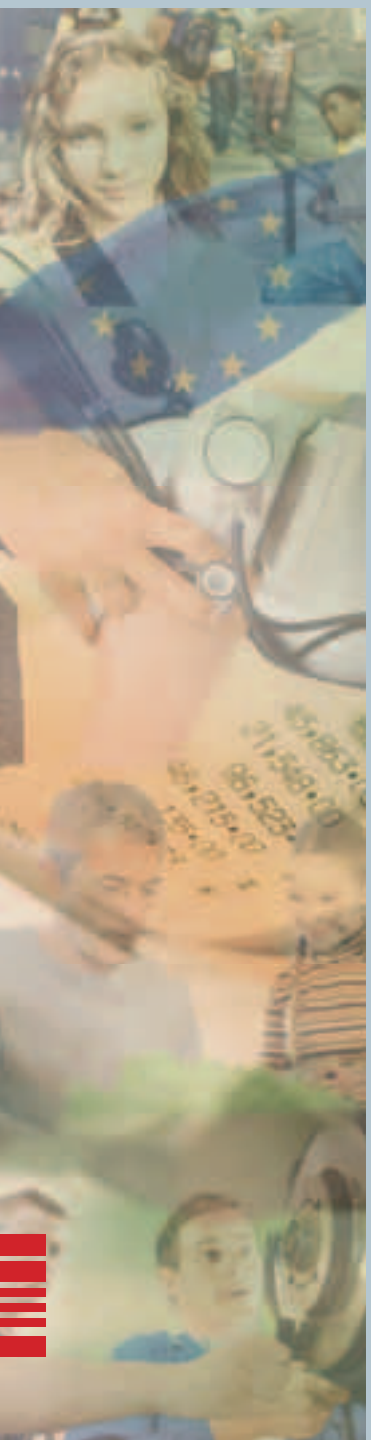
August 2011

WISO Diskurs

Expertisen und Dokumentationen
zur Wirtschafts- und Sozialpolitik



Die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung praxistauglich weiterentwickeln

ARBEITSKREIS MITTELSTAND

Hans Böckler Stiftung

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung

Die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung praxistauglich weiterentwickeln

Klaus Mehrens
Stefan Stracke
Peter Wilke

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis 4

Vorbemerkung 5

Das Wesentliche auf einen Blick 7

1. Einführung: Mitarbeiterkapitalbeteiligung – ein Thema mit vielen Facetten 8

2. Formen und Verbreitung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung 10
   2.1 Beteiligungsformen im Überblick 10
      2.1.1 Erfolgsbeteiligung 11
      2.1.2 Kapitalbeteiligung 12
   2.2 Wo funktionieren Beteiligungsangebote – wo gibt es Probleme? 14

3. Die gesellschaftspolitische Debatte: Mitarbeiterbeteiligung als Lösungsansatz für mehr Verteilungsgerechtigkeit? 17

4. Das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz von 2009 20
   4.1 Die politischen Beweggründe – Was war mit der Modernisierung der Förderbedingungen beabsichtigt? 20
   4.2 Was muss besser werden? – Erfahrungen und Positionen 25
      4.2.1 Reaktionen von Parteien und Sozialpartnern auf das MKBG 25
      4.2.2 Anwendungsprobleme des MKBG im Detail 27

Diese Expertise wird von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von den Autoren in eigener Verantwortung vorgenommen worden.

Impressum: © Friedrich-Ebert-Stiftung | Herausgeber: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung | Godesberger Allee 149 | 53175 Bonn | Fax 0228 883 9205 | www.fes.de/wiso |
Gestaltung: pellens.de | Fotos © Fotolia | bub Bonner Universitäts-Buchdruckerei |
ISBN: 978-3-86872-835-4 |

5. Krisenbewältigung und Aufbau neuer Perspektiven durch Mitarbeiterbeteiligung? 40
5.1 Hintergrund: Beteiligung in der Krise als „Tauschgeschäft“ 40
5.2 Konzepte und Vorschläge der Debatte im Urteil der Expertenrunde 41
5.2.1 SPD-Konzept „Eckpunkte einer Mitarbeiterbeteiligung in Sanierungsfällen“ 41
5.2.2 CDU/CSU-FDP-Regierung: Änderung des Entgeltumwandlungsverbots 42
5.2.3 Das DGB-Konzept „Belegschaftskapital als attraktiver Baustein einer Krisenlösung“ 42
5.3 Unternehmensbeispiele – Was lässt sich aus den Erfahrungen lernen? 43

6. Mitarbeiterbeteiligung in Europa – Was können wir von unseren Nachbarn lernen? 47
6.1 Drei Länderbeispiele 47
6.1.1 Mitarbeiterbeteiligung in den Niederlanden: Die Entwicklung eines Kernmodells für KMU 47
6.1.2 Mitarbeiterbeteiligung in Frankreich: Eine lange Tradition staatlicher Förderprogramme 48
6.1.3 Mitarbeiterbeteiligung in Österreich: Das Konzept des „strategischen Eigentums“ bei der voestalpine AG 49
6.2 Mitarbeiterbeteiligung als Baustein des europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells 50

7. Fazit 52

Literatur 54

Die beteiligten Expertinnen und Experten 62

Die Autoren 64

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Formen der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung 10

Abbildung 2: Formen der Erfolgsbeteiligung 11

Abbildung 3: Formen der Kapitalbeteiligung 12

Abbildung 4: Funktionsweise eines Mitarbeiterbeteiligungsfonds 14

Abbildung 5: Anlagegrenzen des Mitarbeiterbeteiligungsfonds 24

Vorbemerkung

Obwohl die Sozialpartnerschaft in Deutschland eine gute und lange Tradition hat, spielt die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in der politischen Diskussion und in der unternehmerischen Praxis nach wie vor eine untergeordnete Rolle. Die immer ungleichere Verteilung von Vermögen und speziell die Konzentration des Produktivkapitals in den Händen Weniger gibt allen Anlass, die in früheren Jahrzehnten geführten Diskussionen wieder aufzunehmen. Die breite Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am Unternehmen könnte der zunehmenden Ungleichverteilung von Vermögen in Deutschland zumindest entgegenwirken. Zusätzlich zeigen Erfahrungen aus der Unternehmenspraxis, dass Mitarbeiterbeteiligung vielfältige Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen bieten kann. Der Gesetzgeber hat mit der Neufassung des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes von 2009 neue und verbesserte Anreize für die Einführung von Beteiligungsmodellen geschaffen und will damit insbesondere die Beteiligung im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) fördern. Mit der Zulassung von überbetrieblichen Beteiligungsfonds wurde darüber hinaus ein Instrument geschaffen, um die Umsetzung von Beteiligungsangeboten zu erleichtern.

Nicht zuletzt durch die faktisch zeitgleich einsetzende Wirtschafts- und Finanzkrise und den Regierungswechsel fand das neue Gesetz zur Mitarbeiterbeteiligung bisher nicht die gewünschte breite Resonanz in der Wirtschaft. An der politischen Unterstützung mangelt es nicht: Die Spitzenverbände der Sozialpartner BDA und DGB begrüßen beide die erweiterten Möglichkeiten der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Auch in den politischen Parteien gab und gibt es allenfalls Differenzen über die Ausgestaltung einzelner Instrumente, nicht aber über den gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Wert einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Die Zielsetzungen von langfristig mehr Verteilungsgerechtigkeit durch die breitere Beteiligung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen am Produktivkapital sind genauso Konsens wie die Idee einer stärkeren Motivationswirkung im Unternehmen durch Beteiligung mit positiven Wirkungen auf die Produktivität.

Die möglichen Hindernisse bei einer stärkeren Nutzung von finanziellen Mitarbeiterbeteiligungsmodellen liegen gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen in den Details der praktischen Umsetzung. Dies belegen auch die sehr unterschiedlichen Beteiligungsquoten in den verschiedenen Branchen und Unternehmensgrößenklassen. Während bei den großen börsennotierten Unternehmen Beteiligungsangebote doch relativ weit verbreitet sind und zum „alltäglichen“ Instrument moderner Personalpolitik gehören, ist eine Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Unternehmenskapital in KMU nach wie vor eine Ausnahme. Daher ist die Umsetzung, Begleitung und Verbesserung der Möglichkeiten einer finanziellen Mitarbeiterbeteiligung insbesondere im KMU-Bereich ein wichtiges Aktionsfeld für einen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Dialog, der u. a. auch der Idee von mehr Demokratie und Verteilungsgerechtigkeit verpflichtet ist.

Vor diesem Hintergrund hat der Arbeitskreis Mittelstand der Friedrich-Ebert-Stiftung in Zusammenarbeit mit der Hans Böckler Stiftung ein Dialogprojekt durchgeführt, das aus einer Reihe von Expertengesprächen bestand und an wichti-

gen offenen Fragen der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung ansetzte. Ziel des Projektes war es, Wirtschaft, Politik, Wissenschaft, aber auch Verbands- und Gewerkschaftsvertreter sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im kritischen Austausch zusammenzubringen und hieraus Anstöße für Verbesserungen der Beteiligungsmöglichkeiten und entsprechende Handlungsoptionen zu entwickeln.

Im Rahmen des ersten Expertengespräches am 23.11.10 wurden die Hintergründe des neuen Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes und notwendige Impulse für weitergehende gesetzgeberische Initiativen diskutiert, um die Attraktivität von Beteiligungsmodellen für Beschäftigte und Unternehmen zu steigern. Im Mittelpunkt des zweiten Expertengesprächs am 22.2.11 stand die Diskussion betrieblicher Erfahrungen mit Beteiligungsmodellen im Zusammenhang mit betrieblichen Krisen- und Sanierungsfällen. Im Rahmen des dritten Expertengespräches am 5.4.11 wurden schließlich auf Grundlage der Erfahrungen mit Mitarbeiterbeteiligung in den Niederlanden, Frankreich und Österreich Bedingungsfaktoren für die unterschiedliche Verbreitung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung in Europa diskutiert.

Die vorliegende Publikation fasst die wesentlichen Ergebnisse der Expertengespräche und die politische Auseinandersetzung mit dem Thema Mitarbeiterbeteiligung in jüngster Zeit zusammen.

Helmut Weber
Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik
Friedrich-Ebert-Stiftung

Marion Weckes
Abteilung Mitbestimmungsförderung
Hans-Böcker-Stiftung

Das Wesentliche auf einen Blick

Der Bundestag hat im Frühjahr 2009 eine Neufassung des Gesetzes zur finanziellen Mitarbeiterbeteiligung verabschiedet, um das politische Ziel einer stärkeren Verbreitung der Beteiligung von Beschäftigen an Erfolg und Kapital der Unternehmen zu erreichen. Dieser Gesetzesinitiative vorausgegangen war eine mehrjährige politische Diskussion unter Einbeziehung der Sozialpartner über mehr Verteilungsgerechtigkeit sowie einzelwirtschaftlich positive Auswirkungen von Mitarbeiterbeteiligung. Der wirtschaftspolitische Kontext dieser Diskussion war geprägt durch einen konjunkturellen Aufschwung und steigende Unternehmensgewinne. Die nach der Verabschiedung des Gesetzes einsetzende Finanzkrise im Jahr 2009 änderte diese Rahmenbedingungen erheblich. Zwar wurde in der Wirtschafts- und Finanzkrise die Debatte um Mitarbeiterbeteiligung fortgeführt – jetzt allerdings aus einem anderen Blickwinkel. Im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten, beispielsweise bei Opel und Schaeffler, wurde diskutiert, inwieweit eine Kapitalbeteiligung als Instrument zur Bewältigung der Krisensituation in Frage kommen könnte. Wenn Belegschaften auf Lohnansprüche in der Gegenwart verzichten – so die Forderung der Arbeitnehmerseite – sollten sie durch eine Beteiligung am Kapital der Unternehmen im Gegenzug Stimmrechte und die Chance auf mögliche Wertsteigerungen in der Zukunft haben.

Die Weiterentwicklung der Förderbedingungen für Kapitalbeteiligungen aus der Neufassung des Gesetzes umfasste u. a. die Erhöhung der Arbeitnehmersparzulage für in Beteiligungen angelegte vermögenswirksame Leistungen von 72 auf 80 Euro jährlich. Zudem wurde der steuer- und sozialversicherungsfreie Höchstbetrag für die Überlassung einer Mitarbeiterbeteiligung am Arbeit gebenden Unternehmen von 135 auf 360 Euro pro Jahr erhöht. Darüber hinaus sollte durch überbetriebliche Mitarbeiterbeteiligungsfonds vor allem für KMU eine Möglichkeit geschaffen werden, ihren Beschäftigten ein Beteiligungsangebot zu machen. Nach den Vorstellungen der damaligen Regierungskoalition von CDU/CSU und SPD sollte durch die Ausweitung der Förderbedingungen die Anzahl der am Unternehmen beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von zwei auf drei Millionen gesteigert werden.

In der Diskussion seit Einführung des Gesetzes werden die mit den neuen gesetzlichen Regelungen verbundenen praktischen Anwendungsprobleme und Verbesserungsvorschläge thematisiert. Hier zeigt sich vor allem, dass es in der Umsetzung des neuen Gesetzes noch erheblichen Kommunikations- und Vermittlungsbedarf gegenüber der Wirtschaft gibt. Die möglichen positiven Wirkungen von Beteiligungsmodellen (bessere Mitarbeitermotivation und -bindung, höhere Produktivität etc.) werden in der Wirtschaft zwar erkannt, aber die Idee überbetrieblicher Umsetzungsmodelle scheint vielen Unternehmen zu kompliziert. In der Realität gibt es solche Fonds bisher noch nicht.

Der Weg zu einer stärkeren Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligung kann zwar über eine Forderung nach noch stärkerer finanzieller Förderung gehen. Aber ohne die politische Initiative der Parteien und Sozialpartner kann das Thema Mitarbeiterbeteiligung in der öffentlichen Diskussion keinen neuen Schwung erhalten. Wichtig ist vor allem eine gemeinsame Diskussion von Politik und Sozialpartnern zur Verwirklichung von mehr positiven Beispielen auf Unternehmensebene. Hier ist z. B. zu überlegen, statt der bislang völlig ungenutzten überbetrieblichen Fonds Stiftungsmodelle und andere betriebliche Beteiligungsgesellschaften in den Mittelpunkt der Förderung zu stellen. Solche Modelle werden in Deutschland bereits praktiziert. Es ist auch zu diskutieren, inwieweit Frankreich als Vorbild dienen kann. Dort hat eine umfassende staatliche Förderung zu einer hohen Verbreitung von Beteiligungsmodellen geführt.

1. Einführung: Mitarbeiterkapitalbeteiligung – ein Thema mit vielen Facetten

Der Bundestag hat im Frühjahr 2009 eine Neufassung des Gesetzes zur finanziellen Mitarbeiterbeteiligung („Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz", im Folgenden: MKBG) verabschiedet. Politisches Ziel war eine stärkere Verbreitung der Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Kapital der Unternehmen. Die Anzahl der am Unternehmenskapital beteiligten Beschäftigten sollte mittelfristig von heute rund zwei Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf drei Millionen erhöht werden (Deutscher Bundestag Drucksache 16/10531 2008). Um diesem Ziel näher zu kommen, wurden die staatlichen Förderbeträge angehoben und als neue Förderkategorie das sogenannte „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen", d. h. eine Beteiligung in Form überbetrieblicher Fonds, neu eingeführt.

Der Gesetzesinitiative vorausgegangen war eine mehrjährige politische Diskussion unter Einbeziehung der Sozialpartner über mehr Verteilungsgerechtigkeit durch finanzielle Mitarbeiterbeteiligung. Angeregt worden war die Debatte schon im Jahr 2001 durch den damaligen Bundeskanzler Gerhard Schröder und Ende 2005 auch durch den damaligen Bundespräsidenten Horst Köhler, der eine stärkere Partizipation der Beschäftigten an der erfolgreichen Entwicklung von Unternehmen einforderte (Bundespräsidialamt 2005).

Der wirtschaftspolitische Kontext zu Beginn der Diskussion war geprägt durch einen konjunkturellen Aufschwung und steigende Unternehmensgewinne. Die nach der Verabschiedung des Gesetzes einsetzende Finanzkrise im Jahr 2009 änderte diese Rahmenbedingungen aber erheblich, so dass die Debatte um Mitarbeiterbeteiligung in der Wirtschafts- und Finanzkrise eine andere Perspektive bekam. Im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten, beispielsweise bei Opel und Schaeffler, wurde nun diskutiert, inwieweit eine Kapitalbeteiligung als Instrument zur Bewältigung der Krisensituation in Frage kommen könnte. Wenn Belegschaften auf Lohnansprüche in der Gegenwart verzichten – so die Forderung der Arbeitnehmerseite – sollten sie durch eine Beteiligung am Kapital der Unternehmen im Gegenzug Stimmrechte und die Chance auf mögliche Wertsteigerungen in der Zukunft haben.

Beide Diskussionsstränge haben ihre Berechtigung. Allerdings muss man heute, zwei Jahre nach Einführung des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes, feststellen, dass es keine wirklich konkreten Hinweise gibt, dass die durch dieses Gesetz und die damit verbundene Förderung eingeräumten Möglichkeiten der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in größerem Umfang genutzt werden als vorher (auch wenn es zwei Jahre nach Einführung des MKBG zu früh sein mag zu beurteilen, welche langfristigen Effekte von den veränderten Förderbedingungen auf die Verbreitung und Nutzung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen in der Praxis ausgehen). Die Gründe für die bisher eher schwache Resonanz auf eine Initiative, die von allen politischen Parteien und den Sozialpartnern im Grundsatz unterstützt wurde, sind erklärungsbedürftig.

Aus diesem Grund wurden vom Arbeitskreis Mittelstand der Friedrich-Ebert-Stiftung in Kooperation mit der Hans Böckler Stiftung eine Reihe von Expertengesprächen zwischen Herbst 2010 und Frühjahr 2011 durchgeführt (siehe Übersicht im Anhang). Ziel war es, in einem kritischen Austausch zwischen Politik, Praxisexperten und Sozialpartnern Problemstellungen bei der Nutzung und Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland zu erörtern und Lösungsansätze für eine Verbesserung der Bedingungen zu entwi-

ckeln. Da die grundsätzlichen Vorteile (und Nachteile) einer finanziellen Mitarbeiterbeteiligung und die damit verbundenen politischen Ziele schon im Vorfeld der letzten Gesetzesänderung breit diskutiert worden sind,[1] sollte das Projekt auf diesen Diskussionsergebnissen aufsetzen. D. h. es ging nicht darum, noch einmal das generelle Für und Wider finanzieller Mitarbeiterbeteiligung zu diskutieren,[2] sondern vielmehr konkret an den in letzten Jahren erkennbar gewordenen einzelnen Problemstellungen anzusetzen. Themen für die Diskussion in den Expertengesprächen waren:

- Was war mit dem MKBG aus dem Jahr 2009 beabsichtigt? Welche Umsetzungsprobleme gibt es? Wie sind die praktischen Probleme zu bewerten?
- Hat sich Mitarbeiterbeteiligung in der Wirtschafts- und Finanzkrise bewährt? Welche Erfahrungen haben Arbeitgeber und Gewerkschaften gemacht? Gibt es Best-Practice-Fälle?
- Keine finanzielle Beteiligung ohne Transparenz und Information – aber wie viel Mitbestimmung folgt daraus?
- Was kann eine solche Beteiligung wirklich leisten für Vermögensaufbau in Arbeitnehmerhand und Verteilungsgerechtigkeit?
- Mitarbeiterbeteiligung als europäisches Projekt – Was können wir auf politischer Ebene von Europa erwarten? Welche Möglichkeiten der Umsetzung von Beteiligungsmodellen gibt es bei transnationalen Unternehmen? Was machen unsere europäischen Nachbarn besser?

Die vorliegende Studie dokumentiert die Ergebnisse der Expertengespräche und stellt sie in den Kontext der Fachdiskussion und der einschlägigen Literatur zum Thema finanzieller Mitarbeiterbeteiligung.

1 Vgl. dazu die Ergebnisse der gemeinsamen Arbeitsgruppe Mitarbeiterbeteiligung von SPD-Parteivorstand und SPD-Bundestagsfraktion aus dem Jahr 2007, den Beschluss der gemeinsamen Arbeitsgruppe von CDU und CSU unter dem Vorsitz von Karl-Josef Laumann und Erwin Huber 2007 sowie den Bericht der gemeinsamen Arbeitsgruppe von CDU/CSU und SPD für mehr Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland aus dem Jahr 2008.

2 Ein Überblick der Debatte und der Vorschläge und Forderungen von Parteien und Sozialpartnern im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens findet sich z. B. bei Meyer (2008) und Stracke et al. (2007).

