

MITARBEITERBETEILIGUNG FondsRLPplus – Anlage zum Antrag

1. Allgemeines

Das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm FondsRLPplus basiert auf drei Vertragsverhältnissen.

- 1.** Kofinanzierungs- und Garantievertrag (Grundvertrag) zwischen ISB und Arbeitnehmer
- 2.** Genussrechtsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Unternehmer
- 3.** Darlehensvertrag zwischen ISB und Unternehmer

Die Genussrechte des Arbeitnehmers (40 % des Beteiligungskapitals) am Unternehmen werden zu 150 % durch ein nachrangiges Darlehen der ISB kofinanziert (60 % des Beteiligungskapitals).

Der FondsRLPplus gewährt Darlehen an Unternehmen zur Kofinanzierung von Mitarbeiterbeteiligungen auf Grundlage der bestehenden Richtlinie und auf Basis dieses Merkblattes. Ein Anspruch auf Gewährung eines solchen Darlehens nach der bestehenden Richtlinie besteht nicht.

2. Antragsberechtigte Unternehmen

Arbeitnehmerbeteiligungen können mit dem FondsRLPplus begleitet werden, wenn es sich um mittelständisch strukturierte Unternehmen, insbesondere um kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gemäß der jeweils gültigen Definition der EU handelt. Das Unternehmen muss im Hinblick auf seine Marktposition und die Qualität seiner Unternehmensführung eine vertragsgemäße Umsetzung der Mitarbeiterbeteiligung erwarten lassen.

Dabei sind Beteiligungen an Unternehmen in Schwierigkeiten gemäß den „Leitlinien der Gemeinschaft für staatliche Beihilfen zur Rettung und Umstrukturierung von Unternehmen in Schwierigkeiten“ (ABI. EG C 244 vom 01.10.2004, S. 2) ausgeschlossen. Mitarbeiterbeteiligungen auf Basis des FondsRLPplus sind ebenfalls nicht möglich an Unternehmen, die der Landwirtschaft zuzuordnen sind (s. Anhang I des EG Vertrags, Liste zu Art. 32 des Vertrages).

3. Antragsberechtigte Mitarbeiter

Der Arbeitnehmer muss in einer Betriebsstätte beschäftigt sein, die in Rheinland-Pfalz gelegen ist. Der Sitz des Unternehmens muss sich zwingend in Rheinland-Pfalz befinden.

Genussrechte der Mitarbeiter von Unternehmen können in der Regel bei allen beim Unternehmen abhängig beschäftigten, sozialversicherungspflichtigen Personen kofinanziert werden. Der Arbeitnehmer muss zum Zeitpunkt der Zusage der Mitarbeiterbeteiligung im Unternehmen ungekündigt beschäftigt sein.

Geschäftsführende Gesellschafter des Unternehmens sowie solche Mitarbeiter sind nicht antragsberechtigt, die einen Anteil am Unternehmen halten, der 10 % und mehr des Kapitals bzw. der Stimmrechte beträgt.

Mitarbeiter auf Basis des 450-Euro-Gesetzes sind grundsätzlich antragsberechtigt, allerdings wird in dem Fall eine Beteiligung auf Basis einer Einzelfallentscheidung gewährt, die auf Basis einer kurzen Stellenbeschreibung erfolgt. Hintergrund ist, dass grundsätzlich keine Mitarbeiter antragsberechtigt sind, die reine Aushilfstätigkeiten ausführen.

4. Ablauf des Verfahrens

Die Antragstellung erfolgt mittels der auf der Homepage der ISB (www.isb.rlp.de) hinterlegten Antragsformulare (Unternehmen, Mitarbeiter). Zur Prüfung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Unternehmens sind entsprechende Unterlagen einzureichen:

Bei Neugründungen, Existenzgründungen und „jungen Unternehmen“:

- Lebenslauf
- aktuelle Vermögensaufstellung mit Selbstauskunft (beigefügte "Anlage D")
- Geschäftskonzept
- Rentabilitäts- und Liquiditätsplan für die nächsten 36 Monate
- Bilanz des Rumpfgeschäftsjahres, sofern vorhanden
- aktuelle BWA

Bei bestehenden Unternehmen:

