

5 gute Gründe für eine Mitarbeiterbeteiligung:

1. Stärkere **Motivation** der Mitarbeiter
Mitarbeiter fühlen sich mitgenommen und erhalten eine Wertschätzung, die Motivation steigt.
2. Mitarbeiter **finden** und **binden**
Eine Mitarbeiterbeteiligung hilft bei der Werbung um Fachkräfte. Machen Sie Bewerbern ein attraktives Angebot, das Wettbewerber nicht haben.
3. Starke **Identifikation** mit dem Unternehmen
Die Mitarbeiter fühlen sich „ihrem“ Unternehmen stärker verbunden.
4. **Finanzielle Unterstützung**
Mehr als nur Tank- oder Warengutscheine: Mitarbeiterbeteiligungen sind eine nachhaltige finanzielle Unterstützung von Mitarbeitern.
5. **Nachfolge** planen
Mitarbeiterbeteiligungen können eine Planung der Unternehmensnachfolge erleichtern, z.B. durch Ansparen von künftigen Beteiligungen am Unternehmen.

Ihr Ansprechpartner:



Rechtsanwalt Frank Seliger
Fachanwalt für Steuerrecht

Katapult ●

KATAPULT Kanzlei
Am Kämpchen 26
33605 Bielefeld
Tel: 0521/5575114
info@katapult-kanzlei.de
www.katapult-kanzlei.de

Katapult ●

Mitarbeiterbeteiligung im Mittelstand



So einfach und erfolgreich:

**Erfolgsmodell
Mitarbeiterbeteiligungen**

5 Fragen zu Mitarbeiterbeteiligungen

1. *Müssen die Mitarbeiter **direkt am Unternehmen beteiligt** werden?*

Nein! Mitarbeiter müssen nicht direkt am Unternehmen beteiligt werden.

2. *Ist das nicht nur etwas für **größere Unternehmen**?*

Nein. Programme für Mitarbeiterbeteiligungen gibt es für **alle Rechtsformen**, auch für **Einzelunternehmen, Handwerksbetriebe**, kleine und mittelgroße Gesellschaften.

3. *Müssen Mitarbeiter dadurch Mitsprache- oder Mitbestimmungsrechte erhalten?*

Nein.

4. *Müssen die Mitarbeiter **Gesellschafter im Unternehmen** werden?*

Nein, müssen sie nicht.

5. *Ist so ein Modell nicht kompliziert?*

Nein, die Durchführung und Abwicklung erfolgt auch nur **einmal** im Jahr.

Die **steuerliche** Förderung

- Unternehmen können ihren Mitarbeitern nach § 3 Nr. 39 EStG jährlich eine Mitarbeiterbeteiligung **bis zu 2.000 €** gewähren.
- Gefördert werden u.a. die bei Handwerkern und im Mittelstand favorisierten Genussrechte oder Mitarbeiterdarlehen, die keine direkte Unternehmensbeteiligung sind.
- Die Förderung ist **steuerfrei**.
- Die Beteiligung kann auch **sozialabgabenfrei** gewährt werden.
- Auch die Vergütungen (Zinsen) sind **nicht lohnsteuerpflichtig**, es fällt allenfalls Kapitalertragsteuer (25%) an, sofern Freibeträge überschritten werden.

Für Unternehmen, die **jünger als 20 Jahre** sind, gibt es eine weitere zusätzliche steuerliche Förderung nach § 19a EStG (**Start-Up-Förderung**).



Beispiel:

Ein Unternehmen hat 250 Mitarbeiter.

Die Mitarbeiter werden mit **Genussrechten** am Unternehmen „beteiligt“ (keine direkte Beteiligung).

Sie erhalten pro Jahr Genussrechte zwischen 100 € und 2.000 € **steuer- und sozialversicherungsfrei**.

Erwirtschaftet der Betrieb einen Gewinn, werden die Genussrechte verzinst. Die Höhe der Verzinsung ist vom Gewinn und (falls gewünscht) weiteren Faktoren (Unfallfreiheit, Kundenzufriedenheit) abhängig.

Der **Wert** der Genussrechte bleibt zunächst **im Unternehmen**.

Die Mitarbeiter erhalten den Gegenwert für die Genussrechte, wenn sie den Betrieb verlassen (z.B. Rente).

Eine Kündigung der Genussrechte ist erstmals nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit möglich.