2. Formen und Verbreitung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung

2.1 Beteiligungsformen im Überblick

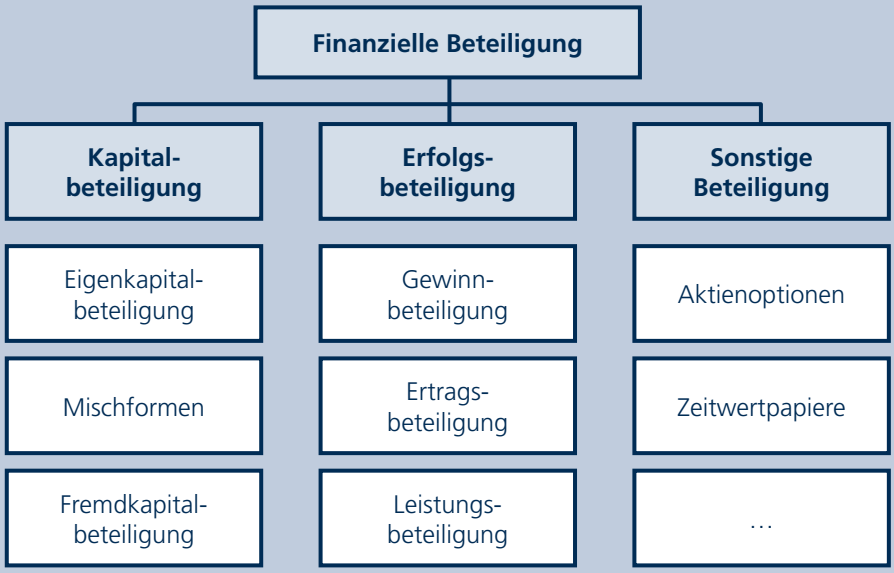
In der Diskussion werden üblicherweise die materielle (finanzielle) und die immaterielle Beteiligung der Beschäftigten an Entscheidungen und am Ergebnis der Unternehmen unterschieden. Die immaterielle Beteiligung bezieht sich auf die Partizipation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Entscheidungsprozessen (Voß et al. 2003). Bei der materiellen Beteiligung sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer monetäre Vorteile aus einer Beteiligung bekommen. D. h. es geht um eine vertraglich geregelte, dauerhafte Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Kapital und/oder wirtschaftlichen Erfolg ihres Arbeit gebenden Unternehmens (Juntermanns 1991; Schneider/Fritz/Zander 2007).[3]

Grundsätzlich lassen sich zwei Formen der materiellen Mitarbeiterbeteiligung unterscheiden: die Kapitalbeteiligung und die Erfolgsbeteiligung (Abbildung 1). In der Praxis werden diese beiden Beteiligungsformen häufig miteinander verknüpft, z. B. wenn die Erfolgsbeteiligung zur Finanzierung der Kapitalbeteiligung genutzt wird.

Die Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Angeboten einer finanziellen Beteiligung angesprochen werden soll, ist in der Regel nicht homogen. Da sich die Arbeitsentgelte je nach Hierarchie oder nach berufsüblichen Besonderheiten unterschiedlich zusammensetzen, spielt dies auch für Ansätze der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung eine wichtige Rolle. So gibt es z. B. für die Beteiligung von Vorständen, Managern und leitenden Angestellten deutlich andere

Abbildung 1:

Formen der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung

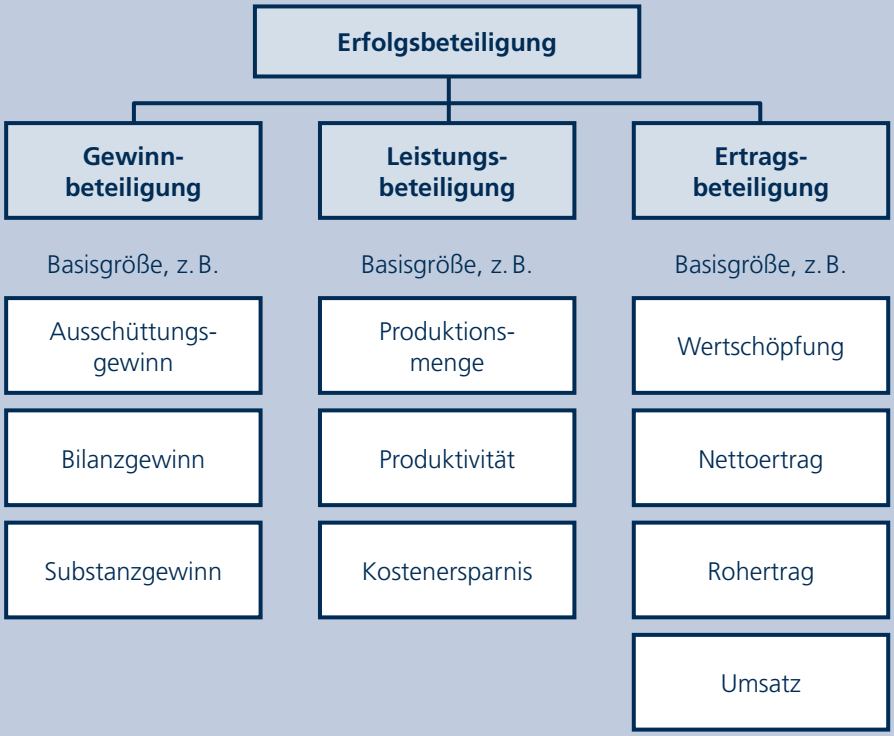


Quelle: Eigene Darstellung.

3 Auf europäischer Ebene wurde Anfang der 1990er Jahre von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften der Begriff „PEPPER“ geprägt: „Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results“ (Uvalić 1991).

Abbildung 2:

Formen der Erfolgsbeteiligung



Quelle: Eigene Darstellung.

Dimensionen bei Beteiligungsangeboten und andere Spielräume für die Nutzung der Programme als für die breite Belegschaft. Die Diskussion der letzten Jahre konzentriert sich im Wesentlichen auf die breit angelegten Modelle für alle Belegschaftsangehörigen.

2.1.1 Erfolgsbeteiligung

Eine Erfolgsbeteiligung basiert auf dem Grundgedanken, die Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben dem festen Lohn bzw. Gehalt durch eine erfolgsabhängige Sonderzuwendung im Rahmen der Vergütung zu honorieren. Diese ist vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens oder eines Unternehmensteils abhängig und kann nur indirekt von den einzelnen Beschäftigten beeinflusst werden (Risser 2005; Strotmann 2003). Basis der Erfolgsbeteiligung ist die Erzielung eines Periodenerfolgs, von dem ein Teil an die Belegschaft ausgeschüttet wird (Beck 2008; Drumm 2008). In vielen Unternehmen ist es üblich, die Höhe der Sonderzuwendung an betriebliche Kennziffern zu koppeln. In Abhängigkeit von dem Kriterium, das zur Festlegung des Periodenerfolgs herangezogen wird, lassen sich demnach Gewinn-, Leistungs- und Ertragsbeteiligung unterscheiden (Abbildung 2). In wirtschaftlich erfolgreichen Zeiten führt dies in der Regel zu höheren Ausschüttungen an die Beschäftigten, in schlechteren Zeiten kann die Erfolgsbeteiligung entsprechend abgesenkt werden bzw. ganz entfallen.

In der neueren Literatur wird das Konzept der Erfolgsbeteiligung in einer weiter gefassten Definition nicht mehr nur mit dem Gedanken einer Beteiligung an einer kollektiv erbrachten Basisgröße, sondern darüber hinaus auch auf der Ebene der Individualleistung als „Individual Incentive“ betrachtet. Hierunter werden im Wesentlichen Prämien auf der Basis von Leistungsbeurteilungen oder Zielvereinbarungen, aber auch Umsatz- oder Deckungsbeitragsprovisionen verstanden (AGP 2011; Schneider/Fritz/Zander

2007). Damit wird das Konzept einer Erfolgsbeteiligung im kollektiven Sinne jedoch aufgeweicht und der Übergang beispielsweise zu Prämienlohnsystemen wird fließend.

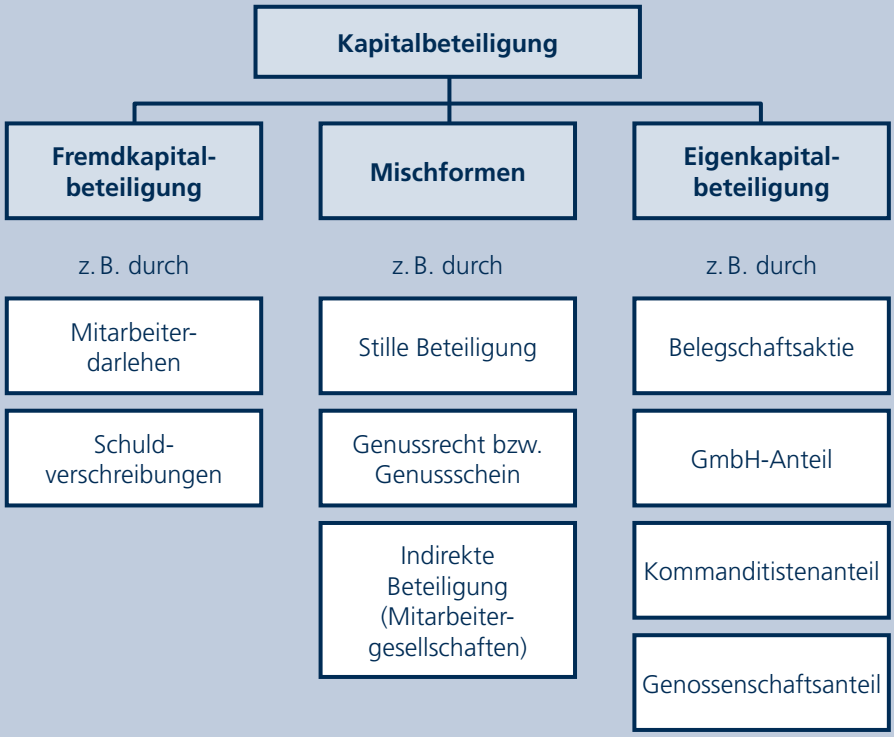
2.1.2 Kapitalbeteiligung

Bei einer Kapitalbeteiligung stellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem Unternehmen neben ihrer Arbeitskraft finanzielle Mittel zur Verfügung. Hierbei kann es sich entweder um Fremd- oder um Eigenkapital handeln (Abbildung 3). Zwischen dem Unternehmen und dem einzelnen Beschäftigten entsteht dabei zusätzlich zur arbeitsrechtlichen eine vermögensrechtliche Beziehung (Kay/Backes-Gellner 2004; Risser 2005). In der Unternehmenspraxis lassen sich unterschiedliche Verfahren und Regelungen zur Gestaltung der Beteiligungsmodelle finden. Die jeweilige Form der Kapitalbeteiligung bestimmt darüber, ob die Beschäftigten eine feste oder erfolgsabhängige Verzinsung ihres eingesetzten Kapitals erhalten oder als Anteilseigner mit allen Chancen und Risiken am unternehmerischen Erfolg teilhaben. Welche der Beteiligungsformen im Einzelfall gewählt wird, hängt vor allem von den Zielen, die mit der Mitarbeiterbeteiligung verfolgt werden sollen (z. B. die Stärkung der Eigenkapitalbasis oder die Steigerung der Mitarbeitermotivation und -bindung), und der Rechtsform des Unternehmens ab. Aus dem gewählten Beteiligungsmodell ergeben sich bestimmte Rechte, insbesondere Informations- und Mitwirkungsrechte für die beteiligten Beschäftigten (siehe hierzu ausführlich z. B. Schneider/Fritz/Zander 2007; Stettes 2008; Voß/Wilke/Maack 2003).

Die einfachste Form einer Fremdkapitalbeteiligung ist das Mitarbeiterdarlehen, das unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens gewählt werden kann. Wesentlich ist, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem Unternehmen für einen festgelegten Zeitraum eine

Abbildung 3:

Formen der Kapitalbeteiligung



Quelle: Eigene Darstellung.

bestimmte Geldsumme zur Verfügung stellen, die nach Ablauf des Zeitraumes in verzinster Form zurückgezahlt wird. Neben einer festen Verzinsung ist auch eine Verzinsung möglich, die an Kenngrößen wie Umsatz oder Gewinn geknüpft ist (partiarisches Darlehen). Eine Verlustbeteiligung ist hier ausgeschlossen, im Fall einer Insolvenz des Unternehmens kann die Forderung des Darlehensgebers jedoch ganz oder teilweise ausfallen. Im Fall einer Darlehenskonstruktion haben die beteiligten Beschäftigten keine gesetzlich geregelten zusätzlichen Informations-, Kontroll- und Mitspracherechte, es sei denn, diese werden gesondert geregelt (Bierbaum et al. 2005; Drumm 2008).

Die in ihren Konsequenzen am weitesten reichende Form einer Kapitalbeteiligung der Beschäftigten ist die Eigenkapitalbeteiligung. Je nach Rechtsform des Unternehmens können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Belegschaftsaktien, GmbH-Anteile, Genossenschaftsanteile oder Kommanditanteile am Unternehmen beteiligt werden. Auf diese Weise sind die Beschäftigten auch gesellschaftsrechtlich am Unternehmen beteiligt, d. h. sie haben die gleichen Informations-, Kontroll- und Mitentscheidungsrechte wie die übrigen Gesellschafter des Unternehmens, sofern diese Rechte nicht durch zusätzliche Regelungen eingeschränkt werden (Kay/Backes-Gellner 2004; Voß/Wilke/Maack 2003). Je nachdem, welche Beteiligungsform gewählt wird, sind diese Rechte in ihrem Umfang unterschiedlich ausgestaltet (siehe ausführlich BMAS 2009a). In der Regel übernehmen die Beschäftigten dieselben Risiken wie die übrigen Anteilseigner. Hierzu gehört etwa das Risiko der Haftung, der Erfolgsabhängigkeit der Erträge (z. B. der Höhe der Dividendenzahlung) oder das Risiko von Kursschwankungen bis hin zum Totalverlust in der Insolvenz (Risser 2005).

Insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen sind auch Mischformen zwischen Eigen- und Fremdkapitalbeteiligung über stille Beteiligungen oder Genussrechte zu finden (siehe ausführlich Schneider/Fritz/Zander 2007).

In der Praxis werden oft die Anteile der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer sogenannten Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft zusammengefasst, die „zwischen“ das Unternehmen und die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „geschaltet“ wird (Voß et al. 2003). D. h. die Beschäftigten schließen Beteiligungsverträge mit der Beteiligungsgesellschaft (in der Praxis häufig als stille Gesellschafter), diese wiederum beteiligt sich am Arbeit gebenden Unternehmen (vielfach auch als stille Gesellschafterin). Hierbei handelt es sich demnach um eine indirekte Beteiligung. Für Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaften wird häufig die Rechtsform der GmbH gewählt. Auch Stiftungsmodelle sind üblich (John/Stachel 2009).

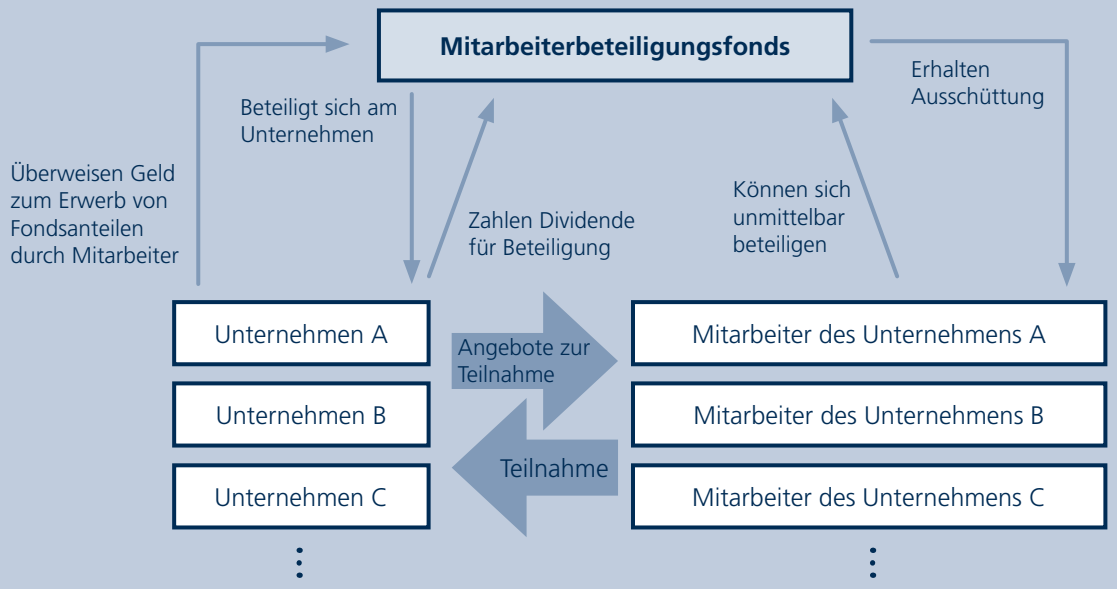
Zusätzlich zu diesen betrieblichen Beteiligungsformen gibt es die Möglichkeit einer überbetrieblichen Beteiligung über das Instrument eines Mitarbeiterbeteiligungsfonds. Hier vereinbaren Beschäftigte, Unternehmen und eine Fondsgesellschaft ein „Dreiecksgeschäft“ (Abbildung 4): Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwerben Anteile an einem Fonds, dieser wiederum beteiligt sich am Kapital mehrerer Unternehmen gleichzeitig, u. a. am Arbeit gebenden Unternehmen (Brenk-Keller 1997; Schneider/Zander 2001). Bei Mitarbeiterbeteiligungsfonds handelt es sich um rechtlich unselbstständige Sondervermögen, die von einer Kapitalanlagegesellschaft für Beschäftigte von Unternehmen aufgelegt und verwaltet werden (Bierbaum et al. 2005). Voraussetzung ist die Bereitschaft des Unternehmens, Anteile an die Fondsgesellschaft zu veräußern. Erträge, die der Fonds erwirtschaftet (z. B. Gewinnanteile oder Zinsen), werden zurück an die beteiligten Beschäftigten geleitet. Überbetriebliche Fonds werden vor allem von Gewerkschaften als Möglichkeit einer risikoärmeren Form der Vermögensbildung von Belegschaften gesehen (Tofaute 2006).

Es bestehen unterschiedliche Möglichkeiten, die Mittel für die Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmenskapital aufzubringen. Diese reichen von einer vollständigen Finanzierung durch das Unternehmen bis zu freiwilligen Zahlungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus ihrem Privatvermögen oder ihrem Lohn bzw. Gehalt (siehe ausführlich BMAS 2009a; Stracke et al. 2007).

Für viele Unternehmen stellt eine Erfolgsbeteiligung den Einstieg in eine spätere Mitarbeiterkapitalbeteiligung dar. Wenn Beschäftigte eine

Abbildung 4:

Funktionsweise eines Mitarbeiterbeteiligungsfonds



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an BMAS 2009a: 33.

Sonderzuwendung durch den Arbeitgeber erhalten und mit diesen Mitteln eine Kapitalbeteiligung finanziert wird, spricht man auch von einer „investiven Erfolgsbeteiligung“.

In diesem Zusammenhang wird auch der Begriff des „Investivlohns“ verwendet (vgl. hierzu ausführlich Bontrup/Springob 2002; Priewe/Havighorst 2001; Rürup/Schäfer 1998). Was ist darunter zu verstehen? In einer engen Definition spricht man von Investivlohn, wenn Bestandteile des tarifvertraglich festgelegten Lohns bzw. der Lohnsteigerung (Barlohn) der Beschäftigten für eine Beteiligung am Produktivkapital verwendet werden. Diese Umwandlungsform wird von gewerkschaftlicher Seite in der Regel abgelehnt. In einer weiter gefassten Definition handelt es sich bereits dann um einen Investivlohn, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich zum Barlohn ein weiteres Einkommen erhalten, das allerdings nicht ausbezahlt wird, sondern als Kapitaleinlage im Unternehmen verbleibt. Der ersten Abgrenzung zufolge wird der Investivlohn direkt, d. h. substitutiv durch den Verzicht auf die Barauszahlung eines Teils des (Tarif-)lohns bzw. der Lohnsteigerung finanziert. In diesem Fall reduziert sich das ausbezahlte Entgelt, während die Beschäftigten einen Anspruch auf künftige Ausschüttungen und Kurssteigerungen erwerben. Die andere Alternative sieht die additive Entlohnung durch die Überlassung von Kapitalanteilen vor („on top“).

2.2 Wo funktionieren Beteiligungsangebote – wo gibt es Probleme?

In Deutschland gibt es einen parteienübergreifenden Konsens, dass Mitarbeiterkapitalbeteiligung sowohl wirtschaftlich als auch politisch (in Sachen Mitbestimmung und Transparenz) positive Effekte hat. Trotzdem sind die Zahl der Unternehmen mit Beteiligungsmodellen und die Zahl der am Unternehmen beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland im europä-

ischen Vergleich eher gering. Ein „flächendeckendes“ Angebot an alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt es nicht.

In der Praxis sind Formen der Erfolgsbeteiligung weiter verbreitet als Formen der Kapitalbeteiligung – auch wenn Erfolgsbeteiligungen weder gesetzlich geregelt sind noch Steuervergünstigungen genießen. Nach dem IAB-Betriebspanel 2005 praktizieren lediglich zwei Prozent der Unternehmen (ab einem Beschäftigten) in Deutschland ein Modell der Kapitalbeteiligung, aber neun Prozent der Unternehmen haben ein Erfolgsbeteiligungssystem (Bellmann/Möller 2006). Dort, wo Beteiligungsangebote gemacht werden, ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das Beteiligungsangebot nutzen, relativ hoch. 46 Prozent der Beschäftigten in diesen Unternehmen werden in Modelle der Kapitalbeteiligung einbezogen, 62 Prozent der Beschäftigten profitieren von Erfolgsbeteiligungsmodellen. Bezogen auf die Gesamtheit aller Beschäftigten nehmen jedoch nur zwölf Prozent aller Beschäftigten in Deutschland an Erfolgsbeteiligungsmodellen und lediglich drei Prozent an Kapitalbeteiligungsprogrammen teil (Bellmann/Leber 2007).