- eine Kopie des Jahresabschlusses (Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Anhang und Lagebericht) bzw. Gewinnermittlung nach § 4 Absatz 3 EStG Abs. 3 per 30.12. der beiden vorangegangenen Geschäftsjahre;
- eine aktuelle BWA;
- zusätzlich bei Gewinnermittlung nach § 4 Absatz 3 EStG: Angaben zu den Verbindlichkeiten (betrieblich sowie privat) bzw. Kreditspiegel (inkl. Zins- und Tilgungsmodalitäten) und Vermögensübersicht (Anlagenspiegel).
- ggf. Angaben zum Auftragsbestand

Bereits im Antragsverfahren sollte angegeben werden, welche Gesamtkapitalrentabilitätsvereinbarung (Prozentsatz) für die erfolgsabhängige Vergütung zwischen den jeweiligen Mitarbeitern und dem Unternehmen getroffen worden ist.

Grundsätzlich erfolgt die Ausreichung der Fondsmittel (Kofinanzierungsdarlehen) gemeinsam mit dem jeweils gezeichneten Genussrechtskapital des Mitarbeiters zum 1. eines jeden Monats, wir bitten daher um eine Mitteilung, welcher Termin als Beginn geplant ist.

Nach Prüfung der eingereichten Unterlagen erfolgt eine Entscheidung über die Gewährung des nachrangigen Kofinanzierungsdarlehens. Im Anschluss erhält das Unternehmen eine Nachricht, dass die Antragsprüfung abgeschlossen ist. Bei einer positiven Entscheidung erhält das Unternehmen mehrere Ausfertigungen des Darlehensvertrags und der Genussrechtsvereinbarungen mit den einzelnen Mitarbeitern. Dem Arbeitnehmer geht der Grundvertrag zu. Beide Parteien senden jeweils ihre vollständig ausgefüllten und unterschriebenen Vertragsausfertigungen an die ISB zurück. Gleichzeitig wird das Genussrechtskapital des Mitarbeiters an die ISB überwiesen, die das Beteiligungskapital (Genussrechte + Darlehensanteil des Fonds) an das Unternehmen überweist.

Ablehnungen von Anträgen werden nur dem Unternehmen zur Weiterleitung an die Arbeitnehmer mitgeteilt.

Die Mitarbeiterbeteiligung hat eine Laufzeit von 10 Jahren. Die Rückzahlung erfolgt jedoch stets zu den Tilgungsterminen 30.03., 30.06., 30.09. bzw. 30.12., sodass die Laufzeit ggf. 10 Jahre überschreiten kann.

5. Beispielrechnungen

Die erfolgsabhängige Vergütung wird nichtgezahlt:

Beteiligungssumme:		10.000,00 EURO
- davon Genussrecht Arbeitnehmer:		4.000,00 EURO
- davon Kofinanzierungsdarlehen aus FondsRLPplus:		6.000,00 EURO
Jährliches Beteiligungsentgelt	5,0 %	500,00 EURO
- davon an Mitarbeiter	2,6 %	260,00 EURO
- davon an Fonds	2,4 %	240,00 EURO
Schlussbonus des Unternehmens	10,0 %	1.000,00 EURO
durchschnittlicher Ertrag für Mitarbeiter p.a.:		360,00 EURO
entspricht		9,00 %
durchschnittlicher Aufwand für das Unternehmen p.a.:		6,00 %

Die erfolgsabhängige Vergütung wird gezahlt:

Beteiligungssumme:		10.000,00 EURO
- davon Genussrecht Arbeitnehmer:		4.000,00 EURO
- davon Kofinanzierungsdarlehen aus FondsRLPplus:		6.000,00 EURO
Jährliches Beteiligungsentgelt	7 % (5 % + 2 %)	700,00 EURO
- davon an Mitarbeiter	4,6 % (2,6 % + 2 %)	460,00 EURO
- davon an Fonds	2,4 %	240,00 EURO
Schlussbonus des Unternehmens	10,0 %	1.000,00 EURO
durchschnittlicher Ertrag für Mitarbeiter p.a.:		560,00 EURO
entspricht		14,00 %
durchschnittlicher Aufwand für das Unternehmen p.a.:		8,00 %

Festlegung „erfolgsabhängige Vergütung“

Die erfolgsabhängige Vergütung wird im Erfolgsfall gezahlt, der Anknüpfungspunkt hierfür ist der „Erfolg“ = „Gesamtkapitalrendite“

Definition Gesamtkapitalrendite:

