

# Mehr als ein Finanzierungskonzept

## Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Mittelstand

Von Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer, Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V.

*Seit vielen Jahren wird über die Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital des Arbeit gebenden Unternehmens diskutiert. Während fast alle großen Aktiengesellschaften mit der Ausgabe von Belegschaftsaktien oder Optionen entsprechende Beteiligungsmodelle praktizieren, ist dies im Mittelstand und in Familienunternehmen noch eher die Ausnahme. Es gibt derzeit mehr als 3.000 Unternehmen, die ihren Mitarbeitern Beteiligungsmöglichkeiten zum Beispiel in Form von Genussrechten oder stillen Beteiligungen anbieten.*

### Die Vorteile für Unternehmen und Mitarbeiter

Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird von diesen mittelständischen Unternehmern als Teil ihrer partnerschaftlichen Unternehmenskultur aufgefasst. Wichtige Kennzeichen solch einer Kultur sind Freiräume für eigenständiges Engagement und unternehmerisches Denken und Handeln der Mitarbeiter sowie deren Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg. Dahinter steht die Überzeugung, dass Kräfte in eine gemeinsame Richtung gebündelt werden und sich gegenseitig verstärken, wenn alle Mitarbeiter eines Unternehmens „an einem Strang ziehen“. Kapitalbeteiligungsmodelle als Teil solch einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur zielen also primär auf die Steigerung von Motivation und Engagement der Mitarbeiter. Sie tragen dazu bei, sowohl die Ertragskraft und die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern als auch die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Der zunehmende Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte ist ebenfalls ein wesentlicher Grund für das stark zunehmende Interesse an der Mitarbeiterbeteiligung. Die finanzwirtschaftlichen Vorteile – für die Mitarbeiter und das Unternehmen – können ebenfalls kaum hoch genug eingeschätzt

#### ZUR PERSON: DR. HEINRICH BEYER

Dr. Heinrich Beyer (heinrich.beyer@agpev.de) ist Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. (AGP) mit Sitz in Kassel. Die AGP unterstützt ihre rund 200 Mitglieder bei der Einführung und Weiterentwicklung eines Beteiligungsmodells, verbreitet das Konzept der Mitarbeiterbeteiligung in der Öffentlichkeit und berät Verbände und Politik bei der Verbesserung der Rahmenbedingungen. [www.agpev.de](http://www.agpev.de)



Dr. Heinrich Beyer

werden. Kontinuierliche Einzahlungen der Mitarbeiter in einen „betrieblichen Sparplan“ können mittel- bis langfristig zu einem erheblichen Kapitalaufbau führen, der die Liquidität und die Kapitalstruktur des Unternehmens nachhaltig verbessert. Dies reduziert die Abhängigkeit von externen Finanzierungen. Für die Mitarbeiter selbst eröffnet sich hier eine weitere Möglichkeit der Vermögensbildung, die nicht zuletzt aufgrund der steuerlichen Anreize des „Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes“ mit weit überdurchschnittlichen Renditen einhergeht.

### Modelle für den Mittelstand

Als wichtigster „Durchführungsweg“ einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung hat sich in den mittelständischen Unternehmen die mezzanine Beteiligung über Genussrechte oder stille Beteiligungen herausgebildet. Es handelt sich hierbei nicht um gesellschaftsrechtliche, sondern schuldrechtliche Beteiligungen, die als Fremdkapital bilanziert werden. Gleichwohl können diese Beteiligungen wirtschaftlich als Eigenkapital gewertet werden, wenn das Kapital an einem möglichen Verlust des Unternehmens teilnimmt und mindestens fünf Jahre festgelegt ist. Mezzanines Beteiligungskapital wird in aller Regel erfolgsabhängig verzinst und nach Ablauf der Festlegungs-