Die geringen Durchschnittswerte bei der Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung werden stark durch den hohen Anteil kleiner Betriebe in Deutschland beeinflusst, die seltener als Großbetriebe und Konzerne über Beteiligungsmodelle verfügen (Bellmann/Möller 2006; Matiaske/Tobsch/Fietze 2009). Während lediglich zwei Prozent der Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten ein Modell der Kapitalbeteiligung praktizieren, haben immerhin sieben Prozent der Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten ein solches Modell. Die Verbreitung von Erfolgsbeteiligungsmodellen für die entsprechenden Größenklassen beträgt acht Prozent in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten bzw. 34 Prozent in Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten (Bellmann/Möller 2006). Warum ist das so?

Beteiligungsmodelle, die z. B. über pauschale Bonuszahlungen an die Beschäftigten hinausgehen und sich an unterschiedlichen betrieblichen Kennziffern orientieren, setzen ein bestimmtes fachliches Wissen und besondere Verwaltungskapazitäten voraus. Diese sind eher in Großbetrieben als in kleineren Unternehmen zu finden. Auch die wirtschaftliche Stabilität von Unternehmen ist ein wichtiger Faktor. Betriebe mit guter Ertragslage verfügen eher über ein Beteiligungsprogramm als solche in schlechter wirtschaftlicher Verfassung (Bispinck/Brehmer 2008).

Auf eine einfache Formel gebracht, funktionieren die Angebote einer Kapitalbeteiligung in großen, vorzugsweise börsennotierten Unternehmen. Von den über zwei Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland, die heute eine Beteiligung halten, arbeitet ein großer Teil in solchen Unternehmen. Unzureichend oder gar nicht vorhanden sind Beteiligungsangebote in der Mehrzahl der KMU in Privatbesitz. Drei wesentliche Gründe sind hierbei ausschlaggebend:

- Technisch-juristische Hindernisse von Beteiligung an Unternehmen z. B. in der Rechtsform einer GmbH und hohe Verwaltungskosten pro Beschäftigten (vor allem bei KMU);
- hohes wirtschaftliches Risiko der Beteiligung (Gehalt und Kapitalanlage von einem Unternehmen abhängig);
- mangelnde Bereitschaft zur Beteiligung auf beiden Seiten (Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. Gewerkschaften).

Dies zeigt auch die Verbreitung der praktizierten Modelle der Kapitalbeteiligung nach der Beteiligungsform. Es überwiegen eindeutig Belegschaftsaktien (1,5 Millionen beteiligte Beschäftigte) vor stillen Beteiligungen (rund 340.000 beteiligte Beschäftigte). D. h. rund zwei Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein Beteiligungsangebot wahrnehmen, sind über Belegschaftsaktien beteiligt (AGP & GIZ 2009).

Im europäischen Vergleich liegt Deutschland bei der Verbreitung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung insgesamt im hinteren Mittelfeld (vgl. z. B. Cranet 2005, EWCS 2005, ECS 2009). Dem „European Company Survey“ (ECS), einer Befragung von mehr als 27.000 Personalverantwortlichen aus dem Jahr 2009 zufolge, bieten 14 Prozent der privaten deutschen Unternehmen mit zehn oder

mehr Beschäftigten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit einer Erfolgsbeteiligung. Dies entspricht exakt dem Durchschnittswert der 30 untersuchten Länder in Europa. Nach den Ergebnissen dieser Studie verfügen jedoch nur drei Prozent der privaten Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten in Deutschland über ein Modell der Kapitalbeteiligung. Damit liegt Deutschland unterhalb des ermittelten europäischen Durchschnittswertes von fünf Prozent (Eurofound 2010). Die Unterschiede in der Verbreitung sind im Wesentlichen auf die spezifischen sozialen, wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen der einzelnen Länder sowie auf die landestypischen Kapitalmarktstrukturen, die unterschiedlichen Größenstrukturen der Unternehmen und den Einfluss der Sozialpartner zurückzuführen (Lowitzsch/Hashi/Woodward 2009).

3. Die gesellschaftspolitische Debatte: Mitarbeiterbeteiligung als Lösungsansatz für mehr Verteilungsgerechtigkeit?

Die Diskussion um eine Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Unternehmenseigentum und damit auch an den Wertzuwächsen und Gewinnen eines Unternehmens zieht sich wie ein roter Faden durch die Entwicklung der Marktwirtschaft – von den Anfängen des industriegeprägten Kapitalismus über die programmatischen Neuansätze der 1950er Jahre bis zu den Ideen der modernen sozialen Marktwirtschaft mit ihren Leitbildern beteiligungsorientierter Unternehmensführung und gemeinsamer Verantwortung. Aus verteilungspolitischem Blickwinkel ging es dabei schon immer um die Frage, ob Mitarbeiterbeteiligung in einer Volkswirtschaft insgesamt zu einer gerechteren Verteilung des Produktivvermögens und der Einkommen der Beschäftigten führen kann (Bispinck/Brehmer 2008).

In den 1950er und 1960er Jahren wurde der Gedanke der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung vor allem von Kirchen und anderen gesellschaftlichen Gruppierungen in die Diskussion eingebracht, die den weitgehenden Ausschluss der Belegschaften von der Teilhabe am Produktivvermögen und am wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen kritisierten. Hintergrund dieser Forderung war die schon damals ungleiche Verteilung des Vermögens. Nach einer Studie von Krelle, Schunck und Siebke aus dem Jahr 1968 besaßen 1,7 Prozent der privaten westdeutschen Haushalte allein mehr als 70 Prozent des privaten gewerblichen Produktivkapitals.

Die Diskussion um finanzielle Mitarbeiterbeteiligung war damals eingebettet in die Debatte um eine stärkere „Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand“. Die für kurze Zeit in den Parteien und Gewerkschaften aufkommende Diskussion um eine Verstaatlichung bzw. Vergesellschaftung von Verkehrseinrichtungen, Schlüsselindustrien und Kreditinstituten hatte politisch an Bedeutung verloren. Kritiker sahen in der Frage der Mitarbeiterbeteiligung eine „Ersatzdiskussion in Sachen materieller Partizipation (Vermögensbeteiligung)“ (Bontrup 2009a: 3). Die in den 1960er Jahren eingeführten Vermögensbildungsgesetze hatten nicht die Förderung einer Beteiligung der abhängig Beschäftigten am Produktivkapital zum Ziel, sondern in erster Linie die allgemeine Spar- und Eigenheimförderung (Priewe/Havighorst 2001).

In den Debatten der 1960er und 1970er Jahre wurde von Seiten der Gewerkschaften eine finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgelehnt (Pitz 1974; Tofaute 1998). Als Gefahr wurde vor allem eine drohende „Entsolidarisierung der Arbeitnehmer“ oder eine mögliche Beendigung des „Klassenkampfes“ gesehen (Bontrup/Springob 2002: 19). Im Vordergrund stand eine offensive Tarifpolitik, die durch finanzielle Mitarbeiterbeteiligung eher erschwert worden wäre. Die ablehnende Haltung der Gewerkschaften gegenüber finanzieller Mitarbeiterbeteiligung hatte auch trotz der von Krelle, Schunck und Siebke (1968) festgestellten extrem ungleichen Konzentration des Produktivvermögens in Deutschland Bestand. Die Gewerkschaften waren der Auffassung, dass sowohl die Konzentration des Produktivvermögens als auch die Verfügungsmacht des Kapitals bereits in den 1950er Jahren irreversibel war und mit einer wie

auch immer gearteten Umverteilung des Vermögens – unterstellt, sie wäre überhaupt realisierbar – keine greifbaren Vorteile für den einzelnen Beschäftigten verbunden wären. Pitz (1974: 8) bezeichnete die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung schlicht als „abgebranntes Irrlicht in der gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung". Diese Einschätzung mündete letztendlich in die programmatische Forderung der Gewerkschaften „Wir wollen keine Vermögensbildung, wir wollen mehr Lohn". Man sprach sich damit eindeutig für eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik aus, die mit einer zusätzlichen Umverteilungskomponente in Form eines verteilungswirksamen Zuschlags zu ergänzen sei (Bontrup/Springob 2002). In der Gewerkschaftspolitik standen zudem die Demokratisierung politischer und ökonomischer Macht, staatliche Reformen und der Ausbau der sozialen Sicherheit klar im Vordergrund (Hardieck 2009).

Seit den 1990er Jahren hat sich die gewerkschaftliche Position hinsichtlich einer Teilhabe der Belegschaften an Kapital und Erfolg der Unternehmen geändert und ist differenzierter. Deutlich wurde dies vor allem auf dem DGB-Bundeskongress 1996 in Dresden. Das dort verabschiedete Grundsatzprogramm enthält die Forderung nach einer gerechten Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Produktivvermögen. „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind immer noch weitgehend von der Teilhabe ausgeschlossen. Auch in Ostdeutschland ist es nicht gelungen, die Privatisierung der Vermögensbestände und die Neubildung von Produktivkapital für eine gerechtere Vermögensverteilung zu nutzen. Wir wollen deshalb unsere Anstrengungen für eine bessere Beteiligung der Beschäftigten am Produktivkapital verstärken. Wir fordern, die gesetzlichen Voraussetzungen für entsprechende tarifpolitische Initiativen der Gewerkschaften zu schaffen" (DGB 1997: 20).

Vor dem Hintergrund der ungleichen Vermögens- und Einkommensverteilung und der Tatsache, dass Gewinne und Kapitaleinkommen in den vergangenen Jahren deutlich stärker gestiegen sind als die Einkommen der abhängig Beschäftigten (vgl. z. B. Becker 2011; Frick/Grabka 2010), bietet sich eine Beteiligung an Erfolg und Kapital der Unternehmen geradezu an. So begründete die damalige Bundesregierung die Gesetzesinitiative im Jahr 2008 auch mit einem „Gebot wirtschaftlicher Vernunft und sozialer Gerechtigkeit, dass Beschäftigte am Ertrag der Volkswirtschaft gerecht und ausgewogen teilhaben" (Deutscher Bundestag Drucksache 16/10531 2008: 11).

Doch kann der Ausweg aus dieser strukturellen Ungleichheit allein darin bestehen, möglichst viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Kapitaleignern und damit zu Miteigentümern ihrer Unternehmen zu machen, die an den Wertsteigerungen und den Gewinnen ihrer Unternehmen beteiligt werden? Nach Einschätzung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Expertengespräche ist in finanzieller Mitarbeiterbeteiligung mit Sicherheit kein „Allheilmittel" zur Beseitigung der sozioökonomischen Ungleichheit in Deutschland zu sehen. Mitarbeiterbeteiligung kann aber einen Beitrag dazu leisten, einer weiteren Polarisierung der Gesellschaft mit einer kleinen Gruppe von Eigentümerinnen und Eigentümern am Produktivkapital (mit möglicherweise hohen Zuwächsen) auf der einen und einer großen Gruppe von Nichteigentümerinnen und -eigentümern mit real stagnierendem oder schrumpfendem Arbeitseinkommen auf der anderen Seite langfristig zu begegnen.

Die Chance auf Partizipation durch Miteigentümerschaft ist gleichzeitig jedoch unvermeidbar verbunden mit der Übernahme des unternehmerischen Risikos. Kapitalbeteiligungen beinhalten immer ein Anlagerisiko, das bis zum Totalverlust führen kann. Für die Belegschaft geht es nicht nur um ein Ertragsrisiko, sondern zusätzlich um das Risiko, im Insolvenzfall neben dem eingesetzten Kapital auch den Arbeitsplatz zu verlieren (Bispinck 2007). Auch bei einer Erfolgsbeteiligung, die z. B. zur Finanzierung einer Kapitalbeteiligung genutzt wird, besteht ein Einkommensrisiko für die Beschäftigten, wenn feste Entgeltkomponenten variabilisiert werden und die Beteiligung nicht zusätzlich („on top") zu den tarifvertraglich festgelegten Entgelten gewährt wird. Gewerkschaftliche Kapitalbeteiligungsmo-

delle waren deshalb in der Regel Fondsmodelle, die das individuelle Verlustrisiko minimieren sollten.

Eine Flexibilisierung der Vergütung im Zuge einer Mitarbeiterbeteiligung könnte bei wirtschaftlichem Misserfolg des Unternehmens faktisch sogar zu einer Verminderung des Entgelts der Beschäftigten führen. Im Kern geht es hierbei um die Frage, inwieweit Beschäftigte bereit sind, auf Lohnbestandteile zu verzichten, wenn ihnen im Gegenzug eine Beteiligung am Kapital des Unternehmens eingeräumt wird. Beschäftigte erwarten dann in der Regel eine Gegenleistung in Form von Beschäftigungssicherung und Mitspracherechten. Insbesondere vor diesem Hintergrund ist mitbestimmungspolitisch von Bedeutung, ob durch eine verstärkte Kapitalbeteiligung auf betrieblicher, sektoraler oder gesamtwirtschaftlicher Ebene verbesserte Möglichkeiten der Einflussnahme und Mitsprache der Beschäftigten entstehen können (Bispinck & Brehmer 2008; Trautwein 2007). Von Beschäftigtenseite könnte jedoch befürchtet werden, dass es zu einer „Verwischung" der Interessen der Belegschaft als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf der einen und als Miteigentümer bzw. Miteigentümerin auf der anderen Seite kommt (Rieble 2009; Tietmeyer 2008).

4. Das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz von 2009

4.1 Die politischen Beweggründe – Was war mit der Modernisierung der Förderbedingungen beabsichtigt?

Nach knapp dreijähriger Diskussion ist im April 2009 das „Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz)“ in Kraft getreten (Bundesgesetzblatt 2009). Bundestag und Bundesrat haben dem Gesetz und den bereits seit dem Frühsommer 2008 bekannten Regelungen ohne größere Veränderungen ihre Zustimmung gegeben. Es stand von Anfang an fest, dass es hierbei in erster Linie nicht um die Förderung unternehmerischer Beteiligungsmodelle geht, sondern um den Ausbau der Vermögensbildung und die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Produktivkapital der Unternehmen.

Der Anstoß zur Diskussion, die zu den gesetzlichen Maßnahmen führte, war Ende 2005 vom damaligen Bundespräsidenten Köhler ausgegangen. Er hatte sich in der damaligen konjunkturellen Aufschwungphase dafür ausgesprochen, die Möglichkeiten der Beteiligung der Belegschaften am Kapital ihrer Unternehmen zu verbessern, um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der positiven Entwicklung der Unternehmen teilhaben zu lassen: „In der Globalisierung können solche Kapitalbeteiligungen in Arbeitnehmerhand dazu beitragen, einer wachsenden Kluft zwischen Arm und Reich entgegenzuwirken“ (Bundespräsidialamt 2005).

Bundeskanzlerin Merkel nahm das Thema mit dem Argument auf, dass es in Zeiten hoher Gewinnzuwächse wichtig sei, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen teilhaben zu lassen. Die Einkommen aus Kapitalbeteiligungen hätten sich seit Jahren besser entwickelt als die Löhne. Der damalige Bundeswirtschaftsminister Glos sah in einer verstärkten Beteiligung der Beschäftigten an den Gewinnen der Unternehmen auch eine Möglichkeit für branchen- und situationsgerechte flexible Lohnabschlüsse. Die positiven Finanzierungseffekte für die Unternehmen durch Mitarbeiterbeteiligung könnten seiner Meinung nach die Wettbewerbsfähigkeit der gesamten Volkswirtschaft stärken (Creutzburg 2006). Politisch ging es auch um die Suche nach neuen Möglichkeiten, den Interessen von „unternehmensinteressierten“ Investoren gegenüber „ausschließlich renditeinteressierten“ Investoren mehr Gewicht zu verleihen. Demzufolge sollte der Zugang zu den Kapitalmärkten für breitere Kreise der Belegschaften und der Bevölkerung erleichtert und somit eine langfristige Anlage von Beteiligungskapital gegenüber kurzfristigen Interessen reiner Finanzinvestoren gestärkt werden (Drost 2007).[4]

In der Folgezeit kündigten einige Politiker der damaligen Großen Koalition aus CDU/CSU und SPD eine Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung an. Die Fraktionen beider Parteien erarbeiteten jeweils unterschiedliche Ansätze zur Stärkung und zum Ausbau von Modellen der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung, die Mitte 2007 vorgestellt wurden.[5] Im Modell der CDU/CSU („Betriebliche Bündnisse für Soziale Kapitalpartnerschaften“) standen vor allem freiwillige Konzepte der Mitarbeiterkapitalbeteiligung auf Un-

4 Im Zuge der Schließung des Nokia-Werkes in Bochum bezeichnete Bundeskanzlerin Merkel Anfang 2008 eine starke Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als zukunftsweisendes Instrument, mit dem Unternehmensverkäufe an unerwünschte Investoren verhindert oder zumindest erschwert werden könnten (Hardieck 2009).

5 Ein Überblick der Debatte und der Vorschläge und Forderungen von Parteien und Interessenverbänden ist z. B. bei Meyer (2008) und Stracke et al. (2007) dargestellt.

ternehmensebene im Mittelpunkt (CDU/CSU 2007). Die SPD dagegen sprach sich in ihrem Modell („Deutschlandfonds für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer") für überbetriebliche Beteiligungslösungen aus (SPD-Parteivorstand/SPD-Bundestagsfraktion 2007). Da sich die beiden Konzepte inhaltlich jedoch in den wesentlichen Punkten widersprachen, konnten sie nicht in Einklang miteinander gebracht werden.

Ende 2007 wurde daraufhin eine „gemeinsame Arbeitsgruppe von CDU/CSU und SPD für mehr Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland" unter Leitung von Olaf Scholz (SPD), Erwin Huber (CSU) und Karl-Josef Laumann (CDU) gebildet und mit der Ausarbeitung eines parteienübergreifenden Konzeptes und eines Gesetzesentwurfes beauftragt. Bei der Wahl dieses Ansatzes war es wenig überraschend, dass im Gesetzgebungsverfahren die unterschiedlichen wirtschafts- und sozialpolitischen Sichtweisen der Koalitionsparteien eine zentrale Rolle spielen sollten. Der Ausgleich der Forderungen und Interessen im Sinne einer Kompromisslösung war zu erwarten. Der gemeinsame Vorschlag der Arbeitsgruppe wurde im April 2008 vorgestellt (Gemeinsame Arbeitsgruppe von CDU, CSU und SPD 2008). Einigkeit bestand darin, vor allem die Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Beteiligungsangeboten im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen zu verbessern. Als politisches Ziel bzw. als Begründung zum Gesetz wurde eine stärkere Verbreitung der Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Kapital und Erfolg der sie beschäftigenden Unternehmen formuliert. Dies sei ein Gebot wirtschaftlicher Vernunft und sozialer Gerechtigkeit. Die vorgeschlagenen Neuerungen betreffen jedoch nur die Kapitalbeteiligung, Erfolgsbeteiligungsmodelle werden nach wie vor nicht gefördert. Die Eckpunkte des Papiers waren schließlich die Grundlage für das neue Gesetz.

Durch die gesetzliche Neuregelung wurde die finanzielle (steuerliche) Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen erhöht und die Möglichkeiten der technischen Durchführung erweitert, u.a. durch Einführung von Mitarbeiterbeteiligungsfonds in Form des sogenannten Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögens. Dafür wurde die steuerliche Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen im Rahmen des Einkommensteuergesetzes (EStG) und des Fünften Vermögensbildungsgesetzes erweitert (5. VermBG). Darüber hinaus wurde das Investmentgesetz geändert, in dem die Anlage von Kapital in Mitarbeiterbeteiligungsfonds geregelt wird.

Die wesentlichen Neuerungen des MKBG sind im Einzelnen (siehe ausführlich BMAS 2009a und 2009b; Bundesgesetzblatt 2009):

(1) Erhöhung des steuer- und sozialversicherungsfreien Höchstbetrags für die Überlassung einer Mitarbeiterbeteiligung durch den Arbeitgeber

Wird Beschäftigten eine Beteiligung am Arbeit gebenden Unternehmen unentgeltlich oder verbilligt überlassen, liegt darin ein geldwerter Vorteil, der als Arbeitslohn sozialabgaben- und einkommensteuerpflichtig ist. Erfolgt die Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmenskapital als freiwillige Leistung des Arbeitgebers, besteht die Möglichkeit einer Befreiung von Steuern und Sozialversicherungsabgaben auf Basis des § 3 Nr. 39 EStG. Im Zuge der Neuregelung wurde der bis dahin für die Förderung relevante § 19a EStG durch den § 3 Nr. 39 ersetzt und der jährliche Freibetrag von 135 auf 360 Euro pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter erhöht.

Die Gewährung von Steuervergünstigungen wurde allerdings an bestimmte Bedingungen geknüpft. So wurde festgelegt, dass das Angebot zur Beteiligung am Unternehmen mindestens allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern offen stehen muss, die zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen (Gleichbehandlungsgrundsatz). Vergünstigungen sollten zudem nur dann gewährt werden, wenn die Vermögensbeteiligung als freiwillige Leistung zusätzlich zum ohnehin vom Arbeitgeber geschuldeten Arbeitslohn („on top") gewährt und nicht auf bestehende oder zünftige Ansprüche angerechnet wird (Freiwilligkeitsgrundsatz).

Darüber hinaus wurde die Bewertung der überlassenen Beteiligungen neu geregelt. Als Wert der Vermögensbeteiligung ist der gemeine Wert anzusetzen, der dem Verkehrswert entspricht.

