

WISO direkt

Analysen und Konzepte zur
Wirtschafts- und Sozialpolitik

Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz – Förderungsgesetz für KMU?

Markus Sendel-Müller¹, Marion Weckes²

Auf einen Blick

Trotz ihrer Bedeutung als Element der sozialen Gerechtigkeit sowie gesetzgeberischer Initiativen, fristet die Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland ein Schattendasein in der politischen Diskussion und ist in der unternehmerischen Praxis auch wenig anzutreffen. Völlig zu Unrecht, denn die Beteiligung von Arbeitnehmern am Unternehmen kann der zunehmenden Ungleichverteilung von Vermögen in Deutschland entgegenwirken. Darüber hinaus bietet die Mitarbeiterbeteiligung vielfältige Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen. Das hat der Gesetzgeber erkannt und wollte mit dem Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz von 2009 die Beteiligungsquoten fördern – insbesondere im KMU-Bereich.

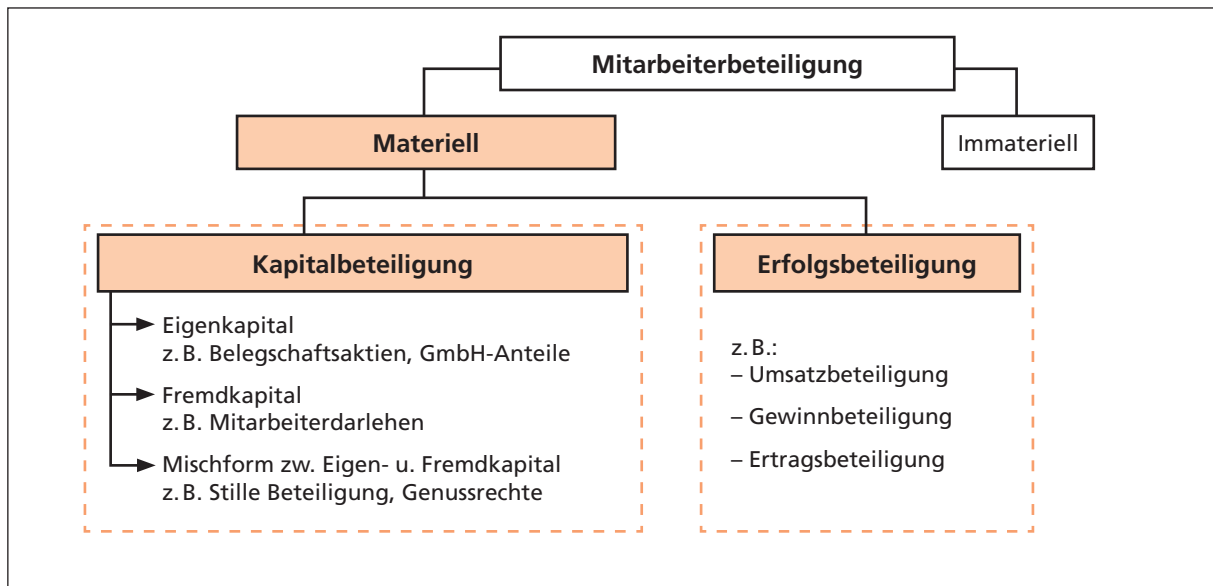
Formen der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung im Überblick

Eine Beteiligung der Mitarbeiter kann auf immaterielle Weise, z.B. durch Beteiligung an Entscheidungsprozessen oder durch materielle Beteiligung erfolgen. Im letzteren Fall wird – den Charakter der Beteiligung signalisierend – häufiger auch von einer finanziellen Beteiligung der Mitarbeiter gesprochen. In der Praxis wird zwischen einer Erfolgs- und einer Kapitalbeteiligung unterschieden (s. Abb. 1 auf S. 2).

Mitarbeitererfolgsbeteiligung

Der Begriff „Erfolgsbeteiligung“ bezeichnet alle Beteiligungsformen, bei denen Mitarbeitern zusätzlich zu ihrem Arbeitsentgelt eine erfolgsabhängige Komponente gezahlt wird. Sie eignen sich besonders gut als Einstiegsmodelle in die Mitarbeiterbeteiligung, da sie einfacher als Kapitalbeteiligungen im Unternehmen einzuführen sind. Dies führt letztlich dazu, dass Systeme der Erfolgsbeteiligung in Deutschland auch deutlich häufiger vorzufinden sind als Modelle der Kapitalbeteiligung.³ Am häufigsten findet sich in der betrieblichen Praxis die Gewinnbeteiligung. Bei ihr erhalten die Mitarbeiter in Abhängigkeit vom erzielten Unternehmensergebnis einen bereits im Vorfeld festgelegten Teil dieses Gewinns.