Gesamtkapitalrendite (Gesamtkapitalrentabilität) ist der Quotient aus dem Jahresüberschuss des Unternehmens vor Abzug von Steuern und Fremdkapitalzinsen geteilt durch das Gesamtkapital (Bilanzsumme) ausgedrückt in einem Prozentsatz

Gesamtkapitalrendite als Formel:

$$X * 100 = \frac{\text{Jahresüberschuss} + \text{Steuern} + \text{Fremdkapitalzinsen}}{\text{Gesamtkapital (Bilanzsumme)}}$$

	Vor Beteiligung	Nach Beteiligung
Jahresüberschuss	40.000 EURO	40.000 EURO
Steuern	20.000 EURO	20.000 EURO
Fremdkapitalzinsen	40.000 EURO	50.000 EURO
Mitarbeiterbeteiligungen	0 EURO	200.000 EURO
Bilanzsumme	1.000.000 EURO	1.200.000 EURO
Gesamtkapitalrentabilität	10 %	9,17 %

6. Beteiligungsentgelt

Das Beteiligungsentgelt kann nur aus Gewinnen, freien Rücklagen oder Gewinnvorträgen oder sonstiger freier Liquidität des Unternehmens gezahlt werden.

Sofern zur Abdeckung des Beteiligungsentgelts nicht ausreichende Mittel zur Verfügung stehen, werden die noch offenen Beträge gestundet. Das erfolgsabhängige Entgelt wird darüber hinaus nur dann gezahlt, wenn das Unternehmen eine zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vereinbarende Gesamtkapitalrendite übersteigt.

Von Seiten des Arbeitgebers ist nach Ablauf der Beteiligungslaufzeit eine Sonderzahlung in Höhe von 10 % des Beteiligungsbetrages zu leisten (soweit dies aus freien Rücklagen oder Gewinnvorträgen leistbar ist).

Nach derzeitiger Rechtslage im Steuerrecht sind Kapitalerträge einkommensteuerpflichtig. Es gelten die individuellen Freibeträge.

7. Rückzahlung der Beteiligung

Bei Beendigung der Beteiligung durch Zeitablauf oder durch Kündigung wird die Beteiligung zur Rückzahlung fällig. Gleichzeitig werden auch die zeitanteilige feste und die erfolgsabhängige Vergütung sowie der Schlussbonus zur Zahlung fällig.

Für den Fall, dass die Rückzahlung der Beteiligung zur Überschuldung des Unternehmens (Kapitalnehmer) führen würde, ist der Arbeitnehmer (Kapitalgeber) verpflichtet, seinen Rückzahlungsanspruch für längstens ein Jahr zu stunden.

8. Garantie

Die Garantie des Fonds tritt ein, wenn über das Vermögen des Kapitalnehmers das Insolvenzverfahren eröffnet oder ein Insolvenzantrag mangels Masse abgewiesen wird. Die Garantie tritt auch ein, wenn nach Ablauf der regulären zehnjährigen Beteiligungslaufzeit die Rückzahlung der Beteiligung wegen des Eingreifens des Rangrücktrittes unterbleibt.

Die Garantie aus dem Grundvertrag umfasst

- a) das von dem Genussrechtinhaber eingebrachte Genussrechtskapital und zwar bei einem Garantiefall in den ersten beiden Jahren der Beteiligungslaufzeit zu 100 % bzw. in den folgenden Jahren zu 90 %
- b) die laufende erfolgsunabhängige Vergütung für den kündigungsfreien Zeitraum der ersten 5 Jahre; danach längstens für ein volles Jahr.

Nimmt der Genussrechtinhaber die ISB aus vorgenannter Garantie in Anspruch, tritt er gleichzeitig seine entsprechenden Ansprüche gegenüber dem Kapitalnehmer an die ISB ab. Die Geltendmachung von Ansprüchen aus dieser Garantie durch den Genussrechtinhaber gegenüber der ISB gilt als Abtretung.

Spätere Erlöse, die die ISB aus diesen abgetretenen Ansprüchen realisiert, stehen der ISB zu, soweit sie Garantiezahlungen an den Genussrechtinhaber geleistet hat.

9. Umschuldungen

Sofern mit der Mitarbeiterbeteiligung Kontokorrentkredite abgelöst werden, kann dies nur dann erfolgen, wenn die Kreditlinien gleichzeitig aufrecht erhalten bleiben.