Kam es bislang bei Wertpapieren auf den Stichtag der Beschlussfassung über die Überlassung einer Beteiligung an, ist nun der Zufluss maßgeblich, also der Zeitpunkt, zu dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die wirtschaftliche Verfügungsbefugnis über die Beteiligung erhält. Die begünstigten Anlageformen wurden mit Ausnahme einer Anlage in einem der neu eingeführten Mitarbeiterbeteiligungsfonds auf innerbetriebliche Beteiligungsformen beschränkt. Dazu können neben der Überlassung von Beteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers auch Beteiligungen an konzernzugehörigen Unternehmen gehören (Konzernklausel).

Begründung:
Mit dem Gedanken der Freiwilligkeit sollte die Zielsetzung zum Ausdruck gebracht werden, dass eine Kapitalbeteiligung der Beschäftigten nicht in Konkurrenz zur Altersvorsorge tritt. Olaf Scholz betonte im Rahmen des ersten Expertengespräches, dass es ein schwerwiegender Fehler gewesen wäre, wenn Mitarbeiterbeteiligung durch falsch verwendete öffentliche Subventionen zu einer Konkurrenz für die betriebliche oder private Altersvorsorge gemacht worden wäre und man diese damit aufs Spiel gesetzt hätte. Daher bleibe die Höhe der Fördersumme für Kapitalbeteiligungen deutlich hinter den förderfähigen Beträgen bei der betrieblichen Altersvorsorge mit bis zu 4.344 Euro jährlich zurück. Scholz hob hervor, dass die Förderung der Altersvorsorge/Vermögensbildung auf die Alterssicherung ausgerichtet sei und daher zumindest die Rückzahlung der Beiträge garantiert werde. Währenddessen garantiere eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung als teilweise Übertragung unternehmerischer Verantwortung dies gerade nicht (siehe auch Scholz 2008).

Das schlüssigste Argument gegen eine steuerlich im Verhältnis zur Altersvorsorge zu attraktive Kapitalbeteiligung ist laut Hardieck (2009: 29), dass „der Euro nur einmal ausgegeben werden kann“. „Der Arbeitnehmer, der sich an seinem Betrieb beteiligen will, muss sich der Tatsache bewusst sein, dass vernünftiger Vermögensaufbau zur Altersvorsorge eine persönlich vorrangige Aufgabe ist. Dies schränkt naturgemäß den für eine MKB zur Verfügung stehenden Teil seines Einkommens ein“ (ebd.). Aus diesem Grund hatte die gemeinsame Arbeitsgruppe von CDU, CSU und SPD in ihr Konzept keine Maßnahmen zur Integration der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in die betriebliche sowie die steuerlich geförderte Altersvorsorge aufgenommen.

Nach dem Regierungswechsel von der großen Koalition zur CDU/CSU-FDP-Regierung wurde von Bundestag und Bundesrat im April 2010 das „Gesetz zur Umsetzung steuerrechtlicher EU-Vorgaben sowie weiterer steuerrechtlicher Regelungen“ verabschiedet und eine Änderung des sogenannten „Entgeltumwandlungsverbots“ beschlossen (AGP-Mitteilungen 1/2010). Damit wurde auch eine Vereinbarung des christlich-liberalen Koalitionsvertrages umgesetzt (CDU/CSU/FDP 2009). Nach der Neuregelung dürfen nun auch Teile des Lohnes bzw. des Gehalts oder der Sonderzahlungen des Unternehmens bis zu einer Höhe von 360 Euro pro Jahr von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Kapitalbeteiligung im Unternehmen angelegt werden. Damit ist die neue Förderung auch dann gültig, wenn Beschäftigten im Gegenzug für einen Lohnverzicht Kapitalanteile an ihrem Unternehmen erhalten. Der Betrag bis zu einer Höhe von 360 Euro ist steuerfrei, nicht aber sozialabgabenfrei. Die Maßnahme ist rückwirkend zum 2. April 2009 in Kraft getreten.

(2) Erhöhung der Arbeitnehmersparzulage zur Finanzierung einer Beteiligung am Unternehmenskapital

Im Rahmen des 5. VermBG fördert der Staat die Vermögensbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch Gewährung einer Arbeitnehmersparzulage für vermögenswirksam angelegte Leistungen. Für Leistungen, die in betrieblichen oder außerbetrieblichen Beteiligungen (börsennotierte Aktien, Anteile an Aktienfonds) angelegt werden, wurde die Arbeitnehmersparzulage von 18 auf 20 Prozent des angelegten Betrages erhöht (maximal 80 statt bisher 72 Euro pro Jahr). Dies entspricht einem Anlagebetrag von 400 Euro.

Für die Gewährung einer Arbeitnehmersparzulage gelten Einkommensobergrenzen, die mit dem neuen MKBG erhöht wurden: für Ledige 20.000 Euro (bisher: 17.900 Euro) und für Verheiratete 40.000 Euro (bisher: 35.800 Euro). Die Auszahlung der Arbeitnehmersparzulage erfolgt erst nach Ablauf einer sechs- bzw. siebenjährigen Sperrfrist. Abgesehen von wenigen Ausnahmen (Tod, Erwerbsunfähigkeit, längere Arbeitslosigkeit, Beginn einer selbstständigen Tätigkeit, Heirat oder bei einer Verwendung des Erlöses für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen) führt eine vorzeitige Verfügung über die Kapitalanlage zum Verlust des Anspruchs auf die Arbeitnehmersparzulage. Beschäftigte können also spätestens nach dem siebten Jahr über die gesamte Summe aus Einzahlungen, Erträgen und staatlichen Zulagen verfügen.

(3) Möglichkeit „überbetrieblicher" Beteiligungen mit Hilfe von Mitarbeiterbeteiligungsfonds

Durch das MKBG wurden die bisherigen Möglichkeiten zur Mitarbeiterbeteiligung um ein Modell zur überbetrieblichen Mitarbeiterbeteiligung erweitert. Dafür wurde das Investmentgesetz geändert (§§ 90l-90r InvG) und mit dem Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen eine neue Fondskategorie eingeführt, die von einer Kapitalanlagegesellschaft als Treuhandvermögen verwaltet wird (zur Funktionsweise eines Mitarbeiterbeteiligungsfonds siehe Kap. 2.1.2). Vorgesehen ist, dass diese Gesellschaft das von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Fonds angelegte Kapital in das Arbeit gebende Unternehmen oder in andere Unternehmen, z. B. in der gleichen Region oder dem gleichen Sektor, investiert.

Auch bei der Beteiligung über einen Fonds können beide Varianten der staatlichen Förderung (§ 3 Nr. 39 EStG und 5. VermBG) genutzt werden, soweit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Fondsanteile selbst erwerben bzw. ihnen diese vom Arbeitgeber überlassen werden. Die Beteiligung des Fonds an den teilnehmenden Unternehmen erfolgt durch den Erwerb von bestimmten verbrieften oder unverbrieften Darlehensforderungen (wie z. B. Schuldverschreibungen) oder Beteiligungen an den Unternehmen. Damit sind Beteiligungen des Fonds am Eigenkapital der teilnehmenden Unternehmen oder als Fremdkapitalgeber möglich.

Allerdings wurden für die Beteiligungsfonds vom Gesetzgeber Anlagegrenzen festgelegt, die grundsätzlich der Risikomischung und der Erhöhung der Liquidität des Fondsvermögens dienen sollen. So ist der Fonds gesetzlich dazu verpflichtet, nach drei Jahren mindestens 60 Prozent des Kapitals in die Unternehmen zu investieren, die ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Beteiligung am Fonds garantieren. Umgekehrt bedeutet dies, dass maximal 40 Prozent des Fonds beispielsweise in börsennotierte Wertpapiere, Anleihen oder Geldmarktinstrumente anderer in der Regel renditestarker Unternehmen investiert werden dürfen. Es dürfen jedoch höchstens 5 Prozent des Gesamtwertes des Sondervermögens in ein einzelnes nicht-teilnehmendes Unternehmen investiert werden (Ausstellergrenze). Zusätzlich darf der Kapitalrückfluss in ein einzelnes teilnehmendes Unternehmen maximal 20 Prozent des Wertes des Sondervermögens betragen. Ein teilnehmendes Unternehmen hat jedoch kein gesetzlich begründetes Recht auf Investitionen aus dem Fonds in das Unternehmen. Somit dürfen Unternehmen mit schlechten Renditeerwartungen bei der Zuteilung von Finanzmitteln aus dem Fonds unberücksichtigt bleiben. Gleichzeitig müssen nicht-börsennotierte Beteiligungen an teilnehmenden Unternehmen (z. B. GmbH-Anteile, Belegschaftsaktien, stille Beteiligungen) und nichtnotierte Wertpapiere der teilnehmenden Unternehmen (z. B. Schuldverschreibungen) auf 25 Prozent des Gesamtwerts beschränkt werden.

Darüber hinaus steht Anlegern die Möglichkeit offen, ihre Anteile an die Kapitalanlagegesellschaft zum Rücknahmepreis zurückzugeben. Wegen bestehender Liquiditätsanforderungen der Fonds ist eine Rücknahme der Anteile aber höchstens einmal halbjährlich und mindestens einmal jährlich möglich. Hierbei gilt eine Rückgabefrist von bis zu 24 Monaten.

Abbildung 5:

Anlagegrenzen des Mitarbeiterbeteiligungsfonds

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an BMAS 2009a: 34.

Begründung:
Mit der Aufnahme von überbetrieblichen Fonds als zusätzliche Förderkategorie sollten drei wesentliche Vorteile miteinander verbunden werden. Zum einen wollte man eine attraktive Beteiligungsmöglichkeit schaffen, um dem sogenannten doppelten Risiko des Verlusts des Arbeitsplatzes und des Kapitals im Falle einer Unternehmensinsolvenz zu begegnen und das Anlagerisiko zu streuen. Des Weiteren sollte der administrative und juristische Aufwand bei der Implementierung und Praxis von Beteiligungsmodellen reduziert werden. Dadurch sollte die Mitarbeiterkapitalbeteiligung stärker als bisher auch Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen zugänglich gemacht werden. Schließlich sollte die Handelbarkeit (Fungibilität) von Anteilen auch bei Anlage in nicht börsennotierten Unternehmen verbessert werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten die Möglichkeit haben, die Anteile bei einem Wechsel der Arbeitsstelle je nach Wunsch zurückzugeben, sie aber auch zu behalten. Es sollten auch Möglichkeiten geschaffen werden, der Bewertungsproblematik beim Erwerb und Verkauf von Anteilen zu begegnen, sofern es sich nicht um eine Aktiengesellschaft handelt.

4.2 Was muss besser werden? – Erfahrungen und Positionen

Durch die faktisch zeitgleich einsetzende Wirtschafts- und Finanzkrise und den Regierungswechsel von der großen Koalition zur CDU/CSU-FDP-Regierung fand das neue Gesetz zur Mitarbeiterbeteiligung bisher nicht die gewünschte breite Resonanz in der Wirtschaft. Nach Einschätzung der AGP gab es bis 2010 nur ca. 100 bis 200 Unternehmen, die das MKBG nutzen. Dabei handelt es sich jedoch in der Regel um solche Unternehmen, die ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schon vor der Gesetzesnovellierung beteiligt haben und nun lediglich ihr Modell auf die neuen Regelungen umgestellt haben (Öchsner 2010). Diese schwache Resonanz überrascht, da sowohl die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft als auch der DGB die Gesetzesinitiative zum Ausbau der Mitarbeiterbeteiligung – trotz aller Einwände im Detail – grundsätzlich begrüßen. In den politischen Parteien gab und gibt es deutliche Differenzen über die Ausgestaltung einzelner Instrumente, weniger aber über den gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Wert einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Die Reaktionen auf das verabschiedete Gesetz sind daher genauso unterschiedlich wie die Beiträge in der vorausgegangenen Debatte.

4.2.1 Reaktionen von Parteien und Sozialpartnern auf das MKBG

Der damalige Bundesminister für Arbeit und Soziales, Olaf Scholz (SPD), sprach bei der Präsentation der Eckpunkte des neuen MKBG von einem „Startschuss für mehr Gerechtigkeit“ (Haas 2008). Aus Sicht der SPD wurden mit dem neuen Gesetz die Voraussetzungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert, in angemessener Weise am wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen beteiligt zu werden und somit der immer größer werdenden Verteilungsungerechtigkeit in Deutschland zu begegnen (Deutscher Bundestag 2009).

Vertreterinnen und Vertreter von CDU und CSU betonten, dass durch die ausgeweitete Förderung der Mitarbeiterbeteiligung die Möglichkeiten für die Beschäftigten gestiegen seien, stärker an den Erfolgen der Unternehmen und damit auch am Aufschwung teilzuhaben. Gleichzeitig erhöhe die durch die neuen Förderbedingungen verbesserte Eigenkapitalausstattung die Flexibilität der Unternehmen (INSM 2010). Damit wurden die im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens vorgebrachten Argumente für eine Ausweitung der Mitarbeiterbeteiligung erneut aufgegriffen. Die CDU-Mittelstandsvereinigung übte allerdings schon im Zuge der Präsentation der Ergebnisse der gemeinsamen Arbeitsgruppe von CDU, CSU und SPD Kritik an der Fondslösung, weil diese zu bürokratisch sei und dadurch Fördermöglichkeiten für den direkten Beteiligungsweg wegfielen (Christ 2008).

Noch als Oppositionspartei hatte die FDP den Gesetzesentwurf kritisiert und im Bundestag einen eigenen Antrag „Mitarbeiterbeteiligung – Eigenverantwortliche Vorsorge stärken“ eingereicht (Deutscher Bundestag Drucksache 16/9337 2008). Dieser wurde jedoch abgelehnt. Im Konzept der FDP war ein sogenanntes „Altersvorsorgekonto“ als transparente und flexible Form der Altersvorsorge vorgesehen. Hauptforderung war, die Trennung zwischen Mitarbeiterbeteiligung und betrieblicher Altersvorsorge aufzuheben und für beide Formen gleiche Förderregeln festzulegen. Mitarbeiterbeteiligung sollte sich in die bereits bestehenden Formen der betrieblichen Altersvorsorge einfügen und mit dem Vorsorgegedanken verknüpft werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten dabei flexibel in Investmentfonds investieren können, die wiederum ihrem und anderen Unternehmen Eigenkapital zur Verfügung stellen (siehe dazu auch FDP 2009).

Vertreterinnen und Vertreter von Bündnis 90/Die Grünen sehen in den neuen Fördermöglichkeiten die Gefahr, dass Mitarbeiterbeteiligung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu verleiten könnte, ihre Altersvorsorge einzuschränken (Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen 2010; Deutscher Bundestag Drucksache 16/11681 2009). Sie weisen auch darauf hin, dass das Problem der Insolvenzsicherung weiterhin ungelöst

sei und das „doppelte Risiko“ für die am Unternehmenskapital beteiligten Beschäftigten durch die neue Fondslösung nicht gänzlich ausgeräumt sei. Statt neuer Finanzanlageprodukte bräuchten Unternehmen in Deutschland eine neue und offene Unternehmenskultur. Nach Auffassung von Bündnis 90/Die Grünen kann Mitarbeiterbeteiligung als Konzept nur dann erfolgreich sein, wenn vor allem die immaterielle Mitarbeiterbeteiligung gestärkt werde. Diese umfasse neben Diversity Management, flexiblen Arbeitszeitmodellen, Corporate Governance auch die Frauen- und Familienförderung in Unternehmen. Eine gelungene Kultur der Beteiligung führe automatisch zu einer Win-Win-Situation für Unternehmen auf der einen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf der anderen Seite (Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen 2009a, 2009b).

Die Linkspartei hat lange Beteiligungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Unternehmenskapital im Grundsatz abgelehnt und sich für Steigerungen der Realeinkommen und eine Ausweitung der Arbeitnehmerrechte ausgesprochen (vgl. z. B. Dreibus 2006). Die Position der Linkspartei zur Mitarbeiterbeteiligung hat sich jedoch im Zuge der Diskussion der letzten Jahre gewandelt. Im Entwurf ihres Grundsatzprogrammes aus dem Jahr 2010 finden sich Passagen, die sich auf den Ausbau und die Stärkung von „Belegschaftseigentum“ beziehen (Die Linke 2010). Bezug auf die neuen Vorschriften des MKBG wird dabei jedoch nicht genommen. Heute ist für weite Teile der Linkspartei die breite Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am Unternehmenseigentum vor dem Hintergrund sozialer Ungerechtigkeit und einer Ungleichverteilung von Vermögen und Einkommen „mehr denn je notwendig“ (INSM 2010). Die Verteilung des Vermögens nach Leistung und nicht nach Herkunft ist für die Linkspartei eine Grundvoraussetzung für das Funktionieren einer demokratischen Gesellschaft. Daher gelte die „Mitarbeitergesellschaft als das Unternehmen der Zukunft“ und als Grundlage eines neues Wirtschaftsmodells (Herrmann/Reinecke 2009).

Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft unterstützen im Grundsatz das Bestreben des Gesetzgebers, die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland auszubauen (BMAS 2009a; Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft 2008a). Kritisiert wird jedoch vor allem der gewählte Ansatz, der ausschließlich auf Mitarbeiterkapitalbeteiligung ausgerichtet sei, und Erfolgsbeteiligungen – die von Seiten der Arbeitgeberverbände grundsätzlich bevorzugt werden – nicht berücksichtige. Auch der Grundgedanke, über Mitarbeiterbeteiligungsfonds eine stärkere Verbreitung von Beteiligungsmodellen zu erreichen, wird als „nicht sachgerecht“ eingestuft (Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft 2008a: 2). Durch diese aus Sicht der Arbeitgeberverbände falsche Prioritätensetzung könnte man den Zielen einer stärkeren Mitarbeiterbindung, der Verbesserung der Vermögenssituation der Beschäftigten und einer Stärkung der Eigenkapitalbasis der Unternehmen nicht gerecht werden.[6]

Darüber hinaus geben die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft der Bildung von Altersvorsorgevermögen prinzipiell den Vorrang vor zusätzlichen öffentlich geförderten Formen der Vermögensbildung in Form von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen. Eine Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfe nicht in direkter Konkurrenz zur Altersvorsorge treten. So wird befürchtet, dass ein Arbeitgeber, der seinen Beschäftigten im Rahmen des neuen MKBG eine Kapitalbeteiligung gewährt, nicht gleichzeitig einen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge leisten kann. Unabhängig von dieser grundlegenden Kritik haben die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens konkret Stellung bezogen, um „eine möglichst vertretbare Umsetzung der gesetzlichen Änderungsvorhaben zu gewährleisten“ (Spitzen-

6 Aus Sicht von Arbeitgeberverbänden wird grundsätzlich abgelehnt, dass Belegschaftsanteile in Fonds gebündelt werden, die von Gewerkschaften verwaltet würden. Für Lesch (2009) ist ordnungspolitisch bedenklich, wenn solche Tariffonds dazu genutzt würden, Gewerkschaften einen größeren Einfluss auf die Unternehmenspolitik einzuräumen. Wenn Gewerkschaften neben der Mitbestimmung auch Entscheidungsrechte der Eigentümer wahrnehmen, erwartet Lesch eine „schleichende Politisierung“ von betrieblichen Entscheidungen. Außerdem könnte dies zwangsläufig zu einer wachsenden Intransparenz bei der Entscheidungsfindung und einer Verwässerung der unternehmerischen Verantwortung bzw. einem Zielkonflikt zwischen Management und Kapitalgebern führen.

verbände der deutschen Wirtschaft 2008a: 2; siehe auch BDA/BDI 2008 und Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft 2008b).

Für den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) stellt das MKBG einen „Schritt in die richtige Richtung“ dar (DGB 2008: 2). Den Zielen des Gesetzgebers, durch einen Ausbau der Mitarbeiterkapitalbeteiligung dazu beizutragen, dass Beschäftigte einen fairen Anteil am Erfolg der Unternehmen erhalten und mit der Förderung von Beteiligungsmodellen der Ungleichverteilung von Vermögen und Einkommen in Deutschland entgegenzuwirken, wird aus gewerkschaftlicher Sicht grundsätzlich zugestimmt. Der DGB weist jedoch darauf hin, dass das erklärte Ziel des Gesetzgebers angesichts der geringen Reichweite des Gesetzes nicht erfüllt werden kann. Zudem wird das Fehlen von präziseren Maßnahmen zum Anlegerschutz sowie zur Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kritisiert. Es sei notwendig, diese Punkte zu ergänzen und in den Gesamtkontext einer verteilungspolitischen Neuausrichtung der Politik zu stellen: „Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist keine Alternative zur Tarifpolitik. Der sinkende Anteil der Arbeitnehmerentgelte am Volkseinkommen erfordert gerade jetzt eine aktive Tarifpolitik. Nur eine Kombination aus aktiver Tarifpolitik, sozialer Steuerpolitik sowie zusätzlicher Gewinn- und Kapitalbeteiligung kann zu einer nachhaltigen Verbesserung der Verteilungssituation in Deutschland führen.“ (DGB 2008: 2)

Ausdrücklich begrüßt wird hingegen der Grundsatz, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung zusätzlich zum Tarifeinkommen „on top“ gewährt werden muss, um eine Befreiung von Steuern und Sozialabgaben in Anspruch nehmen zu können. Wichtig für den DGB ist, dass Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht mit zusätzlicher Altersversorgung vermischt wird. Die Möglichkeit, risikominimierende Mitarbeiterbeteiligungsfonds aufzulegen, wird positiv bewertet. Insgesamt bleibt die Wirkung des Gesetzes laut DGB jedoch begrenzt, da lediglich drei der 40 Millionen Erwerbstätigen in die steuerliche Begünstigung einbezogen werden (DGB 2009).

