

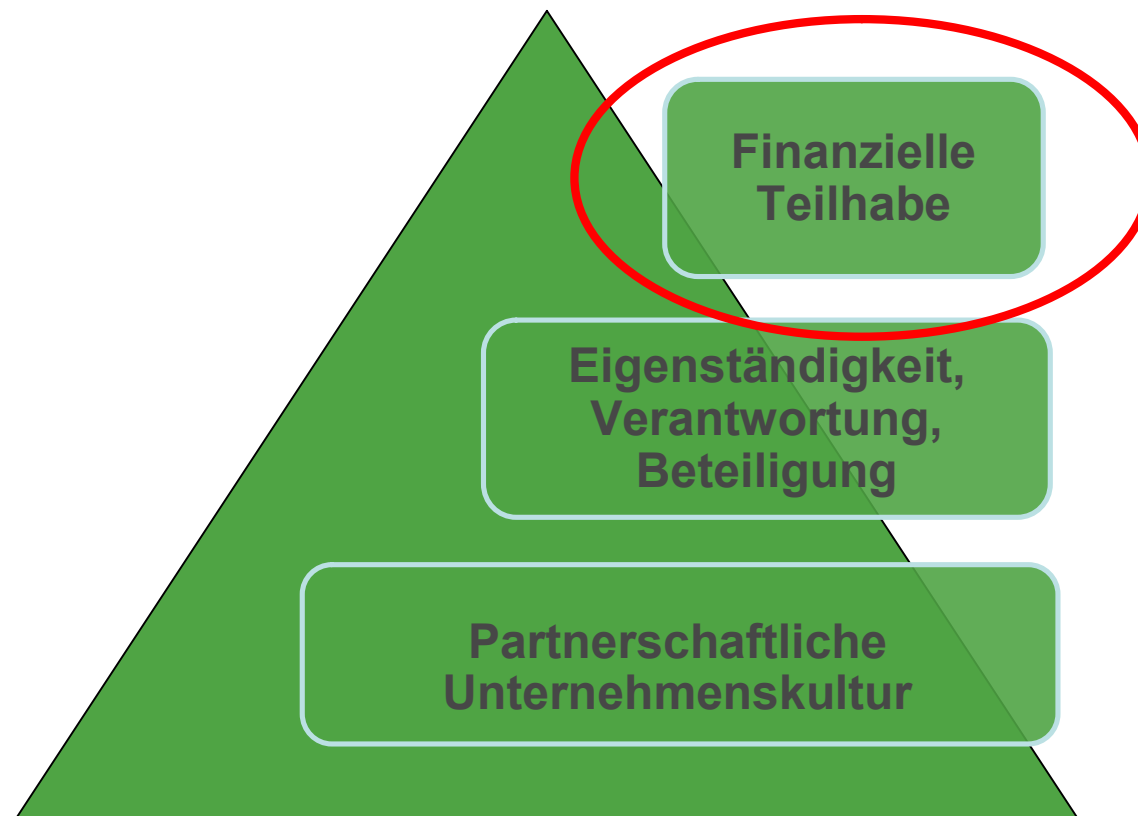
## Forum I:

# Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung

- **Beteiligungsprogramme im Mittelstand:**  
- einfach, erprobt, erfolgreich -

**Dr. Heinrich Beyer**  
**AGP e.V. - Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung**  
Wilhelmshöher Allee 283a, 34131 Kassel  
Tel. 0561-932425-0 / heinrich.beyer@agpev.de

# Mitarbeiterbeteiligung – das Modell der AGP



... einfach ausgedrückt:

„Das Erfolgsgeheimnis von Globetrotter? Unsere Mitarbeiter, unsere Mitarbeiter, unsere Mitarbeiter. Alles andere lässt sich kopieren. Die Mitarbeiter sind das Herzstück eines jeden Unternehmens und somit dessen wichtigstes Kapital.“

Andreas Bartmann  
Geschäftsführender Gesellschafter  
Globetrotter Ausrüstung GmbH  
Mitglied in der AGP e.V.