frist – zwischen fünf und zehn Jahren – an die Mitarbeiter zum Nennwert zurückgezahlt. Eine Substanzbeteiligung findet nicht statt, die Feststellung des anteiligen Unternehmenswertes entfällt daher. Bei den Genussrechtbedingungen oder dem Vertrag über die Stille Gesellschaft gibt es kaum Formvorschriften und einen weiten Regelungsspielraum im Hinblick auf Sperr- und Kündigungsfristen, Verzinsung, Auszahlungsmodalitäten, Informationsrechte u.a. Genussrechtsinhaber und stille Gesellschafter haben keinen Einfluss auf unternehmerische Entscheidungen. Es handelt sich um ein seit vielen Jahren etabliertes, rechtlich und steuerrechtlich abgesichertes Instrumentarium. Der Verwaltungsaufwand ist auch für kleine Unternehmen überschaubar. Mit dem neuen Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz (MKBG) hat der Gesetzgeber die steuerliche Förderung deutlich ausgeweitet. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, dem Mitarbeiter bis 360 EUR

die Vorteile des Vermögensbildungsgesetzes nutzen. Auch wenn dies auf den ersten Blick recht geringe Förderbeträge sind, so steigern sie die Attraktivität der betrieblichen Kapitalanlage doch deutlich.

### Doppelte Freiwilligkeit

Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist ein langfristiges Finanzierungskonzept. Der Aufbau eines Kapitalstocks der Mitarbeiter braucht Zeit. Kurzfristige Liquiditätsengpässe können damit nicht beseitigt, wohl aber mittel- und langfristig vermieden werden. Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist zudem eine Beteiligung „auf Zeit“: Das Mitarbeiterkapital oder Teile davon werden im Verlauf bzw. spätestens bei Ablauf des Beschäftigungsverhältnisses ausgezahlt, was ein entsprechendes Liquiditätsmanagement erfordert. In der Unternehmenspraxis haben sich dazu aber schon seit Langem erprobte Regelungen herausgebildet. Und: Kapitalbeteiligungen unterliegen dem Prinzip der „doppelten Freiwilligkeit“: Sie beruhen auf einem freiwilligen Angebot der Unternehmensleitung, das von den Mitarbeitern angenommen oder abgelehnt werden kann. Ob, in welchem Umfang und in welchem Zeitraum es zum Aufbau eines entsprechenden Kapitalstocks kommt, ist im Wesentlichen eine Frage der Unternehmenskultur.

#### Fazit:

Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Mittelstand ist mehr als ein Finanzierungskonzept; sie ist sichtbarer Ausdruck einer partnerschaftlichen Zusammenar-

beit im Unternehmen. Je ausgeprägter das wechselseitige Vertrauen ist, umso nachhaltiger sind die finanzwirtschaftlichen Effekte. Für den Mittelstand hat sich eine „mezzanine Beteiligung“ über Genussrechte oder stille Beteiligungen etabliert.

#### BEISPIELRECHNUNG: TYPISCHER BETRIEBLICHER SPARPLAN, FINANZIERT DURCH MITARBEITER UND ARBEITGEBER (IN EUR)

Einzahlung Mitarbeiter	Überlassung Arbeitgeber	Kapital 5 Jahre	Kapital 10 Jahre	Zinsen in 10 Jahren bei 5% p.A.
25 pro Monat	120 pro Jahr	2.100	4.200	ca. 1.000
50 pro Monat	240 pro Jahr	4.200	8.400	ca. 2.000
75 pro Monat	300 pro Jahr	6.000	12.000	ca. 2.900
100 pro Monat	360 pro Jahr	7.800	15.600	ca. 3.800

Bei einem Unternehmen mit 100 Mitarbeitern, von denen sich 60% beteiligen, wird bei einer Monatsleistung pro Mitarbeiter von nur 50 EUR und einem „Zuschuss“ des Unternehmens von 240 EUR p.A. schon in fünf Jahren ein Kapital von 4.200 EUR pro Mitarbeiter aufgebaut. Für das Unternehmen ergibt sich daraus ein Kapitalstock von 252.000 EUR. Auch wenn nach Ablauf der Anlagedauer die ersten Sparpläne ausgezahlt werden, bleibt dem Unternehmen ein konstanter – in aller Regel weiter steigender – Kapitalstock erhalten, wenn es kontinuierlich derartige Beteiligungsmodelle anbietet.

Quelle: Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V.

pro Jahr steuer- und sozialabgabenfrei zu überlassen. Wird dieser Betrag nicht ausgeschöpft, kann der Mitarbeiter selbst bis zu 360 EUR im Wege der (steuer-, aber nicht sozialabgabenfreien) Entgeltumwandlung einbringen und darüber hinaus unter bestimmten Bedingungen