Die Reaktionen der Einzelgewerkschaften auf das MKBG fallen unterschiedlich aus. Der ehemalige Vorsitzende der IGBCE, Hubertus Schmoldt, beispielsweise begrüßte die neuen Regelungen. Man müsse jedoch abwarten, ob die Höhe der steuerlichen Förderung ausreiche. Schmoldt lobte insbesondere die Möglichkeit der Mitarbeiterbeteiligung über branchenbezogene Fonds. Diese dürften allerdings nicht „zu Lasten von Tariferhöhungen gespeist werden“ (o.V. 2008). Von Seiten der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di wird hingegen bezweifelt, ob durch das Gesetz ein Beitrag zur Verringerung der wachsenden Verteilungskluft in Deutschland geleistet werden kann, „weil das Klein-Klein, das die Koalition mit großer Geste verabschiedet hat, aus den Deutschen keine Gesellschaft von Teilhabern machen wird“ (Glaubitz 2008).

4.2.2 Anwendungsprobleme des MKBG im Detail

In der öffentlichen Diskussion seit Einführung des Gesetzes werden die Chancen, aber insbesondere auch die Anwendungsprobleme des Gesetzes intensiv thematisiert. Neben Politikern und Sozialpartnern wird die Debatte vor allem von wissenschaftlicher Seite mit Wertungen und Vorschlägen zur Verbesserung angereichert. Entsprechend den unterschiedlichen Interessen der einzelnen Gruppen und Institutionen sind auch die Kritikpunkte und Argumente kontrovers. Neben den interessenbedingten Standpunkten spielt in der Debatte auch die Frage nach dem generellen Sinn einer staatlichen Unterstützung der Mitarbeiterbeteiligung eine Rolle.

Der Wille des Gesetzgebers zur Verbesserung der Förderung der Mitarbeiterbeteiligung wird im Grundsatz von allen Seiten anerkannt. Für einen Großteil der Kritiker ist es jedoch fraglich, ob die mit dem neuen Gesetz verbundenen Ziele in absehbarer Zeit überhaupt erreicht werden können (z. B. Thuesing 2009). Vielfach wird beanstandet, dass die Politik aus fiskalischen Gründen und Koalitionszwängen auf eine umfangreiche Neukonzeption der Förderung der Mitarbeiterbeteiligung verzichtet hat. Im Ergebnis werde eine einfache Subvention (§ 19a EStG) durch eine kompliziertere ersetzt (§ 3 Nr. 39 EStG, Fondslösung inklusive) (z. B. Leuner 2009a; Breinersdorfer 2009).

Durch das Gesetz wird nicht nur die Höhe der steuerlichen Förderung, sondern auch die Voraussetzungen für deren Anwendung geändert und mit dem Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen gleichzeitig ein neues wirtschaftliches Instrument eingeführt. Dadurch entstehen einerseits Probleme bei der Behandlung bereits praktizierter Modelle, die nach dem MKBG nicht mehr förderfähig sind, andererseits Schwierigkeiten bei der Auslegung neuer Vorschriften (Lowitzsch et al. 2009). Das Hauptdefizit der gesetzlichen Neuregelung besteht in dem nach Auffassung der Kritiker zu geringen Umfang des Steuer- und Sozialversicherungsfreibetrags für die Überlassung von Beteiligungen in Höhe von 360 Euro pro Jahr. Dieser sei im Unterschied zu vergleichbaren anderen EU-Ländern zu niedrig, um zu einer effektiven Wirkung für mehr Mitarbeiterbeteiligung führen zu können (z. B. Roggemann 2011; Rosinus 2009). Darüber hinaus wird bemängelt, dass durch die Neuregelung die Bereiche Unternehmensnachfolge und Unternehmenssanierung ebenso unberücksichtigt bleiben wie arbeitsrechtliche Fragen (Lowitzsch et al. 2009).

All diese Probleme in der Umsetzung des neuen MKBG sind auch im Rahmen der drei Expertengespräche benannt geworden. Dabei wurden konkrete Vorschläge zur Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Förderung von Kapitalbeteiligungsmodellen diskutiert.

Im Einzelnen wird Verbesserungsbedarf in Bezug auf die folgenden Punkte gesehen:

- Zielsetzung und Wirksamkeit des MKBG;
- Umfang und Ausgestaltung der steuerlichen Förderung nach dem EStG und Entgeltumwandlung;
- Konzept des Mitarbeiterbeteiligungsfonds;
- Arbeitnehmersparzulage;
- Freiwilligkeitsprinzip bei der Überlassung von Kapitalanteilen;
- Gleichbehandlungsgrundsatz;
- Übergangsregelung und Bestandsschutz;
- Mitarbeiterbeteiligung als Weg der Unternehmensnachfolge und Unternehmenssanierung;
- Mitbestimmung und arbeitsrechtliche Fragen;
- Privatisierung von Staatsunternehmen;
- Mitarbeiterbeteiligung und Altersvorsorge.

Diese Auflistung und die im Folgenden beschriebenen Aspekte erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da sie nur einen kleinen Ausschnitt der Diskussion wiedergeben können.

Zielsetzung und Wirksamkeit des MKBG

Da es in der Diskussion nach wie vor grundsätzlich umstritten ist, ob die mit dem neuen Gesetz verbundenen Ziele in absehbarer Zeit erreicht werden können, sollen hier zunächst die Einwände genannt werden, die gegen das Instrument als solches vorgebracht werden. Von politischer Seite wird vielfach argumentiert, dass die Weiterentwicklung der Mitarbeiterbeteiligung notwendig ist, um den Beitrag der Belegschaften in Zeiten der Globalisierung zu honorieren und die Verteilungsgerechtigkeit zu verbessern. Kritiker bringen jedoch vor, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung als singuläre Maßnahme das Problem der Verteilungsschieflage bei Einkommen und Vermögen in Deutschland nicht lösen kann (AGP 2008; Bontrup 2009b; Roggemann 2011).

Für den DGB ist die durch das MAKB angestrebte mittelfristige Erhöhung der Anzahl der Beschäftigten mit direkten oder indirekten Beteiligungen an ihren Unternehmen zu gering, um dem vom Gesetzgeber selbst gestellten Anspruch eines fairen Anteils am Erfolg der Unternehmen gerecht zu werden. Es wird auch darauf hingewiesen, dass bestimmte Berufsgruppen wie Beschäftigte im öffentlichen Dienst oder in Non-Profit-Organisationen nach wie vor von der Förderung ausgeschlossen sind (DGB 2008). Aus Sicht von ver.di wird für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Thema Mitarbeiterbeteiligung ohnehin keine Rolle spielen, weil sie es sich entweder nicht leisten können oder weil sie in Unternehmen und Branchen tätig sind, die in der Regel keine Mitarbeiterbeteiligung unterstützen, z. B. im Bereich der Callcenter, Pflegedienste oder Putzfirmen (Glaubitz 2008).

Darüber hinaus wird kritisch angemerkt, dass im MKBG neben vermögenspolitischen und betriebs- bzw. personalwirtschaftlichen Zielsetzungen von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen keine weiteren wichtigen Ziele wie die Unternehmensnachfolge oder die Erweiterung der Mitbestim-

mung angesprochen werden (Lowitzsch et al. 2009). Teilweise wird sogar bezweifelt, ob sich durch eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung per se das Ziel der Steigerung der Produktivität erreichen lässt (vgl. Bontrup 2009a). Zudem finden sich Stellungnahmen, in denen darauf hingewiesen wird, dass Beteiligungsfonds als indirekte Beteiligungsmodelle die Bindung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem eigenen Unternehmen nicht verbessern können (Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft (2008a).

Der wissenschaftliche Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWI) (2008) geht mit seiner Kritik noch einen Schritt weiter. Er sieht keinen Anlass, in der im Gesetz formulierten Weise in die Verwendung der Einkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzugreifen. Der Beirat trägt grundsätzliche Bedenken gegen eine staatliche Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Auch in den vielfach erwarteten positiven Effekten für Motivation und Produktivität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden keine stichhaltigen Argumente für den Einsatz von Steuermitteln gesehen. Ausgehend von seinem Standpunkt, nur Unternehmen, die ohnehin erfolgreich sind, seien auch bereit für die Umsetzung von Beteiligungsmodellen, kommt er zu dem Schluss, eine vom Staat organisierte oder mit Steuermitteln geförderte Mitarbeiterbeteiligung könne „daher nicht halten, was sich die gegenwärtige Diskussion von ihr verspricht“ (Wissenschaftlicher Beirat beim BMWI 2008: 3; siehe auch BMWI 2008).

Für Hardieck (2009) hingegen wahrt das MKBG eine vertretbare Balance gegenüber dem Vorwurf einer übermäßigen Steuersubventionierung. Die Größenordnung der für die Zwecke des MKBG aufzuwendenden Mittel im Verhältnis zu dem angestrebten Ziel, eine tragfähigere Eigentümerstruktur sowie mehr Teilhabe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen zu erreichen, sei durchaus maßvoll. Zudem könnten durch das MKBG im Erfolgsfall wegen der größeren Zahl erfolgreicher Unternehmen auch positive Effekte für die Volkswirtschaft durch Steuermehreinnahmen entstehen.

Umfang und Ausgestaltung der steuerlichen Förderung nach dem EStG und Entgeltumwandlung

In vielen Stellungnahmen zum MKBG wird grundsätzlich befürwortet, dass der steuerliche Förderrahmen für den mittel- und langfristigen Aufbau von Mitarbeiterkapital zum Vorteil für die Unternehmen und die Beschäftigten ausgeweitet worden ist. Der Umfang des Steuer- und Sozialversicherungsfreibetrags für die Überlassung von Kapitalanteilen ist nach Auffassung vieler Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer mit 360 Euro pro Jahr und Beschäftigten aber immer noch zu niedrig, um zu einer messbaren Wirkung führen zu können. D.h. es wird bezweifelt, ob die vorgenommene Anhebung wesentlich dazu beitragen kann, die Attraktivität und Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in Deutschland generell zu steigern.

Auch wenn die Förderbedingungen in den europäischen Nachbarstaaten, in denen die Verbreitung von Beteiligungsmodellen größer ist als in Deutschland, nicht 1:1 übertragbar sind, finden sich dort nach Auffassung einiger Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Expertenrunden nützliche Anknüpfungspunkte für die Verbesserung der Rahmenbedingungen hierzulande. In diesem Zusammenhang wurde vor allem die dort geltende Höhe der Steuerfreibeträge für die Überlassung von Unternehmensanteilen genannt.

Betrachtet man andere Länder der EU, so zeigt sich, dass dort einerseits höhere Steueranreize gelten und anderseits sogar gesetzliche Vorschriften zur Mitarbeiterbeteiligung bestehen (Volz 2007). Die häufigste Form der Steuervergünstigung für Erträge aus anteils- bzw. aktienbasierten Plänen in den Ländern der EU ist ein Freibetrag bei Steuerabgaben und Beiträgen zur Sozialversicherung (siehe ausführlich Lowitzsch/Hashi/Woodward 2009; Lowitzsch et al. 2009). Die Höhe des absoluten Betrages ist allerdings sehr unterschiedlich, er reicht von den bis Ende 2008 in Deutschland gültigen 135 Euro pro Beschäftigten und Jahr bis zu 12.700 Euro pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter jährlich in Irland. In Dänemark und Finnland kann der Freibetrag sogar noch höher ausfallen, da dort für die Berechnung der prozentuale Anteil des Jahresgehalts

zugrunde gelegt wird. Auffällig ist, dass der Freibetrag in keinem anderen Land außer Deutschland unter 1.000 Euro liegt. In Österreich beispielsweise, das in rechtlicher Hinsicht viele Gemeinsamkeiten mit Deutschland aufweist, liegt der Freibetrag bei 1.460 Euro. Bevor dort im Jahr 2001 höhere Steueranreize eingeführt wurden, war der steuerliche Anreiz niedriger als in Deutschland. In den Niederlanden wurde in den letzten Jahren der Freibetrag für Kapitalbeteiligungen von 613 Euro auf 1.226 Euro angehoben.

Vor diesem Hintergrund spricht sich das Deutsche Aktieninstitut (2008) dafür aus, die Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in Deutschland auf einen steuer- und sozialabgabenfreien Betrag von mindestens 1.000 Euro pro Beschäftigten und Jahr anzuheben. Die AGP schlägt noch weitergehend eine Anhebung des Freibetrags pro Person und Jahr auf 2.400 Euro vor. Als Alternative zum Freibetrag spricht sich die AGP zudem für eine nachgelagerte Besteuerung von im Unternehmen angelegtem Mitarbeiterkapital bis zu einem Höchstbetrag von 1.200 Euro aus, die erst bei der Entnahme des Kapitals fällig wäre. Damit sei auch kurzfristig eine wirtschaftlich stabilisierende Wirkung für die Unternehmen verbunden. Für Roggemann (2011) macht sogar erst eine Erhöhung des Freibetrags auf 3.600 Euro Sinn, um eine effektive Wirkung auf die Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung zu erzielen.

Vor der Aufhebung des „Entgeltumwandlungsverbots“ im Jahr 2010 wurde vielfach Kritik am Kriterium der „Zusätzlichkeit“ geübt (z. B. Leuner 2009a; Thüsing 2009; Roggemann 2010). Im § 3 Nr. 39 EStG war ursprünglich vorgesehen, dass eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung nur dann zu begünstigen ist, wenn sie als zusätzliche und freiwillige Leistung zum regulären Arbeitsentgelt gewährt wird. Anders als bis dahin üblich, war damit ein Gehaltsverzicht in Verbindung mit der Gewährung einer Kapitalbeteiligung von einer Förderung ausgeschlossen. Im Ergebnis waren damit viele in der Praxis bereits erprobte Modelle steuerlich nicht mehr förderfähig. Kritiker bemängelten, dass dadurch der Anwendungsbereich des MKBG erheblich eingeschränkt sei. Diese eigentlich zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gedachte Regelung erweise sich beispielsweise in Krisensituationen als problematisch, weil sie gerade im Sonderfall der Unternehmenssanierung durch Gehaltsverzicht zugunsten von Kapitalbeteiligung keine steuerliche Förderung erlaube. „Unternehmen, denen es in der Wirtschaftskrise schlecht geht, tun sich natürlich schwer, ihren Mitarbeitern 360 Euro zusätzlich im Monat draufzusatteln“ (AGP-Geschäftsführer Beyer, zitiert nach Petring/Röbisch 2010).

Nach der Änderung des „Entgeltumwandlungsverbots“ dürfen nun auch Teile des Lohnes bzw. des Gehalts oder der Sonderzahlungen bis zu einer Höhe von 360 Euro pro Jahr als Kapitalbeteiligung im Unternehmen angelegt werden. Dieser Betrag ist jedoch nur steuerfrei, nicht aber sozialabgabenfrei. Damit gelten die Förderregelungen nun auch für Krisenfälle, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Gehalt bzw. Lohn verzichten und im Gegenzug Kapitalanteile am Unternehmen erhalten. Nach Auskunft von Experten ist die Möglichkeit der Entgeltumwandlung grundsätzlich hilfreich (Petring/Röbisch 2010). Nach Einschätzung der AGP hat diese Variante aber wiederum den Nachteil, dass mit der Übertragung der Anteile auf den Beschäftigten die Steuer- und Sozialversicherungspflicht ausgelöst wird. Demnach müssten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Krisenfall des Unternehmens nicht nur auf Entgelt oder Sonderzahlungen verzichten, sie müssten auf den ihnen übertragenen Beteiligungswert auch noch Steuern und Sozialabgaben zahlen. Dies sei in der Regel kaum realisierbar. Das Unternehmen wiederum müsste die entsprechenden Arbeitgeberanteile abführen, wodurch die erhoffte Liquiditätswirkung vermindert würde.

Auch die vorgenommene Anhebung der Arbeitnehmersparzulage lässt hier nach Auffassung einiger Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer kaum eine effektive Wirkung erwarten.

Konzept des Mitarbeiterbeteiligungsfonds

Sehr breiten Raum in der Diskussion nehmen die Regelungen zum Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen (nach dem InvG) ein. Als indirekte Beteiligung soll diese Fondskategorie vor allem für

kleine und mittlere Unternehmen interessant sein. Obgleich eine Fondslösung für die Weiterentwicklung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland grundsätzlich als sinnvoll erachtet wird, ist sie unter Fachleuten sehr umstritten.

Trotz erkannter Konstruktionsmängel im Detail zählt der DGB zu den wenigen Befürwortern der Einführung von Mitarbeiterbeteiligungsfonds als eigener identifizierbarer Fondskategorie. Die Einbeziehung von Fondsgesellschaften in die Förderung stellt laut DGB einen wichtigen Schritt zur Begrenzung des doppelten Risikos dar. Die Finanz- und Wirtschaftkrise habe jedoch deutlich gemacht, dass auch vor einer Insolvenz geschützte Investmentfonds einem nicht unerheblichen Wertverlustrisiko ausgesetzt sind. Daher spricht sich der DGB (2008) für eine garantierte Mindestverzinsung der Kapitaleinlage der Beschäftigten in einen Mitarbeiterbeteiligungsfonds aus.

Von der großen Zahl der Kritiker (z. B. Leuner 2009a; Meyer 2011; Roggemann 2011; Schmidt 2009) wird zum einen angezweifelt, ob die Einführung solcher Fonds generell notwendig ist, zum anderen, ob die vom Gesetzgeber vorgegebene Form angemessen ist und insbesondere kleine und mittlere Unternehmen von der Attraktivität eines solchen Fonds überzeugt sind. Für sie stellt sich die Frage, ob das gewählte Fondsmodell aufgrund der restriktiven Vorgaben zur Bildung und Aufrechterhaltung eines solchen Fonds und den damit verbundenen Anlagegrenzen des Gesetzgebers überhaupt praktikabel ist.

Bislang fehlt es an einer ausreichenden Zahl interessierter Unternehmen (Petring/Röbisch 2010). Vor allem Kleinbetriebe tun sich immer noch schwer damit, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Unternehmen zu beteiligen. Zudem ist fraglich, ob KMU bereit sind, Eigenmittel für solche Fonds aufzubringen, wenn lediglich 60 Prozent des eingebrachten Kapitals garantiert in die teilnehmenden Unternehmen zurückfließen. Dies gilt umso mehr für wirtschaftlich weniger attraktive Unternehmen, da laut MKBG trotz Teilnahme an einem Mitarbeiterbeteiligungsfonds kein Rechtsanspruch auf eine Zuteilung von Finanzmitteln besteht. Zudem haben weder die Unternehmen noch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Einfluss auf die Anlagepolitik der Fondsgesellschaften (vgl. ausführlich BVI 2009; Scharnagel 2008).

Auf der anderen Seite widerspricht der Zweck des Mitarbeiterbeteiligungsfonds, der in der Förderung der Beteiligung der Beschäftigten am eigenen Unternehmen und in neuen Finanzierungsquellen für KMU bestehen soll, gemäß Lowitzsch et al. (2009) dem Grundsatz der unabhängigen Anlagepolitik der Kapitalanlagegesellschaft mit dem Ziel der Renditesteigerung. Gleichzeitig sind laut AGP auch die Restriktionen für die Fondsanbieter viel zu groß und daher ein Grund für sie, nicht in das Geschäft einzusteigen. Für Fondsmanager sei es nur schwer möglich, die 60 Prozent-Anlagegrenze einzuhalten, ohne gegen das Gebot der Risikostreuung zu verstoßen (Öchsner 2010). Schließlich ergibt sich für die Fondsgesellschaften ohne eine deutliche Nachfrage für Mitarbeiterbeteiligungsfonds auf Seiten der Unternehmen nur wenig Sinn, solche Anlageprodukte anzubieten.

Generelle Zweifel werden geäußert, ob das Ziel des Gesetzgebers, eine Kapitalbeteiligung mit den Vorteilen eines Investmentfonds zu verknüpfen und daneben eine neue Finanzierungsquelle für KMU zu erschließen, überhaupt erreicht werden kann. Wirtschaftsverbände verweisen darauf, dass es schon heute eine große Zahl unterschiedlicher Fonds gebe, die weniger bürokratisch und weniger riskant als die Fondskategorie des Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögens sind (Koch 2008). Gemäß Sendel-Müller/Weckes (2010) ist nach wie vor unklar, inwieweit das Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen für die Unternehmen und die Fondsanbieter wirtschaftliche Vorteile im Vergleich zu den herkömmlichen Anlagefonds bietet.

Der im Gesetz vorgegebene Beteiligungsfonds ist zwar grundsätzlich geeignet, das Anlagerisiko durch eine breitere Streuung zu vermindern (Scharnagel 2008; Leuner 2009a), aus der vorgegebenen Anlagestrategie von 40 Prozent „diversifiziert“ und 60 Prozent „nicht diversifiziert“ ergeben sich jedoch zwei sich widersprechende Ziele (Hans Böckler Stiftung 2009). Auf der einen Seite soll die Risikostreuung die Geldanlage sicherer machen, auf der anderen Seite soll ein möglichst enger Bezug zwischen den Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmern und dem Arbeit gebenden Unternehmen bestehen bleiben, in das die Fondsgesellschaft investiert. So können „weder die Vorteile der einen noch der anderen Strategie zum Tragen kommen“ (Lowitzsch et al. 2009: 49). Um eine wirksame Risikostreuung zu gewährleisten, müsste das Anlagespektrum erheblich breiter sein. Um die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen zu verbessern und ihre Motivation und damit die Produktivität zu steigern, müsste die finanzielle Bindung hingegen viel enger sein – und zwar im Sinne einer direkten und damit „fühlbaren“ Beteiligung an ihrem Unternehmen (Hans Böckler Stiftung 2009). Neben einer stärkeren Mitarbeiterbindung durch anonyme Fonds sind auch mögliche Direktbeiträge zur Optimierung der Eigenkapitalbasis des Unternehmens ausgeschlossen (Lowitzsch et al. 2009).