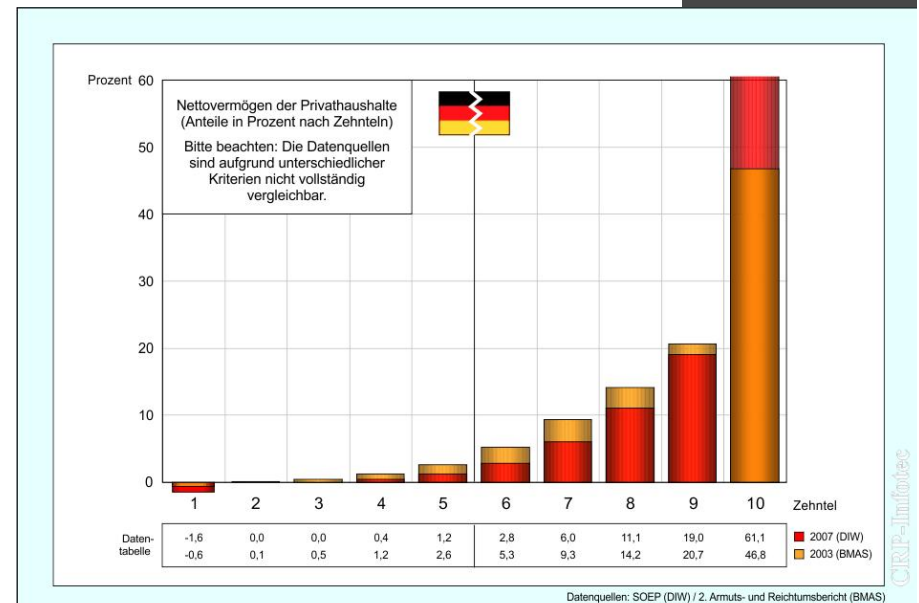
# Unternehmerische Rahmenbedingungen

1. Engagement im Unternehmen –  
Wettbewerbsvorteile schaffen durch  
Engagement, Leistung und Innovation  
= Positive Leistungskultur
2. Attraktivität der Unternehmen –  
Vorteile im Wettbewerb um  
Fach- und Führungskräfte
3. Verantwortung der Unternehmen –  
„Einen Leistungsbeitrag  
für die Gesellschaft schaffen“



# Gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen

- Unzureichende Vermögensbildung und ungleiche Vermögensverteilung
- Managergehälter – oder: „die auseinander gehende Schere“
- „Gefühlte Ungerechtigkeit“
- zurückgehende Zustimmung zur sozialen Marktwirtschaft



## Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung ...

- ist eine innovative Vergütungskomponente für die Mitarbeiter
- ist eine weitere Säule der Vermögensbildung
- verbessert die Kostenflexibilität des Unternehmens
- stärkt die Kapitalausstattung des Unternehmens
- ...

## Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung ...

- erhöht die Attraktivität des Unternehmens für qualifizierte Fach- und Führungskräfte
- schafft eine positive Leistungskultur
- fördert unternehmerisches Denken und Handeln
- ist Ausdruck unternehmerischer und gesellschaftlicher Verantwortung
- ...

# Verbreitung und Auswirkungen

„Welche Erwartungen und Erfahrungen haben Sie im Hinblick auf eine materielle Mitarbeiterbeteiligung...“

Kumulierte Darstellung der Top-Boxen „sehr hoch“ und „hoch“.





# Verbreitung und Auswirkungen

Rang	Motive
1	Förderung der Motivation und Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen
2	Bindung von Mitarbeitern an das Unternehmen
3	Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
4	Förderung der unternehmerischen Verantwortung der Mitarbeiter
5	Förderung einer Aktienkultur*
6	Gleichbehandlung aller Mitarbeiter im gesamten Unternehmen
7	Verbesserung der Vergütung
8	Gewinnung von Mitarbeitern für das Unternehmen
9	Aufbau von Vorsorgekapital für den Mitarbeiter
10	Ausnutzen von Steuervorteilen
11	Nachfrage der Mitarbeiter bzw. des Betriebsrats
12	Abwehr feindlicher Übernahmen

## MITARBEITER-(KAPITAL)-BETEILIGUNG

**A**traktiver  
Arbeitgeber

**G**esellschaftliche  
Verantwortung

**P**ositive  
Leistungskultur

## Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung – Warum nicht mehr davon ?



- (Gelistede-)AGs / Konzerne  
**Großunternehmen**
- Nicht-AGs, GmbHs, Personengesellschaften / Mittelstand  
**Familienunternehmen**

### **(Gelistete-)AGs / Konzerne / Großunternehmen**

- Element einer modernen Vergütungspolitik
- Eher angesiedelt bei Finance / C&B, weniger bei HR
- „Anonyme“ („emotionslose“) Beteiligung
- Hohe Fungibilität
- Kursrisiken
- Keine Rückzahlungsverpflichtung des Unternehmens

### **Nicht-AGs, GmbHs, KGs / Mittelstand / Familienunternehmen**

- Vorbehalte und Informationsdefizite
- Abhängig von den Wertvorstellungen des Eigentümers
- Nicht primär finanzielle sondern personalwirtschaftliche Zielsetzungen
- Keine Mitentscheidungsrechte der beteiligten Mitarbeiter
- Weitergehende Information von Seiten des Unternehmens
- Keine Beteiligung an der Wertsteigerung
- Kein Kursrisiko, wohl aber ein Verlustrisiko bei Insolvenz
- „Beteiligung auf Zeit“:  
Rückzahlung des Beteiligungskapitals nach Ablauf der Sperrfrist

- Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung ist doch nur etwas für Großunternehmen!
- Als Unternehmer verliere ich einen Teil meiner Eigenständigkeit!
- Dann muss ich ja meine Zahlen offenlegen!
- Die Einführung ist sehr aufwändig und teuer!
- Die Beteiligungsmodelle sind mit hohem Verwaltungsaufwand und Bürokratie verbunden!
- Letztlich kommt das Geld für die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung doch allein vom Unternehmen!
- Die steuerlichen Vergünstigungen lohnen nicht und schränken nur ein!
- Die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung ist ein Hindernis beim Verkauf des Unternehmens oder bei der Übertragung auf meine Nachfolger!
- ...

