DIE SAMMLUNG VON BETRIEBSVEREINBARUNGEN

---

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unsere Datenbank etwa 16.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben. Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen in der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen.

Das Internetangebot ist unmittelbar zu erreichen unter [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an [betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)

---

Im Jahr 2009 wurde das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz verabschiedet. Ziel war es, die Beteiligung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiver zu machen. Die Auswertung von 30 betrieblichen Vereinbarungen zur Kapitalbeteiligung zeigt, welche gegenwärtigen Trends vorherrschen. Die meisten Vereinbarungen regeln die Belegschaftsaktie; weitere Möglichkeiten sind stille Beteiligungen, Genussscheine, Mitarbeiterdarlehen sowie Aktienoptionen.

---

[WWW.BOECKLER.DE](http://WWW.BOECKLER.DE)

ISBN 978-3-86593-241-9