Eine erhebliche Schwierigkeit für die Unternehmen besteht auch darin, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine solche komplexe Anlageform verständlich zu machen und sie von der Teilnahme zu überzeugen. „Wie etwa soll sich die gesamte Belegschaft eines Betriebes, die geschlossen von ihrem Arbeitgeber gemäß § 3 Nr. 39 EStG gefördert wird, an ihr Unternehmen gebunden und beteiligt fühlen, wenn der Mitarbeiterbeteiligungsfonds, in den das gesamte Geld der Belegschaft fließt, in dieses Unternehmen gar nicht investiert? Noch fataler wäre die Situation, wenn der Fonds diese Mittel dann bis zur maximal gesetzlich zulässigen Grenze in ein börsennotiertes Konkurrenzunternehmen investieren würde.“ (Leuner 2009a: 30; siehe auch Schmidt 2009)

Leuner (2009a) äußert zudem die Kritik, dass gemäß § 90m InvG nur bewertbare Beteiligungen von einem Beteiligungsfonds gezeichnet werden dürfen. Bei nicht-börsennotierten Unternehmen scheidet damit jeder „echte“ Anteilserwerb durch den Fonds aus. Möglich sind lediglich partiarische Darlehen, echte typische stille Beteiligungen und vergleichbar ausgestaltete Genussrechte, die der Mitarbeiterbeteiligungsfonds an nicht-börsennotierte Unternehmen ausreichen darf. Es wird daher bezweifelt, ob auf diese Weise eine Verbesserung der Eigenkapitalstruktur des Zielunternehmens erreicht werden kann. Darüber hinaus widerspricht die Zusammensetzung der Fondsmittel aus größtenteils illiquiden Vermögensgegenständen der KMU dem Grundsatz der Aufrechterhaltung der Liquidität des Sondervermögens (Lowitzsch et al. 2009).

Als Empfehlung zur Weiterentwicklung des Konzeptes des Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögens wird von einigen Experten eine diversifizierte Fondsanlage in Anlehnung an sog. ESOP-Fonds vorgeschlagen. Employee Stock Ownership Plans, kurz ESOP, sind in Ländern wie Frankreich oder den Vereinigten Staaten relativ weit verbreitet. Ein wesentlicher Vorteil des ESOP gegenüber gängigen betrieblichen Beteiligungsformen wird darin gesehen, dass das Anlagerisiko kalkulierbar bleibt – obwohl die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Beteiligungen des Arbeit gebenden Unternehmens investieren und keine Risikostreuung erfolgt. Die Anteile werden durch genau terminierte Zahlungen des Unternehmens (z. B. durch die zusätzlich zum Entgelt gewährte Erfolgsbeteiligung der Beschäftigten) an einen zu bildenden selbstständigen Unternehmensfonds, einen sogenannten ESOP Trust, oder durch vom Unternehmen bediente und getilgte Bankkredite an diesen Fonds finanziert. Demnach müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kein eigenes Geld für ihren Anteilserwerb aufwenden und damit auch kein zusätzliches Verlustrisiko tragen.[7] Der Vorteil für das Unternehmen wird darin gesehen, dass die Anteile nicht von Außenstehenden erworben werden können. Durch den engeren Grad der Beteiligung werden ESOP zudem positive Wirkungen auf die Motivation und Produktivität der Belegschaft attestiert.

Meyer (2011) spricht sich dafür aus, dass Kapitalbeteiligungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur vollständig und direkt am

7 Grundkonzept des ESOP ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kein eigenes Kapital einbringen, weil der Erwerb des Unternehmens durch die Belegschaft in mehreren aufeinander folgenden Schritten erfolgt und durch eine zusätzlich zum Entgelt gewährte Erfolgsbeteiligung finanziert wird. Soll ein größerer Teil am Unternehmenskapital kurzfristig übernommen werden, wird in der Regel auf eine Kreditfinanzierung zurückgegriffen, die aus den Unternehmensgewinnen getilgt wird (siehe ausführlich z. B. Lowitzsch 2009a und 2009b).

eigenen Unternehmen erfolgen sollten. Hierfür sollten bestehende Rechtsformen mit begrenzter Berichtspflicht verwendet werden, z. B. die kleine AG oder GmbH. Um das Risiko der Kapitalbeteiligung für die Beschäftigten im Insolvenzfall zu reduzieren, schlägt Meyer einen gemeinsamen Einlagensicherungsfonds ähnlich wie im Bankenwesen vor, der im Insolvenzfall mit bis zu 100 Prozent einspringt. Dafür ist aus der ursprünglichen Kapitaleinlage des Beschäftigten ein vom Ausfallrisiko abhängiger Anteil an den Fonds abzuführen. Sendel-Müller/Weckes (2010) wiederum plädieren dafür, nicht in überbetriebliche Fondslösungen zu investieren, sondern die Kapitalanlage vollständig auf eine betriebliche Beteiligungsgesellschaft zu fokussieren.

Im Rahmen der ersten Expertenrunde betonte Scholz, dass es aus seiner Sicht ein klares Potenzial für eine stärkere Verbreitung von Beteiligungsmodellen bei KMU gibt. Ob die Beteiligungsfonds eine Alternative zu bestehenden Beteiligungskonzepten sind, bleibt laut Scholz abzuwarten. Wie die Möglichkeit der überbetrieblichen Beteiligung in der Praxis angenommen wird, hänge davon ab, ob Unternehmen diese Variante attraktiv finden und die wirtschaftliche Situation der Unternehmen eine Mitarbeiterbeteiligung zulässt.

Arbeitnehmersparzulage

Die Kritik am MKBG umfasst auch die Höhe der Arbeitnehmersparzulage und die im 5. VermBG festgelegten Einkommensgrenzen. Es wird vielfach beanstandet, dass die vorgenommene Verbesserung der Förderung hinter dem vom Gesetzgeber geäußerten Anspruch zurückbleibe.

Das erklärte Ziel der Arbeitnehmersparzulage ist die Förderung von Beschäftigten mit niedrigem Einkommen durch die Festlegung von niedrigen Einkommensgrenzen. Dem Wissenschaftlichen Beirat beim BMWI (2008) zufolge zeigt die Arbeitnehmersparzulage aber vor allem bei Menschen dieser Einkommensgruppe kaum Wirkung. Dies wird durch statistische Auswertungen belegt (Thöne/Bergs/Schäfer 2008). So gehören zahlreiche Bezieher niedriger Einkommen, die keiner abhängigen Beschäftigung nachgehen, nicht zur Gruppe der Anspruchsberechtigten. Gleichzeitig können viele Menschen mit niedrigem Einkommen, die trotz abhängiger Beschäftigung auf Transferzahlungen des Staates angewiesen sind, die Sparzulage nicht in Anspruch nehmen, ohne wiederum den Anspruch auf Transferleistungen aufgeben zu müssen.

Personen mit niedrigem Einkommen fehlt es in der Regel an der Fähigkeit und Bereitschaft zu sparen, so dass Instrumente zur Erhöhung der Sparneigung, wozu die Sparzulage gehört, nicht geeignet sind, das Sparverhalten zu beeinflussen. Würden sie die Sparzulage dennoch in Anspruch nehmen, wäre der Wert der Unternehmensbeteiligung, in die die Sparzulage investiert werden könnte, sehr gering. Der Verwaltungsaufwand würde sich im Verhältnis zum Ertrag nicht lohnen (Wissenschaftlicher Beirat beim BMWI 2008). Gemäß Angaben der AGP (2008) und des DGB (2008) kommen voraussichtlich auch vollbeschäftigte Durchschnittsverdiener in weit geringerem Umfang als vom Gesetzgeber vermutet in den Genuss der Arbeitnehmersparzulage, da durch das Gesetz die Einkommensgrenzen nicht an den realen monatlichen Durchschnittsverdienst von 3.057 Euro (im Jahr 2008) angepasst wurden. Lowitzsch et al. (2009) empfehlen daher, die Einkommensgrenzen bis zu diesem Betrag anzuheben. Zudem wird angeregt, sich in Bezug auf das System des Arbeitnehmersparens stärker an vergleichbaren Instrumenten in anderen EU-Mitgliedsstaaten zu orientieren. Als Vorteil wird z. B. gesehen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in anderen Ländern nach Ablauf des Sparvertrages individuell entscheiden können, ob sie den angesparten Betrag zum Erwerb einer Kapitalbeteiligung verwenden möchten oder ob ihnen der Betrag ausgezahlt werden soll. Die Nutzung der Zulage als spezielle Form der staatlichen Förderung finanzieller Beteiligungen der Beschäftigten ist in Europa momentan nur in Deutschland üblich.

Zusätzlich wird die Kritik geäußert, dass die in Deutschland geltende Abgeltungssteuer, wonach auf Kapitalerträge von Privatanlegern ein Steuersatz von 25 Prozent erhoben wird, den ohnehin geringen Effekt der Arbeitnehmersparzulage wieder aufhebe. Durch die Erhebung der Abgeltungssteuer beim Verkauf von Belegschaftsak-

tien beispielsweise wird die Zulage in vollem Umfang oder zumindest zu einem großen Teil wieder abgezogen (BVI 2008; Deutsches Aktieninstitut 2008). Daher empfehlen Lowitzsch et al. (2009), Kursgewinne aus Kapitalbeteiligungen bei Belegschaftsaktien von der Abgeltungssteuer zu befreien, sofern eine Mindesthaltedauer besteht.

Freiwilligkeitsprinzip bei der Überlassung von Kapitalanteilen

Ein Problem wird von einigen Kritikern in dem Prinzip der Freiwilligkeit gesehen. Demnach darf es weder für die Unternehmen noch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Zwang zur Teilnahme an Mitarbeiterbeteiligungen geben, d. h. z. B., dass die Leistung des Arbeitgebers nicht auf bestehende und zukünftige Lohnansprüche der Beschäftigten angerechnet werden darf. Thüsing (2009) folgert daraus, dass der Arbeitgeber Beschäftigten keinen Rechtsanspruch auf Mitarbeiterbeteiligung einräumen darf. Demzufolge ist die Festlegung eines langfristigen Beteiligungsprogramms individualvertraglich oder auf Basis eines Tarifvertrages – bezogen auf den Anspruch auf den Erwerb von Anteilen am Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen – dem MKGB entsprechend nicht zulässig (Lowitzsch et al. 2009; Schmidt 2009). Da somit ein Widerspruch zwischen dem Freiwilligkeitsvorbehalt des Arbeitgebers einerseits und der langfristigen vertraglichen Festlegung und genauen Ausgestaltung des Beteiligungsprogramms andererseits bestehe, seien solche Klauseln nach § 307 BGB unwirksam. Da der Wortlaut des Gesetzes und die Begründung verschiedene Auslegungen zuließen, wäre es laut Roggemann (2010) empfehlenswert, in der Begründung zum Gesetz dazu eine Klarstellung zu liefern.

Auch Leuner (2009a) befürchtet Konflikte aufgrund des Kriteriums der Freiwilligkeit, z. B. wenn die steuerliche Förderung bei Kapitalbeteiligungen auf Basis eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung gewährt werden soll. Dabei komme dem Vertragswortlaut der Vereinbarungen entscheidende Bedeutung zu.

Gleichbehandlungsgrundsatz

Sehr kontrovers diskutiert in der Debatte wird der Gleichbehandlungsgrundsatz in § 3 Nr. 39 EStG. Demzufolge soll die Nutzung des steuerlichen Freibetrags für die Überlassung von Kapitalanteilen nur möglich sein, wenn die Beteiligung zumindest allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einer Mindestbeschäftigungsdauer im Unternehmen von einem Jahr angeboten wird.

Vom DGB (2008) wird diese Regelung ausdrücklich begrüßt. Damit würden klare Anreize gegen eine diskriminierende Zuteilung von Kapitalbeteiligungen und einer eventuell daraus folgenden Spaltung der Belegschaft gesetzt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz wird als ein probates Mittel gesehen, die Mitarbeiterbeteiligung, die ansonsten häufig auf Management und Führungskräfte beschränkt ist, auch auf andere Beschäftigtengruppen auszuweiten. Von anderer Stelle wird darauf hingewiesen, dass in zahlreichen EU-Ländern Mitarbeiterbeteiligungspläne, die zwingend allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern offen stehen müssen, bereits erfolgreich praktiziert werden. Dies ist z. B. in Dänemark, Finnland, Frankreich oder Großbritannien der Fall (siehe z. B. Lowitzsch/Hashi/Woodward 2009). Der diskriminierungsfreie Zugang aller Beschäftigten zu Beteiligungsprogrammen ist auch für die Europäische Kommission (2002) maßgebend. Der Deutsche Bundesrat hingegen hatte in seiner Stellungnahme zum MKBG im Oktober 2008 sachliche Differenzierungsrechte eingefordert (Deutscher Bundestag Drucksache 16/10531 2008).

Für Lowitzsch et al. (2009) sind in diesem Zusammenhang drei zentrale Fragen unbeantwortet: Ist die Regelung der Gleichbehandlung generell dazu geeignet, die Mitarbeiterbindung und die Mitarbeitermotivation zu steigern? Sollte die Regelung mit Blick auf bestimmte Beschäftigtengruppen außer Kraft gesetzt werden? Bezieht sich die Voraussetzung nur auf die grundsätzliche Gewährung oder auch auf die Höhe der Beteiligung?

Für Thüsing (2009) ist der Ansatz einer sachlich nicht differenzierbaren Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Fehlkonstruktion des Gesetzes. Infolge des Grundsatzes der Gleichbehandlung sind auch Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag und Auszubildende zu beteiligen, die länger als ein Jahr im Unternehmen tätig sind. „Der Gesetzgeber […] hat eine un-

bedingte Gleichbehandlung geschaffen, ohne die Möglichkeit der Rechtfertigung zur unterschiedlichen Behandlung. Für eine unterschiedliche Behandlung kann der Arbeitgeber jedoch gute Gründe haben." (ebd.: 7) Leuner (2009a) unterstreicht, dass bei den genannten Beschäftigtengruppen eine langfristige Motivation und Bindung in der Regel nicht möglich bzw. nicht beabsichtigt ist. Alternativ schlägt er eine konkretere Formulierung vor, wonach die Beteiligung z. B. mindestens 70 Prozent der Beschäftigten anzubieten sei. Damit sei das Gesetzgebungsziel „eleganter" zu erreichen und Streitigkeiten könnten vermieden werden (ebd.: 30). Für Thüsing (2009) würde allein der allgemeine arbeitsrechtliche Grundsatz der Gleichbehandlung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichen, um einen Schutz gegen Diskriminierung zu gewähren. Dieser schreibt vor, dass einzelne Beschäftigtengruppen bei Leistungen des Arbeitgebers nicht benachteiligt werden dürfen, sofern kein sachlicher Grund dafür vorliegt.

Insgesamt bleibt fraglich, unter welchen Umständen eine Vorzugsbehandlung bzw. der Ausschluss einzelner Beschäftigtengruppen überhaupt sachgerecht wäre (Roggemann 2010). Hier sind sowohl die Interessen der Unternehmen als auch der Arbeitnehmerschutz zu berücksichtigen. In den EU-Ländern, in denen breit angelegte Beteiligungsprogramme eingeführt wurden, sind neben speziellen Ausnahmeregelungen auch individuelle bzw. selektive Beteiligungsmodelle erlaubt. Ausgeschlossen werden dürfen dort in der Regel kurzfristig Beschäftigte, wobei nicht die rechtliche Stellung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin maßgeblich ist, sondern die Beschäftigungsdauer. Diese Mindestbeschäftigungsdauer beträgt in Frankreich z. B. drei Monate, in Irland drei Jahre (Lowitzsch et al. (2009). Vor diesem Hintergrund erscheint die in Deutschland geltende Mindestbeschäftigungsdauer von einem Jahr angemessen, wobei Auszubildende und Beschäftigte in der Probezeit in der Regel ausgeschlossen werden. Damit ist jedoch nicht ohne Weiteres zu rechtfertigen, befristet Beschäftigte und Leiharbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer, die über einen längeren Zeitraum als ein Jahr in einem Unternehmen tätig sind und die gleichen Leistungen wie die Kernbelegschaft erbringen, auszuschließen (Roggemann 2010).

Übergangsregelung und Bestandsschutz

Auch zur im EStG festgelegten Übergangsregelung wird kritisch Stellung bezogen. Der § 19 a EStG, in dem die steuerliche Förderung der Kapitalbeteiligung bis dato geregelt war, wurde mit dem MKBG aufgehoben. Für schon vor 2009 aufgelegte Beteiligungsprogramme wurde jedoch für eine Übergangszeit Bestandsschutz gewährt. D. h. der § 19 a EStG darf bis Ende 2015 weiterhin angewendet werden, wenn die Vermögensbeteiligung vor dem 1. April 2009 überlassen wurde oder aufgrund einer am 31. März 2009 bestehenden Vereinbarung ein Anspruch auf die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung einer Vermögensbeteiligung besteht sowie die Beteiligung vor dem 1. Januar 2016 überlassen wird. Im Rahmen des Bestandsschutzes bleibt es beim steuer- und abgabenfreien Vorteil von 135 Euro, wenn die Voraussetzungen der Neuregelung nicht erfüllt sind. Den Beteiligten in den Unternehmen steht es frei, ihre Vereinbarungen entsprechend anzupassen. Wurde eine Vermögensbeteiligung, die die Voraussetzungen der Neuregelung wie den Gleichbehandlungsgrundsatz oder das Freiwilligkeitsprinzip erfüllt, bis zum 31. März 2009 überlassen, ist eine rückwirkende Korrektur der bisherigen steuerlichen Behandlung durch den Arbeitgeber möglich und in bestimmten Fällen vorgeschrieben (BMAS 2009a; Deutscher Bundestag Drucksache 16/10531 2008). Damit ist die gleichzeitige Förderung nach altem und neuem Recht ausgeschlossen.

Lowitzsch et al. (2009) kritisieren die unterjährige Inkraftsetzung des MKBG. Für Unternehmen, die eine Vereinbarung zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung vor Inkrafttreten des neuen Gesetzes, aber unter Erfüllung der Vorgaben des MKBG abgeschlossen hätten, sei wegen der erforderlichen doppelten Abrechnung ein hoher Verwaltungsaufwand entstanden. Bundesrat (siehe Deutscher Bundestag Drucksache 16/10531 2008) und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft (2008c) hatten im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens angeregt, das neue Gesetz zum 1. Januar 2009 in Kraft treten zu lassen.

Leuner (2009a) bemängelt, dass die im Gesetz vorgesehene Übergangsregelung viel zu kurz bemessen worden wäre, um noch Beteiligungsprogramme alter Prägung aufsetzen zu können (zustimmender Bundesratsbeschluss war am 13.2.2009, das Gesetz ist zum 1.4.2009 in Kraft gesetzt worden). Diese kurze Zeitspanne hätte es beispielsweise für große Unternehmen fast unmöglich gemacht, z. B. Entgeltumwandlungsmodelle noch rechtzeitig zu beschließen, um die Förderung nach altem Recht in Anspruch nehmen zu können. Unternehmen, die keine Mitarbeiterbeteiligung „on top" hätten gewähren wollen, wäre also nur ein sehr enger Zeitkorridor zugestanden worden.

Mitarbeiterbeteiligung als Weg der Unternehmensnachfolge

Vielfach wird kritisch angemerkt, dass die Themen „Unternehmensnachfolge" und „Unternehmenssanierung" im Zuge der Gesetzesreform und der politischen Diskussion bislang nicht ausreichend berücksichtigt worden sind. Nach Meinung von Teilnehmerinnen und -teilnehmern der Expertenrunden ist die Übertragung von Eigentum bzw. Eigentumsanteilen auf die Belegschaft ein wichtiges Instrument zur Erleichterung der Unternehmensnachfolge in KMU, insbesondere in Handwerksunternehmen. Eine spezifische Förderung für die Beteiligung von Beschäftigten mit Blick auf Nachfolgeregelungen in KMU ist im Gesetz aber nicht vorgesehen.

Als ein mögliches Modell für die Unternehmensnachfolge wird von manchen Experten ein Employee Stock Ownership Plan (ESOP) genannt. Im Gegensatz zu der Übernahme eines Unternehmens durch einen Private-Equity-Fonds als kurzfristiger Transaktion, die in erster Linie auf die Restrukturierung und den möglichst raschen Weiterverkauf des Unternehmens an einen Dritten abziele, sei der ESOP als langfristiges und nachhaltiges Engagement anzusehen, das ein Weiterbestehen des Unternehmens sichere. Während die Übernahme durch einen Private-Equity-Fonds das Vermögen einer kleinen Gruppe von Investoren mehre, sei der ESOP geeignet, die wirtschaftliche Sicherheit des Unternehmens und der Belegschaften zu erhöhen. Ein weiterer Vorteil des ESOP als Instrument der Rechtsnachfolge bestünde darin, dass diese Modelle speziell für nichtbörsennotierte Unternehmen konzipiert seien (siehe ausführlich Lowitzsch 2009a).