**ALLES  
FALSCH!!!**

Den Mittelstand überzeugen, Vorbehalte ausräumen !

## Einführung eines Beteiligungsprogramm

- ✓ **einfach**
- ✓ **erprobt**
- ✓ **erfolgreich**



# Durchführungswege / Rechtsformen

Eigenkapital Beteiligung	Mezzanine Beteiligung	Fremdkapital Beteiligung	Aufgeschobene Vergütung
<b>Belegschafts- aktie</b>	<b>Stille Beteiligung</b>	<b>Mitarbeiter- darlehen</b>	<b>Mitarbeiter- guthaben</b>
<b>GmbH- Beteiligung</b>	<b>Genussrecht Genussschein</b>	<b>Partiarisches Darlehen</b>	<b>Wertguthaben</b>

**Finanzielle Einlagen der Mitarbeiter in das Arbeit gebende Unternehmen sind steuer- und sozialabgabenpflichtig !**

## VWL - Leistungen

**400 € pro Jahr**

Arbeitnehmersparzulage:

**20 %**

Einkommengrenzen:

**20.000 € / 40.000 €**

## § 3/39 EStG

**360 € pro Jahr**

Überlassung Arbeitgeber

**steuer- /  
sozialabgabenfrei**

Entgeltumwandlung:

**steuerfrei**

**„Mitarbeiterbeteiligungssondervermögen“**

überbetriebliche Fonds

**(nicht umgesetzt)**

## Beispiel: Mitarbeiter-Sparplan

<b>Einzahlung Mitarbeiter</b>	<b>Überlassung Arbeitgeber</b>	<b>Kapital 5 Jahre</b>	<b>Kapital 10 Jahre</b>	<b>Zinsen 10 J. bei 5 %</b>
<b>25 pro Monat</b> 300 pro Jahr	120 pro Jahr	2.100	4.200	ca. 1.000
<b>50 pro Monat</b> 600 pro Jahr	240 pro Jahr	4.200	8.400	ca. 2.000
<b>75 pro Monat</b> 900 pro Jahr	300 pro Jahr	6.000	12.000	ca. 2.900
<b>100 pro Monat</b> 1200 pro Jahr	360 pro Jahr	7.800	15.600	ca. 3.800

# Beispiel: Gewinn- und Verlustbeteiligung

## Umsatzrendite des Unternehmens

bis unter 1 %
1 % bis unter 3 %
3 % bis unter 5 %
5 % bis unter 7 %
ab 7 %

## Gewinnanteil der stillen Einlagen

0%
3%
5%
7%
11%

**Verlustbeteiligung bis – 3 %**

# Die Regelungen des Beteiligungsprogramms

1. Teilnehmerkreis / berechnigte Mitarbeiter
2. Steuerliche Vergünstigungen (MKBG)
3. Aufbringung der finanziellen Mittel (Mitarbeiter / Unternehmen)
4. Verlustbeteiligung
5. Verzinsung des Kapitals
6. Fristen (Sperr- und Kündigungsfristenfristen)
7. Auszahlungsmodalitäten
8. Vereinbarte Rechte und Pflichten für die Mitarbeiter
9. Dokumente und Verträge

## Sechs Schritte zum Beteiligungsprogramm

1. Vorgespräch / Präsentation im Unternehmen
2. Entscheidung der Geschäftsleitung
3. Ansprechpartner bzw. „Arbeitsgruppe Mitarbeiterbeteiligung“
4. Workshops im Unternehmen
  - 4.1 Ausarbeitung des Beteiligungsprogramms
  - 4.2 Vorlagen für Verträge und Dokumente
  - 4.3 Information und Kommunikation
5. Abstimmung mit dem Steuerberater
6. Unternehmensinterne Präsentation



## Sechs Schritte zum Beteiligungsprogramm

1. Vorgespräch / Präsentation im Unternehmen

## 2. Entscheidung der Geschäftsleitung

3. Ansprechpartner bzw. „Arbeitsgruppe Mitarbeiterbeteiligung“

4. Workshops im Unternehmen

4.1 Ausarbeitung des Beteiligungsprogramms

4.2 Vorlagen für Verträge und Dokumente

4.3 Information und Kommunikation

5. Abstimmung mit dem Steuerberater

6. Unternehmensinterne Präsentation



Herzlichen Dank !

**Dr. Heinrich Beyer**

**AGP - Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung**

Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V.

Wilhelmshöher Allee 283a

34131 Kassel

[www.agpev.de](http://www.agpev.de)

Tel. 0561-932425-0

Fax 0561-932425-2

[heinrich.beyer@agpev.de](mailto:heinrich.beyer@agpev.de)