Abbildung 1: **Formen der Mitarbeiterbeteiligung im Überblick** (eigene Darstellung)



Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Bei einer Kapitalbeteiligung stellen die Mitarbeiter ihrem Arbeit gebenden Unternehmen Gelder in Form von Eigenkapital, Fremdkapital oder einer Mischform – auch Mezzanines Kapital genannt – zur Verfügung. Hierdurch wird der einzelne Arbeitnehmer zum Gesellschafter bzw. Gläubiger.

Dabei kann eine Kapitalbeteiligung direkt – als Einzelperson – im Unternehmen erfolgen oder über eine zwischengeschaltete Beteiligungsgesellschaft, z. B. einer Stiftung (indirekte Beteiligung). Darüber hinaus existiert die Möglichkeit einer überbetrieblichen Beteiligung. Hierbei wird der Mitarbeiter über eine Beteiligungsgesellschaft nicht (nur) am Arbeit gebenden, sondern an mehreren Unternehmen beteiligt. Eine solche (Mitarbeiter-) Beteiligungsgesellschaft bietet die Möglichkeit, die Interessen der Mitarbeiter gebündelt gegenüber dem Unternehmen zu vertreten und einen entsprechenden Einfluss geltend machen zu können.

Finanzierung einer Kapitalbeteiligung durch eine Erfolgsbeteiligung

Eine Erfolgsbeteiligung kann auch im Unternehmen verbleiben und eine Kapitalbeteiligung finanzieren. Ist die Erfolgsbeteiligung Bestandteil des tariflich vereinbarten Einkommens, spricht man bei einer Umwandlung dann von Investivlohn. Diese Umwandlungsform wird seitens der Ge-

werkschaften abgelehnt. Wird die Erfolgsbeteiligung jedoch „on top“, also zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährt, ist eine – auf Freiwilligkeit basierende – Umwandlung wünschenswert. In diesem Fall partizipieren die Arbeitnehmer in Form der Erfolgsbeteiligung von der erfolgreichen Performance des Unternehmens und können entscheiden, ob sie dieses zusätzliche Einkommen verwenden, um an einem Kapitalbeteiligungsangebot teilzunehmen. Arbeitnehmer müssen eine Beteiligung somit nicht aus ihrem Privatvermögen finanzieren.

Das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz von 2009

Mit dem Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz (MKBG) von April 2009 sollte die Anzahl von Mitarbeitern, die an ihrem Unternehmen beteiligt sind, von zwei auf drei Millionen erhöht werden⁴. Um dieses Ziel zu erreichen wurden zum einen die Förderbeiträge erhöht und zum anderen wurde das so genannte Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen neu eingeführt. Beide Modifikationen betreffen lediglich die Kapitalbeteiligung, während Erfolgsbeteiligungen nach wie vor nicht gefördert werden.

Förderbeträge erhöht

Seit April 2009 können Unternehmen ihren Mitarbeitern aufgrund einer Änderung 360 Euro (vorher 135 Euro) übertragen, ohne dass die Mit-

arbeiter diesen Betrag versteuern oder Sozialversicherungsbeiträge hierauf entrichten müssen. Parallel wurde im Fünften Vermögensbildungsgesetz die Arbeitnehmersparzulage – die vermögenswirksame Anlagen in Form von Belegschaftsaktien, GmbH-Anteile etc. begünstigt – von 18 auf 20 Prozent erhöht und der Begünstigtenkreis durch Anhebung der Einkommensgrenzen⁵ ausgeweitet.

Aufgrund des gesetzlichen Entgeltumwandlungsverbots waren bis April 2010 nur Beteiligungen von der Einkommensteuer und Sozialversicherung befreit, die zusätzlich zum Entgelt, also „on top“, gewährt wurden. Eine weitere gesetzliche Änderung stellt jedoch seit April 2010 auch die Entgeltumwandlung in Höhe bis zu 360 Euro steuerfrei, befreit allerdings weiterhin nicht von der Sozialversicherung.⁶

Betrachtet man andere europäische Länder, so zeigt sich, dass hiesige Freibeträge eher im unteren Bereich zu finden sind und andere Länder über wesentlich höhere Steueranreize, teils sogar gesetzliche Vorschriften⁷ zur Mitarbeiterbeteiligung verfügen.⁸ Steueranreize sind zwar nicht zwingende Voraussetzung, stellen jedoch ein effektives Instrument zur Förderung und Verbreitung von finanzieller Mitarbeiterbeteiligung dar.

Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen neu eingeführt

Völlig neu konzipiert und in das Investmentgesetz mit aufgenommen wurde die Möglichkeit zur Bildung eines Fonds, bei dem – auch steuerlich gefördert – eine Investmentgesellschaft Kapitalanteile von Mitarbeitern überbetrieblich verwalten kann. Die Vorteile einer Mitarbeiterbeteiligung für Arbeitnehmer und Unternehmen sollten durch die Vorteile einer Fondsanlage (Risikostreuung) ergänzt werden. Zudem sollte laut Gesetzesbegründung insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen ermöglicht werden, ohne eigenes Kapitalbeteiligungsmodell, Mitarbeiter zu beteiligen.

Allerdings ist festzustellen, dass in Deutschland bis dato keiner dieser überbetrieblich angesiedelten Investmentfonds angeboten wird. Betrachtet man die Vorschriften zur Bildung und Aufrecht-

erhaltung eines solchen Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögens, sind diese ebenso umfangreich wie der Name kompliziert. Eine erhebliche Schwierigkeit besteht auch darin, Arbeitnehmern eine solche Anlage zu erklären. Darüber hinaus zeigen sich viele Konstruktionsfehler, die keine Attraktivität für – insbesondere kleine und mittelständische – Unternehmen bieten, da die von den Mitarbeitern zur Verfügung gestellten Gelder möglicherweise nur zu einem geringen Teil oder überhaupt nicht in die Unternehmen zurückfließen.⁹

Gewerkschaften und die europäische Ebene

Waren Gewerkschaften bis vor kurzem teils skeptisch gegenüber der Mitarbeiterbeteiligung eingestellt, ist insbesondere in den vergangenen zwei Jahren eine Förderung dieser zu spüren. Vor allem die Erfahrungen mit der Finanz- und Wirtschaftskrise haben einmal mehr verdeutlicht, wie wichtig eine solide Eigenkapitalausstattung und eine nachhaltige Unternehmensstrategie sind. Die bislang ungeklärte und zwiespältige Frage, wie mögliche Konflikte, die beim einzelnen Mitarbeiter aus seiner Doppelrolle als Arbeitnehmer und Mitunternehmer entstehen können, erübrigt sich. Weil Mitarbeiter als Miteigentümer grundsätzlich längerfristig orientierte Gesellschafter sind, ähnlich wie familiengeführte Unternehmen, stellen sie auch in Krisenzeiten die besseren Shareholder dar. In diesem Zusammenhang ist vor allem das Diskussionspapier des DGB¹⁰ zukunftsweisend. „Gebündeltes Belegschaftskapital“ wird als Lösung zur Überbrückung von Liquiditätengpässen, vor allem im KMU-Bereich, betrachtet. Die Vorschläge des DGB-Vorstandsmitglied Dietmar Hexel, die auf den „Eckpunkten einer Mitarbeiterbeteiligung in Sanierungsfällen“ von BMAS und BMF aufbaut¹¹, sehen vor, dass eine tarifvertraglich geregelte Entgeltumwandlung im Krisenfall bis zu einer Höhe von 12.000 Euro pro Jahr steuer- und sozialabgabebefreit sein soll. Umgekehrt sollten die Mitarbeiter Kapitalanteile des Unternehmens erhalten und somit langfristig durch Beteiligung am Sanierungserfolg entschädigt werden. Die Stimmrechte dieser Kapitalanteile sollen gebündelt werden, zum Beispiel in einer Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft. Diese werden dann im Insolvenzfall vor

den Ansprüchen anderer Gläubiger bedient, um das Risiko des doppelten Verlusts (investiertes Geld und Arbeitsplatz) bei fehlgeschlagener Unternehmenssanierung zu kompensieren.

Auf europäischer Ebene wird derzeit eine neue Initiativstellungnahme „Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Europa“ vorbereitet. Die Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses¹² formuliert derzeit eine ministerielle Empfehlung, die voraussichtlich ein einfaches europäisches Anreizmodell mit einheitlichen Steuersätzen als langfristiges Ziel fordern wird. Kurzfristig sollen die europäischen Mitgliedsstaaten eine gegenseitige Anerkennung bestehender Modelle anstreben, um insbesondere länderübergreifend tätigen Unternehmen die Möglichkeit zu geben, einfach und unbürokratisch allen Mitarbeitern ein Modell, unabhängig vom Beschäftigungsland, anbieten zu können.