Neben dem ESOP als Lösungsmöglichkeit für das Problem der Unternehmensnachfolge wurden im Rahmen der Expertengespräche auch Genossenschaftsmodelle befürwortet. Wenn kein Nachfolger gefunden werde und die Schließung des Unternehmens verhindert werden solle, sei die Übernahme durch die Belegschaftsangehörigen als Mitglieder einer zu gründenden Genossenschaft eine denkbare Option (siehe auch Vogt 2011).

Mitarbeiterbeteiligung in der Unternehmenssanierung

In den Expertenrunden wurde mehrfach die Forderung nach einer neuen Gesetzesinitiative geäußert, die insbesondere die steuerliche Behandlung von Kapitalbeteiligungen im Krisenfall thematisiere. Es wurde bemängelt, dass die gesetzgeberische Realität hinter den praktischen Erfordernissen der Stabilisierung und Stärkung von Unternehmen durch eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung zurückbleibe. Das MKBG greife vor allem in Sanierungsfällen zu kurz. Mitarbeiterbeteiligung kann in Verbindung mit einer bereits praktizierten oder zumindest für die Zukunft glaubhaft zu entwickelnden partnerschaftlichen Unternehmensführung ein auch kurzfristig effektives Mittel der Krisenbewältigung sein, das notwendige Entlastungen für die Unternehmen bewirkt. Die sinnvolle Nutzung der Kapitalbeteiligung als Kompensation für den Verzicht der Beschäftigten ist aber aufgrund der steuerrechtlichen und sonstigen Beschränkungen bisher nur eingeschränkt anwendbar.

Mit der Aufnahme neuer bzw. erweiterter Bestimmungen in das Gesetz müsse den veränderten Bedingungen im Rahmen der Wirtschafts- und Finanzkrise Rechnung getragen werden. An den Gesetzgeber wurde appelliert, quasi als „Baukasten für Praktiker" Instrumente und Standardmodelle zum Vorgehen bei einer Kapitalbeteiligung in Krisenfällen zu entwickeln. Ergebnisoffen in der Diskussion blieb jedoch die Frage, welche konkreten Bestimmungen/Vorgaben neben der

Ausweitung des Fördervolumens und der Möglichkeit der nachgelagerten Besteuerung bei einer Kapitalbeteiligung im Krisenfall die Neuregelung enthalten solle.

Mitbestimmungsfragen

In der Diskussion wird grundsätzlich kritisiert, dass das MKBG keine Fragen des Betriebsverfassungsrechts thematisiert. Da es vornehmliches Ziel des Gesetzgebers war, der Mitarbeiterbeteiligung neue Impulse zu geben, wäre es für Experten naheliegend gewesen, die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu behandeln. Schließlich weisen Beteiligungsmodelle in nicht unerheblichem Umfang arbeitsrechtliche Implikationen auf. Hier ist etwa an mögliche Instrumente der Implementierung von Beteiligungsprogrammen zu denken (Hans Böckler Stiftung 2009; Roggemann 2010; Waas 2009).

Stattdessen bleibt die bisher gültige Rechtslage nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG bestehen. Danach unterliegt die nähere Ausgestaltung eines Kapitalbeteiligungsmodells der Mitbestimmung des Betriebsrats – unabhängig davon, ob die Beteiligung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verbilligt oder kostenlos gewährt wird. Die grundsätzliche Entscheidung darüber, ob und mit welchem finanziellen Gesamtvolumen eine Beteiligung angeboten wird, ist aber nicht mitbestimmungspflichtig. Hierbei handelt es sich um eine freiwillige Entscheidung des Arbeitgebers. Auch die Bestimmung der Laufzeit des Modells, der Umfang der vom Arbeit gebenden Unternehmen insgesamt bereitgestellten finanziellen Mittel und die Form der Leistungen (Barauszahlung oder investive Verwendung zu Zwecken der Vermögensbildung) sind nicht mitbestimmungspflichtig, sie liegen im Bereich der Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers.

Für Lowitzsch et al. (2009) wäre es durchaus angebracht gewesen, mit dem neuen Gesetz „Zweifelsfragen“ zu beantworten, die sich im Hinblick auf die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats ergeben. Eine Frage, die nicht eindeutig und abschließend zu beantworten sei, beziehe sich z. B. darauf, ob bei Regelungen der Betriebsparteien, die eine Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen – trotz § 88 Nr. 3 BetrVG, demzufolge Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung durch freiwillige Betriebsvereinbarungen geregelt werden können – der Vorrang von Tarifverträgen zu beachten ist.

Darüber hinaus wird bemängelt, dass das MKBG neben fehlenden Regelungen auf betrieblicher Ebene auch tarifliche Fragen ausspart. Es ist zwar bekannt, dass eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung mit dem Tarifrecht im Einklang stehen muss (BMAS 2009a). Unklar bleibt aber z. B., ob die Tarifparteien eine grundsätzliche Regelungskompetenz für Beteiligungsmodelle beanspruchen können (Waas 2009).

Schließlich scheint aus Sicht des DGB (2008) eine Mitbestimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der zu wählenden Anlagestrategie der Mitarbeiterbeteiligungsfonds zwingend notwendig, um nicht nur die Attraktivität, sondern auch die Bekanntheit und die Legitimation der Fonds innerhalb der Belegschaften zu steigern und die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Fondsmanagement zum Ausdruck bringen zu können. Daher sieht der DGB in wirksamen Instrumenten einer Kontrolle und Überwachung des Fondmanagements durch die Beschäftigten der teilnehmenden Unternehmen und ihrer Gewerkschaften eine essentielle Voraussetzung, um eine langfristige und nachhaltige Anlagepolitik des Fonds zu garantieren. Dies könnte im Rahmen eines für die Mitarbeiterbeteiligungsfonds neu zu installierenden Kontrollgremiums, z. B. in Form eines Beirats, erfolgen. Die Rechte und Pflichten sowie die personelle Zusammensetzung eines solchen Gremiums wie auch Fragen der Haftung sollten vom Gesetzgeber festgelegt werden. Das Kontrollgremium sollte vor allem die Entscheidung über die Anlagestrategie des Fonds treffen, die sich grundsätzlich an Kriterien der sozialen, gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung orientieren sollte.

Privatisierung von Staatsunternehmen

Rückblickend ist festzustellen, dass die Privatisierung von ehemaligen Staatsunternehmen in Deutschland in den letzten zwei Jahrzehnten nicht in umfassendem Maße genutzt worden ist,

um eine gerechte Verteilung zu erreichen. In diesem Zusammenhang wird kritisiert, dass in dem neuen Gesetz ein Passus fehlt, wonach staatliche bzw. kommunale Eigentümer von Unternehmen der öffentlichen Hand verpflichtet werden, im Falle einer Privatisierung einen festgelegten Anteil des Unternehmenskapitals als Kapitalbeteiligung der Beschäftigten vorzusehen (siehe ausführlich Roggemann 2010, 2011).

Mitarbeiterbeteiligung und Altersvorsorge

Umstritten in der allgemeinen Diskussion ist das Verhältnis der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung zur Altersvorsorge. Die Begründung zum MKBG nennt als ausdrückliche Zielsetzung für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung, nicht in Konkurrenz zur betrieblichen oder privaten Altersvorsorge zu treten (Deutscher Bundestag Drucksache 16/10531 2008). Hiermit wurde einer Forderung von SPD-Parteivorstand und SPD-Bundestagsfraktion (2007) entsprochen, während sich CDU und CSU (2007) im Vorwege des Gesetzgebungsverfahrens für die Möglichkeit einer Überführung der Beteiligung in Altersvorsorgepläne eingesetzt hatten. Auch die FDP hatte in ihrem Änderungsantrag gefordert, die Trennung zwischen Mitarbeiterbeteiligung und betrieblicher Altersvorsorge aufzuheben und für beide Formen gleiche Förderregeln festzulegen (Deutscher Bundestag Drucksache 16/9337 2008).

Nach einer Stellungnahme der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft (2008a) hätte die Regierung grundsätzlich auf die Förderung von Kapitalbeteiligungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verzichten und stattdessen die frei gewordenen finanziellen Mittel zur Förderung der Altersvorsorge der Beschäftigten nutzen sollen. Zur Begründung heißt es, dass die finanziellen Möglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in die Altersvorsorge oder in Beteiligungsmodelle zu investieren, begrenzt seien. Viele Beschäftigte müssten sich daher für eine der beiden Möglichkeiten entscheiden.

Vertreter arbeitgebernaher Wirtschaftsforschungsinstitute bemängeln, dass mit den im MKBG festgelegten steuerlichen Regelungen Kapitalbeteiligungen gegenüber anderen Sparformen begünstigt würden, ohne deren besondere Vorzugswürdigkeit nachzuweisen. „Die attraktivere Förderung benachteiligt zum Beispiel die private Altersvorsorge, wenn weniger Mittel in die ebenfalls staatlich unterstützte Riester- und Rürup-Rente oder in die betriebliche Altersvorsorge fließen.“ (Scharnagel 2008) Auch Sparformen, für die der Sparerfreibetrag angewendet werden kann, oder Geldanlagen, für die keine steuerliche Vergünstigung geltend gemacht werden kann, seien im Nachteil. Von Seiten der Wirtschaftsverbände wird daher befürchtet, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fortan weniger Geld für die nach Ansicht der Verbände deutlich sichereren Altersvorsorge aufwenden. „Im Hinblick auf die demografische Entwicklung und das sinkende Leistungsniveau wäre dies jedoch eine falsche Weichenstellung.“ (zitiert nach Öchsner 2010)

Auch die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge (Aba) kritisiert die Regelungen des MKBG. In erster Linie wird durch die Mitarbeiterbeteiligungsfonds eine erhebliche Konkurrenz für die betriebliche Altersvorsorge befürchtet. „Die Arbeitnehmer können jeden Euro nur einmal ausgeben. Wenn Mitarbeiter künftig die Wahl zwischen einer betrieblichen Altersvorsorge und einem kurzfristig ausgelegten Mitarbeiterfonds haben, liegt der Gedanke nahe, dass sie sich für die Mitarbeiterfonds entscheiden – und damit ihre ganze Altersvorsorge aufs Spiel setzen.“ (zitiert nach Petring/Röbisch 2010) Da die in den Kapitalbeteiligungen angesammelten Beiträge nicht zweckgebunden sind, so die Befürchtung, könnten sie schon nach kurzer Zeit in den Konsum fließen und nicht zum Aufbau langfristigen Vermögens beitragen. Bei der betrieblichen Altersvorsorge hingegen seien Auszahlungen vor Vollendung des 60. Lebensjahres nicht erlaubt (Öchsner 2010).

Leuner (2009a) und Thüsing (2009) hingegen sprechen sich für eine stärkere Verknüpfung von Mitarbeiterbeteiligung und Altersvorsorge aus, um synergetische Effekte zu erzielen. Leuner (2009a) schlägt z. B. die Möglichkeit einer Barlohnumwandlung von Gehaltsbestandteilen (brutto für netto) in eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung vor, die dann spätestens mit Eintritt ins Rentenalter (brutto für netto) in eine betriebliche

Altersversorgung umgewandelt werden kann. Der Vorschlag sieht also eine lohnsteuerneutrale und sozialversicherungsfreie Umschichtung von Entgelt und Vermögen vor, wenn Beschäftigte in eine Mitarbeiterbeteiligung oder von dort in eine betriebliche Altersvorsorge investieren. Der Vorteil dabei wäre, dass erst im Zeitpunkt der späteren Ausschüttung der Mitarbeiterbeteiligung oder der Rentenauszahlung Lohnsteuern und Sozialversicherungsabgaben anfallen würden. Auch wenn dies kurzfristig Steuermindereinnahmen verursachen würde, könnte langfristig sogar mit Steuermehreinnahmen zu rechnen sein, da nach Ansicht von Leuner eine größere Zahl von Unternehmen die Vorteile nutzen und eine Mitarbeiterbeteiligung anbieten wollte.

Kommunikations- und Vermittlungsbedarf

Die Diskussion im Rahmen der Expertengespräche hat vor allem gezeigt, dass es aus Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Umsetzung des neuen Gesetzes noch erheblichen Kommunikations- und Vermittlungsbedarf gegenüber der Wirtschaft gibt. Seit Einführung des Gesetzes habe es insbesondere an einer umfassenden Informationskampagne seitens der Politik gefehlt. Denn die möglichen positiven Wirkungen von Beteiligungsmodellen (bessere Motivation, höhere Produktivität, stärkere Bindung an das Unternehmen etc.), werden in der Wirtschaft zwar erkannt, aber die Idee überbetrieblicher Umsetzungsmodelle scheint vielen Unternehmen zu kompliziert. Bislang liegen keine systematischen Forschungsarbeiten zu den Auswirkungen des neuen Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes vor.

In allen drei Expertenrunden wurde deutlich gemacht, dass trotz der neuen gesetzlichen Bestimmungen gerade kleine und mittlere Unternehmen in Deutschland – im Unterschied zu den großen Aktiengesellschaften – immer noch deutlich schlechtere Ausgangsbedingungen bei der Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung haben. Dies ist vor allem auf die gesellschaftsrechtlichen und administrativen Restriktionen zurückzuführen. Ein weiteres Problem wird darin gesehen, dass gerade inhabergeführte Unternehmen häufig kein Interesse an Mitspracherechten der Beschäftigten hätten, die mit einer Kapitalbeteiligung verknüpft sind. Daher wird gerade für diese Unternehmen Vermittlungs- und Informationsbedarf mit Blick auf die mit Beteiligungssystemen verbundenen Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen gesehen.

Der Weg zu einer erfolgreichen Umsetzung kann aber nicht nur über eine Forderung nach noch stärkerer finanzieller Förderung gehen. Wichtig ist vor allem eine gemeinsame Diskussion von Politik und Sozialpartnern zur Verwirklichung von mehr positiven Beispielen auf Unternehmensebene. Es gilt, Modelle zu identifizieren, die auf die jeweiligen Bedingungen von KMU übertragen werden können.[8]

Allgemeiner Konsens in der Diskussion in den Expertenrunden bestand darin, dass – unabhängig von der Beteiligungsform – nur ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Unternehmenskonzept Basis für ein Mitarbeiterbeteiligungssystem sein kann. Dabei wurde betont, dass es vor allem eines politischen Willens der Parteien und Sozialpartner bedarf, um dem Thema finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in der öffentlichen Diskussion neue Impulse zu geben. Dieser Grundkonsens ist notwendig, um überhaupt neue bzw. erweiterte Bestimmungen in das Gesetz aufzunehmen, beispielsweise mit Blick auf die Erarbeitung konkreter Instrumente und Standardmodelle zum Vorgehen bei einer Kapitalbeteiligung in Krisenfällen.

8 Ein solcher Ansatz ist das von Lowitzsch und Kudert entwickelte und im Rahmen der Deutschland-Konferenz zur finanziellen Mitarbeiterbeteiligung am 30. Mai 2011 in Frankfurt/Oder vorgestellte Modell „Deutscher ESOP zur Unternehmensnachfolge“. Das Modell sieht die Gründung einer Treuhand-GmbH vor, mit der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Treuhandvertrag abschließen und gleichzeitig eine Treugebereinlage leisten. Die Treuhand GmbH wiederum gründet eine ESOP-Holding GmbH, die Unternehmensanteile des Altgesellschafters erwirbt. Das Modell setzt an den bestehenden steuerlichen Fördersätzen an, bezieht aber aufgrund seiner spezifischen Konstruktion zukünftige weitere Steuervorteile für Unternehmen und Beschäftigte mit ein.

5. Krisenbewältigung und Aufbau neuer Perspektiven durch Mitarbeiterbeteiligung?

5.1 Hintergrund: Beteiligung in der Krise als „Tauschgeschäft"

In der Wirtschafts- und Finanzkrise hat die Diskussion um Ziele und Funktionen der Mitarbeiterbeteiligung eine neue Ausrichtung und neue Zielsetzungen bekommen. Stand in den vorausgegangenen Jahren des Aufschwungs noch die Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen im Vordergrund, so wurde nun darüber diskutiert, ob eine finanzielle Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Kapital der Unternehmen ein möglicher Lösungsansatz zur Krisenbewältigung (neben anderen) sein kann. Bei Schaeffler, Opel oder Daimler beispielsweise hatten Unternehmensleitungen, IG Metall und Betriebsräte im Jahr 2009 aktiv damit begonnen, entsprechende Mitarbeiterbeteiligungsmodelle zu verhandeln (siehe z. B. Seiwert 2009; Freiberger 2009). Die Krise hatte viele Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten gebracht. Die Liquidität musste gestärkt und Kosten mussten kurzfristig reduziert werden, um drohende Entlassungen zu vermeiden. In diesem Zusammenhang wurde eine Kapitalbeteiligung als ein weiteres Instrument in Betracht gezogen, um das Überleben der Unternehmen zu sichern und Beschäftigung zu erhalten. Die Grundidee war, durch einen Verzicht der Beschäftigten bei Entgeltbestandteilen, Erfolgsbeteiligungen sowie zukünftigen Tariferhöhungen die Eigenkapitalbasis und die Liquidität der Unternehmen zu stärken. Als Gegenleistung sollten die Beschäftigten Anteile am Unternehmen erhalten (siehe z. B. Apitzsch 2009; Roggemann 2010; Steinhaus 2010).

In die Praxis umgesetzt wurden diese Modelle jedoch nicht. In der Diskussion der Expertengespräche wurde neben der schnellen Konjunkturerholung ein Grund in der aktuellen steuerlichen Behandlung der Beteiligung (insbesondere in der Anfangsbesteuerung) gesehen. Steuerliche Aspekte waren z. B. für das Scheitern des Beteiligungsmodells bei der Daimler AG ausschlaggebend. Auf dem Höhepunkt der Wirtschaftskrise im Jahr 2009 wollte der Konzern die für 2008 zugesagte Erfolgsbeteiligung in Höhe von ca. 1.900 Euro pro Beschäftigten aufgrund der angespannten Situation im Jahr 2009 nicht auszahlen, sondern in Form einer Kapitalbeteiligung im Unternehmen „stehen lassen". Dieses Vorhaben scheiterte jedoch, weil für jeden Beschäftigten Steuern und Sozialabgaben für die Zuweisung in die Mitarbeiterkapitalbeteiligung fällig geworden wären, obwohl die Beschäftigten keinen finanziellen Zufluss gehabt hätten. Die Umsetzung des in der Planung am weitesten vorangetriebenen Mitarbeiterbeteiligungsmodells – im Fall Opel – scheiterte letztlich vor allem daran, dass die Konzernmutter General Motors vom Verkauf bzw. dem Vorhaben einer größeren Eigenständigkeit von Opel in Europa wieder Abstand genommen hatte (siehe z. B. Schwarz 2009).

Gleichwohl spricht sich die IG Metall dafür aus, in Krisensituationen die Möglichkeit einer Kapitalbeteiligung grundsätzlich in Betracht zu ziehen – unter der Maßgabe: faires Tauschgeschäft statt einseitigem Verzicht (Huber 2009). Auch der ehemalige IGBCE-Vorsitzende Schmoldt hatte sich für die Idee der Mitarbeiterkapitalbeteiligung zur Rettung von Unternehmen in der Krise stark gemacht (Creutzburg 2009a). Hier zeigt sich, dass vor allem durch die Erfahrungen mit der Finanz- und Wirtschaftskrise eine weitere Öffnung der gewerkschaftlichen Diskussion über Möglichkeiten der Mitarbeiterkapitalbeteiligung erkennbar geworden ist.

Die Arbeitgeberverbände sehen die Option einer Kapitalbeteiligung der Belegschaft in Sanierungssituationen grundsätzlich eher kritisch. Hier

geht es vor allem um die Frage der Höhe der Gegenleistung der Beschäftigten für den Entgeltverzicht. Nach Einschätzung von Verbandsvertretern ist das Tauschgeschäft bereits erfüllt, wenn ein Unternehmen im Gegenzug zum Lohn- und Gehaltsverzicht einen Kündigungsverzicht ausspricht und trotz Sparzwangs Arbeitsplätze erhält. Ein grundsätzlicher Anspruch auf eine „doppelte Gegenleistung" oder eine „doppelte Entschädigung" in Form einer zusätzlichen Mitarbeiterbeteiligung neben der Beschäftigungssicherung wird demnach abgelehnt (Creutzburg 2009b; o.V. 2009).

Tatsächlich ist die Einführung eines Mitarbeiterbeteiligungsmodells in der Krise bisher eher selten zu beobachten (Kirsch 2011). Neben den genannten Gründen ist hierfür häufig auch ausschlaggebend, dass es schwierig ist, viele Einzelinteressen der Beschäftigten zu einer einzigen Interessengruppe zusammenzubringen, die sich dann auf ein Ziel einigt: den Kauf des Unternehmens mit allen Risiken und Chancen.[9]

5.2 Konzepte und Vorschläge der Debatte im Urteil der Expertenrunde

In der Debatte der vergangenen zwei Jahre sind einige Vorschläge zur Nutzung von Kapitalbeteiligungsmodellen als Lösungsansatz in Krisenfällen diskutiert worden. Im Kern beziehen sich die Vorschläge auf eine Ausweitung der steuerlichen Begünstigung.