Mitarbeiterkapitalbeteiligung praxistauglich weiterentwickeln

Trotz der – nur auszugsweise – dargestellten Probleme ist zu begrüßen, dass der Gesetzgeber einen wesentlichen Schritt in die Richtung zur Förderung der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland gemacht hat. Mit der Anhebung der Freibeträge wurde eine Kapitalbeteiligung erheblich attraktiver. Ein rasanter Anstieg hinsichtlich der Beteiligungsangebote ist jedoch ausgeblieben. Im-

mer noch dominieren Belegschaftsaktienangebote bei großen, börsennotierten Unternehmen. Kleine und mittelständische Unternehmen sind aufgrund teils hoher, administrativer Informations- und Einführungskosten kaum in der Lage, die Vorteile in Form von Finanzierungseffekten in Anspruch zu nehmen. Der Liquiditätszufluss durch Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle bleibt damit aus und eine Verbesserung der Eigenkapitalquote sowie die damit einhergehende Verbesserung der Kreditwürdigkeit ebenfalls. Auch die Möglichkeit des Sondervermögens konnte diesen Nachteil der klein- und mittelständischen Unternehmen bislang nicht ausgleichen.

In den nächsten Jahren könnte das MKBG dennoch eine wichtige Rolle spielen. Dafür ist es unabdingbar, dass es durch eine erneute Überarbeitung praxistauglicher weiterentwickelt wird¹³. Dies kann beispielsweise dadurch geschehen, dass neben der Kapital- auch die Erfolgsbeteiligung in die staatliche Förderung mit aufgenommen und statt der völlig ungenutzten überbetrieblichen Fondslösungen eine betriebliche Beteiligungsgesellschaft fokussiert wird. Betriebliche Beteiligungsmodelle sind bereits in Deutschland vorzufinden und können zudem neue Impulse zur weiteren Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung – insbesondere in mittelständischen – Unternehmen geben. Außerdem ist zu erörtern, inwieweit eine steuerliche Förderung ausgedehnt werden kann, um die Einkommensschere zwischen Erwerbs- und Kapitaleinkommen zu reduzieren.

1 Markus Sendel-Müller, Dipl.-Kaufmann, Mitglied der Geschäftsleitung der INFO-Institut Beratungs-GmbH, Saarbrücken.

2 Marion Weckes, Dipl.-Volkswirtin, Referatsleiterin Wirtschaft III, Abteilung Mitbestimmungsförderung, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

3 Vgl. zu einem Überblick über Verbreitung von Erfolgs- und Kapitalbeteiligung: European Trade Union Institute (ETUI): <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Quer-durch-Europa/Finanzielle-Mitarbeiterbeteiligung/Ueberblicks-tabelle#ftn2>. (19.07.2010).

4 Vgl. Vetter, Stefan: Bescheidener Anspruch, in: Saarbrücker Zeitung, Nr. 201 vom 28. August 2008: A6.

5 Von 17.900 Euro auf 20.000 Euro für Alleinverdiener und von 35.800 Euro auf 40.000 Euro für Verheiratete.

6 Vgl. AGP-Mitteilungen, Newsletter 01-2010: 2, <http://www.agpev.de/downloads/agpmitteilungen0110.pdf> (21.06.2010).

7 Vgl. WISO Diskurs „Mitarbeiterbeteiligung in Europa, Japan und den USA“, September 2007: 11 ff.

8 Vgl. Lowitzsch, Jens et al.: Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa, Berliner Wissenschafts-Verlag, S. 20 ff.

9 Vgl. Lowitzsch, Jens; Spitsa, Natalia; Roggemann, Herwig; Waas, Bernd: Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Mitbestimmungsförderung, Referat Wirtschaft III (Nr. 2009-002), Düsseldorf 2009, http://www.boeckler.de/pdf/mbf_gutachten_lowitzsch_2009.pdf (01.02.2010).

10 Hexel, Dietmar: Belegschaftskapital als attraktiver Baustein einer Krisenlösung, DGBdiskurs, Berlin 2010.

11 Vgl. BMAS: Eckpunkte einer Mitarbeiterbeteiligung in Sanierungsfällen, 2009, http://www.bmas.de/portal/37522/property=pdf/2009_09_08_eckpunkte_mitarbeiterkapitalbeteiligung.pdf (05.02.2010).

12 http://www.eesc.europa.eu/sections/soc/employment_working_conditions.htm

13 Diesem Ziel widmet sich ein gemeinsam von der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung getragenes Dialogprojekt im Rahmen des FES Arbeitskreises Mittelstand.