5.2.1 SPD-Konzept „Eckpunkte einer Mitarbeiterbeteiligung in Sanierungsfällen"

Auf dem Höhepunkt der Wirtschafts- und Finanzkrise und kurz vor der Bundestagswahl im Jahr 2009 hatten der damalige Bundesminister für Arbeit und Soziales Scholz und der damalige Finanzminister Steinbrück ein Konzept über „Eckpunkte einer Mitarbeiterbeteiligung in Sanierungsfällen" vorgelegt, wonach Möglichkeiten geschaffen werden sollten, sanierungsbedürftige, aber gleichzeitig sanierungsfähige Unternehmen durch Beiträge der Beschäftigten in Form eines Entgeltverzichts zu erhalten (BMAS 2009c). Das Modell sollte nur in solchen Fällen zum Einsatz kommen, in denen ein Unternehmen trotz guter Produkte und gegebener Wettbewerbsfähigkeit allein aufgrund der schlechten Wirtschaftslage in Schwierigkeiten geraten ist. Mit dieser Bedingung sollten generelle steuerliche Mitnahmeeffekte ausgeschlossen werden.

Ausgangspunkt des Vorschlages war die Erkenntnis der SPD-Politiker, dass die neuen Regelungen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung für Unternehmen in der Krise nicht ausreichten. Die steuerliche Förderung der Überlassung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen nach § 3 Nr. 39 EStG setzte damals noch voraus, dass es sich dabei um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers handeln müsse, die zusätzlich zum Arbeitslohn bzw. -gehalt erbracht wird. Nach damaliger Auffassung der SPD-Politiker richtete sich das Erfordernis der „Zusätzlichkeit" im Krisenfall aber gegen die Interessen der Beschäftigten, da die Anwendung von § 3 Nr. 39 EStG ausgeschlossen sei. Daher könnten die im EStG zugrundegelegten Förderhöchstbeträge von 360 Euro pro Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin und Jahr den notwendigen Sanierungsbeiträgen nicht gerecht werden.

Konkret wurde vorgeschlagen, dass Beteiligungen bis zu einer Höhe von 12.000 Euro pro Beschäftigten und Jahr zunächst steuerlich freigestellt werden. Die Umwandlung sollte so ausgestaltet werden, dass es zu keiner Belastung in der Bilanz des Unternehmens kommt und die Fremdfinanzierungsmöglichkeiten des in Schieflage geratenen Unternehmens verbessert werden. Die fälligen Sozialversicherungsbeiträge sollten bis zur „Rückumwandlung" der Beteiligung in Barlohn (z. B. bei Veräußerung oder Rückzahlung an

9 Dass eine Mitarbeiterbeteiligung ein Stabilisierungsmechanismus für Unternehmen in der Krise sein kann, zeigt eine Studie von Lampel/Bhalla/Jha (2010). Der Untersuchung zufolge sind britische Unternehmen, die ein Kapitalbeteiligungsmodell praktizieren, in Krisen wirtschaftlich stabiler, leistungsstärker und weniger insolvenzgefährdet als konventionell strukturierte bzw. rein auf Shareholder Value ausgerichtete Unternehmen. Aus der Studie geht auch hervor, dass sich Formen der Mitarbeiterbeteiligung insbesondere bei KMU und in wissens- und kompetenzintensiven Branchen als vorteilhaft erweisen.

den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin einschließlich der daraus erzielten Erträge) gestundet werden. Erst dann sollte die Steuer- und Beitragspflicht ausgelöst werden.

Um Rechtssicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Unternehmen zu schaffen, war geplant, unmittelbar nach der Bundestagswahl 2009 entsprechende steuer- und sozialversicherungsrechtliche Änderungen auf den Weg zu bringen. Die Neuregelung sollte ab Januar 2010 in Kraft treten und Ende 2013 auslaufen (Hulverscheidt 2009). Diese Gesetzespläne wurden durch die schwarz-gelbe Koalition nicht umgesetzt.

5.2.2 CDU/CSU-FDP-Regierung: Änderung des Entgeltumwandlungsverbots

Mit der Umsetzung einer EU-Vorgabe wurde das Entgeltumwandlungsverbot im Frühjahr 2010 geändert. Seitdem kann der Steuerfreibetrag von bis zu 360 Euro pro Person und Jahr zumindest auch für die Überlassung von Beteiligungen an Beschäftigte in Anspruch genommen werden, wenn die Beteiligung durch eine Entgeltumwandlung zustande gekommen ist (AGP-Mitteilungen 1/2010). Die Neuregelung soll insbesondere Unternehmen in Krisensituationen zugutekommen, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Zuge einer Entgeltumwandlung eine Beteiligung am Unternehmen gewähren wollen.

Aus Expertensicht bleibt diese Änderung der gesetzlichen Förderbedingungen aber unzureichend: „Das haushaltspolitische Korsett ist offenbar auch für bekannterweise sinnvolle Maßnahmen in diesem Bereich zu eng“ (Kersting/Kutscher 2011: 373). Es wird bemängelt, dass der Freibetrag sozialversicherungsrechtlich nach wie vor nicht im Fall einer Entgeltumwandlung gewährt wird und der finanzielle Ausgleich für Beschäftigte, die möglicherweise auf Gehaltsbestandteile verzichten, nicht effektiv ist. Die aktuell geltenden steuerlichen Freibeträge sind zu gering, um für die einkommensteuerpflichtigen Beschäftigten attraktive Anreize zur Beteiligung am Kapital der Unternehmen im Sanierungsfall zu schaffen. Denn der Wert der Unternehmensanteile muss von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Einkommen versteuert werden. Neben dem ohnehin geleisteten finanziellen Verzicht der Beschäftigten z. B. auf Sonderzahlungen und/oder kommende Tariferhöhungen würde dies gleichzeitig bedeuten, dass sie auf den Großteil der Beteiligungen Steuern und Abgaben zu entrichten hätten. Davon sind Beschäftigte und Betriebsräte schwer zu überzeugen. Der Arbeitgeber wiederum muss auch in schwierigen wirtschaftlichen Situationen zusätzliche Sozialversicherungsabgaben bewältigen.

Eine mögliche Lösungsoption für dieses „Problem“ könnte eine nachträgliche Besteuerung der Beteiligung sein, bei der Steuern und Sozialabgaben auf die erhaltenen Anteile erst zum Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung (oder dem Verkauf) der Beteiligung fällig werden.

5.2.3 Das DGB-Konzept „Belegschaftskapital als attraktiver Baustein einer Krisenlösung“

Auch der DGB hat einen konkreten Vorschlag zur Bewältigung von Krisen mit Hilfe von Mitarbeiterbeteiligung entwickelt (Hexel 2010). Das DGB-Vorstandsmitglied Hexel spricht sich für eine stärkere Nutzung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung zur Stabilisierung von Unternehmen in Krisenfällen aus. Demnach könne „gebündeltes Belegschaftskapital“ dazu beitragen, Liquidität und Eigenkapital zu stärken und die Kreditabhängigkeit der Unternehmen zu vermindern. Gerade die Erfahrungen mit der Wirtschafts- und Finanzkrise hätten gezeigt, wie wichtig eine solide Ausstattung mit Eigenkapital und eine nachhaltige Unternehmensstrategie sind. Dabei geht es im DGB-Konzept zunächst um eine kurzfristige Krisenlösung durch eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung, im Weiteren aber auch um eine generelle Einbeziehung der Belegschaften und Arbeitnehmervertretungen in die Entwicklung der Unternehmen. Es geht ausdrücklich nicht um eine Form der „Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand“.

Im Konzept wird betont, dass die unterschiedlichen Rollen von Eigentümern, Managern sowie Beschäftigten und Arbeitnehmervertretungen nicht aufgehoben werden sollen. Vielmehr sei ein faires Tauschgeschäft statt einseitiger Verzichtsleistung der Beschäftigten wichtig. Gerade

im Sanierungsfall sollten Beschäftigte weder ohne Gegenleistung auf Einkommen verzichten noch unkalkulierbare Risiken eingehen. Von einer späteren Wertsteigerung sollten sowohl Alteigentümer als auch die beteiligten Beschäftigten profitieren können.[10]

Um pragmatische Beteiligungslösungen unabhängig von der Rechtsform der Unternehmen zu fördern, spricht sich der DGB dafür aus, die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen zu verändern. Wenn Belegschaften Arbeitszeit oder Einkommensansprüche in eine Kapitalbeteiligung umwandeln, fallen nach aktueller Rechtslage Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge an. Wenn sich Beschäftigte im Sanierungsfall engagieren, dürfen sie laut DGB nicht durch zusätzliche Steuern und Abgaben belastet werden. Die Vorschläge des DGB sehen daher vor, dass im Krisen- bzw. Sanierungsfall die Beschäftigten der betroffenen Unternehmen auf dem Wege einer durch die Tarifvertragsparteien geregelten Entgeltumwandlung bis zu 12.000 Euro pro Jahr steuer- und sozialabgabenfrei im Unternehmen „stehen lassen" können. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwerben dafür Anteile am Unternehmen. Durch die Beteiligung am Sanierungserfolg sollen Zugeständnisse bei Gehalt oder Arbeitszeit langfristig kompensiert werden. Die Stimmrechte der Anteile werden z. B. in einer Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft gebündelt und gegenüber dem Unternehmen repräsentiert. Unkalkulierbare Risiken sollen jedoch nicht eingegangen werden.[11]

Neben diesem sogenannten „Freibetragsmodell" sieht ein Alternativvorschlag des DGB vor, die Lohnsteuer in Form einer nachgelagerten Besteuerung erst bei Veräußerung bzw. Ausübung der eingeräumten Beteiligung durch den Beschäftigten zu erheben („Stundungsmodell"). Dies soll auch für Dividenden/Zinsen auf die Beteiligung gelten. Dementsprechend sei der § 3 Nr. 39 EStG zu ändern.

5.3 Unternehmensbeispiele – Was lässt sich aus den Erfahrungen lernen?

Einer der ersten und prominentesten Fälle einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist die Geschichte der Pfalz-Flugzeugwerke in Speyer, der heutigen PFW Aerospace AG (siehe ausführlich z. B. Apitzsch 2009). 1996/1997 sollte das Werk im Rahmen des Airbus-Restrukturierungsprogramms „Dolores", das die frühere Luftfahrtsparte von Daimler-Benz betraf, geschlossen werden. Unter Mitwirkung des Betriebsrats des Unternehmens konnte jedoch ein Konzept zum Erhalt des Standortes entwickelt werden. Dieses sah die vorübergehende Übernahme des Werks durch die Belegschaft (als Aktionäre) vor, bis ein neuer Investor gefunden wurde. Den neuen Belegschafts-Eigentümern wurde von Airbus eine Fertigungsauftragsgarantie für die folgenden drei Jahre gegeben. In den ersten Jahren der Fortführung des Unternehmens durch die Belegschaft wurden gute Geschäftsergebnisse erzielt, so dass sich auch die Aussichten für eine Übernahme durch einen neuen Investor verbessert hatten. Vier Jahre nach dem drohenden Aus wurde mit dem Finanzinvestor Safeguard schließlich ein Käufer für das Unternehmen gefunden. Mit der Übernahme durch den Investor wurde der Aufschwung des

10 Im Rahmen des Expertengespräches verwies Hexel in diesem Zusammenhang auch auf die spanische, genossenschaftlich organisierte Unternehmensgruppe Mondragon, die in verschiedenen Sektoren (u. a. Maschinenbau, Automobilindustrie, Banken und Versicherungen) tätig ist. Mondragon sei ein gutes Beispiel für „neue Sozialpartnerschaften" im Sinne einer gerechten Teilhabe der Beschäftigten am Haben und Sagen im Betrieb. Mit über 85.000 Beschäftigten ist Mondragon die größte Unternehmensgruppe des Baskenlandes und das siebtgrößte Unternehmen in Spanien. Von den 265 eigenständigen Unternehmen sind 120 rechtlich selbstständige Genossenschaften. Im Baskenland sind 32.000 der 33.000 Beschäftigten Mitglieder der Genossenschaft und damit Eigentümer ihrer Betriebe. Gleichzeitig werden sie durch demokratische Abstimmungsprozesse in die Entscheidungen des Führungspersonals eingebunden. Befindet sich ein Betrieb in finanziellen Schwierigkeiten, können sie mit Zustimmung der Beschäftigten durch Lohnverzicht stabilisiert werden. Erwirtschaftete Erlöse werden reinvestiert (siehe hierzu auch Eich/Hexel/Thannisch 2010).

11 Ein ähnliches Konzept hatte der ehemalige IGBCE-Vorsitzende Schmoldt vorgeschlagen. Dieser hatte im Jahr 2009 angeregt, für den Erwerb von Mitarbeiterkapitalanteilen im Insolvenzfall einen stark erhöhten Freibetrag bei Steuern und Sozialabgaben von bis zu 15.000 Euro zu gewähren. Dieser sollte nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insolventer Unternehmen gelten und nur einmalig genutzt werden. Erst wenn die Anteile zukünftig Erträge abwerfen sollten oder mit Gewinn verkauft würden, sollten Steuern anfallen (Creutzburg 2009a).

Unternehmens fortgesetzt. Beschäftigte das Unternehmen damals 522 Mitarbeiter, zählt das Unternehmen mit Niederlassungen u. a. in Frankreich und der Türkei heute rund 2.700 Beschäftigte, davon sind 1.200 Beschäftigte in Speyer tätig.

Ein öffentlich diskutiertes Beispiel der zurückliegenden Wirtschafts- und Finanzkrise ist das Konzept der Mitarbeiterbeteiligung, das bei Opel entwickelt, aber letztendlich nicht umgesetzt wurde (siehe ausführlich z. B. Seiwert 2009). In den damaligen Verhandlungen der IG Metall und dem Opel-Betriebsrat mit dem potenziellen neuen Investor, dem kanadisch-österreichischen Automobilzulieferer Magna, wurde darüber diskutiert, nach einer Umwandlung von Opel Deutschland in eine Aktiengesellschaft die Belegschaft mit rund 10 Prozent am Aktienkapital zu beteiligen. Zu diesem Zweck war bereits eine Aktiengesellschaft mit dem Namen „Vorratsgesellschaft 4“ gegründet worden. Diese sollte rechtlicher Eigentümer werden und gleichzeitig die Anteile der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Opel treuhänderisch verwalten. Die Opel-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter sollten selbst keine Aktien erhalten, sondern einen Anspruch auf Aktien, d. h. das Recht, den Gegenwert in Geld zu bekommen. Diese Konstruktion wurde gewählt, um steuerliche Vorteile nutzen zu können. Für den Aktienerwerb wären zwar Einkommensteuern fällig gewesen, auf die schuldrechtlichen Ansprüche wären hingegen keine Steuern angefallen, weil die Ansprüche steuerrechtlich nicht als Wert an sich, sondern als Chance auf künftige Kapitaleinkünfte betrachtet werden. Zur Finanzierung der Beteiligung an Opel durch die Belegschaft wären Betriebsrat und IG Metall bereit gewesen, zukünftige Tariferhöhungen sowie das Urlaubs- und Weihnachtsgeld in Unternehmensanteile umzuwandeln. Hätte der neue Investor Einsparungen zulasten der Beschäftigten durchsetzen wollen, hätte dies nach Plänen der IG Metall in Form von Anteilen vergütet werden sollen. Die Arbeitnehmerseite war grundsätzlich bereit gewesen, Werte bis zu einer Höhe von 1,2 Milliarden Euro einzubringen. Der Aufsichtsrat der Vorratsgesellschaft sollte mit einem Steuerrechtsexperten, einem Vertreter der IG Metall und vier Vertretern des Opel-Betriebsrats besetzt werden. Als Aktionäre sollten die Betriebsratsvorsitzenden der vier Opel-Standorte in Rüsselsheim, Bochum, Kaiserslautern und Eisenach fungieren.

Ein aus heutiger Sicht erfolgreicher Fall der Einführung eines Beteiligungsmodells aus einer Unternehmenskrise heraus ist das Beispiel der Flachglas Wernberg AG (siehe ausführlich z. B. Hexel 2010). Das Unternehmen, das heute 650 Beschäftigte hat, war bis 1999 im Besitz der Flachglas AG, einer Tochtergesellschaft der Pilkington AG. Im Rahmen einer strategischen Neuausrichtung des Konzerns im Jahr 1997 sollte die Glasverarbeitung und -veredelung im Werk Wernberg ausgegliedert werden. Zu diesem Zeitpunkt schrieb der Standort nach einer bereits durchgeführten Teilrestrukturierung zwar wieder schwarze Zahlen, das vorgegebene Ziel des Konzern, am Standort eine Umsatzrendite von 15 Prozent zu erzielen, konnte jedoch nicht erreicht werden. Daraufhin stoppte der Konzern seine Investitionen in Wernberg und suchte einen Kaufinteressenten für das Werk. Die Gefahr einer kompletten Werksschließung vor Augen, entwickelten der Betriebsrat und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer daraufhin mit Unterstützung der IG BCE ein Konzept der Mitarbeiterbeteiligung. Da die Pilkington AG das Modell als eine realistische Alternative zum Verkauf ansah, stoppte sie die Verhandlungen mit potenziellen Käufern. Das Ziel des Konzerns, das Werk vollständig aus der Bilanz herauszulösen, blieb jedoch bestehen. Aus der ursprünglichen Idee der Arbeitnehmerseite, eine Mitarbeiterbeteiligung zu realisieren, wurde schließlich ein Konzept eines Belegschafts-Buy-Outs, d. h. einer mehrheitlichen Übernahme des Werkes durch die Belegschaft. So ging die Flachglas Wernberg GmbH im Jahr 1999 für einen Kaufpreis von 3,7 Millionen DM zu 51 Prozent in den Besitz einer Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft (in Form einer GmbH) über. Diese wiederum ist vollständig im Besitz einer Mitarbeiter GbR, an der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer u. a. stille Beteiligungen halten. Zur Übernahme des Unternehmens brachten die Beschäftigten in einem Zeitraum von sechs Jahren insgesamt jeweils 800 DM ein (unter Nutzung der

Förderung im Rahmen des VermBG). Seit der Gründung des neuen Unternehmens hat sich der Standort erfolgreich entwickelt. Im Jahr 2009 erfolgte sogar die Übernahme des Schweizer Tochterunternehmens der Pilkington Deutschland AG.

Trotz dieser positiven Erfahrungen ist klar, dass es für Systeme der Mitarbeiterbeteiligung in der Krise bislang nicht „die Generallösung" gibt. Bei den bestehenden Modellen der Mitarbeiterbeteiligung im Sanierungsfall handelt es sich in der Regel um komplexe Einzelfälle, die vor dem Hintergrund der spezifischen Problemsituation, der speziellen betrieblichen Rahmenbedingungen (wirtschaftlich, juristisch, kulturell), aber auch in Bezug auf die Rechtsform und Größe der jeweiligen Unternehmen entwickelt worden sind. Jeder Fall muss einzeln bewertet werden. So ist beispielsweise eine wachstumsbedingte Liquiditätsschwäche anders zu beurteilen als eine strukturelle Ertragsschwäche.

Es bleibt eine große Herausforderung, Beschäftigte, die einen finanziellen Verzicht üben, am Kapital der Unternehmen zu beteiligen. Viele Fragen bei der Durchführung solcher Beteiligungen sind bisher noch wenig geklärt, und es kann nicht davon ausgegangen werden, dass sich die erfolgreichen Beispiele der Pfalz-Flugzeugwerke und der Flachglas Wernberg AG problemlos wiederholen lassen. Fälle, in denen eine Belegschaft ein Unternehmen bzw. einen Unternehmensteil komplett übernimmt, werden daher wohl die Ausnahme bleiben.

Auf Basis der bisherigen praktischen Erfahrungen lassen sich aber zumindest grundsätzliche Aussagen zum Thema „Mitarbeiterkapitalbeteiligung als Krisenbewältigungsinstrument" treffen, die wichtig für den Erfolg solcher Modelle sind:

- Bei jedem Modell der Kapitalbeteiligung in der Krise ist immer auch eine Ausstiegsstrategie in Betracht zu ziehen. Das Beteiligungsmodell sollte in solchen Fällen auch die Option enthalten, ein Übergangsmodell zu sein und die Mitarbeiterbeteiligung später wieder umzuwandeln.
- Grundlage für eine Mitarbeiterbeteiligung muss ein beschäftigungssicherndes und zukunftsorientiertes Sanierungskonzept sein, das unter Beteiligung der Belegschaft entwickelt und von dieser auch getragen wird. Weitere Stakeholder (Lieferanten, Kunden, Hausbanken etc.) sollten einbezogen werden. Ein Sanierungskonzept ist eine wichtige Basis für das Unternehmen bei der Aufnahme neuer Kredite (bzw. einer Prolongation) für notwendige Investitionen.
- Gesellschaftern und Geschäftsführung sollte klar sein, dass den Beschäftigten durch eine finanzielle Beteiligung neue Informationsrechte, wenn nicht sogar Mitspracherechte, einzuräumen sind. Transparenz wichtiger Kennziffern des Unternehmens ist daher eine wichtige Voraussetzung für das Funktionieren eines Beteiligungssystems.
- Gleichzeitig ist es wichtig, eine sinnvolle Trennung zwischen Gesellschafter- und Arbeitnehmerstellung beizubehalten. So gilt es, einerseits die Identifikation der Beschäftigten mit ihrem Unternehmen zu stärken und andererseits die Handlungsfähigkeit der Belegschaft zu garantieren. Beiden Ansprüchen kann man z. B. in einer Aktiengesellschaft gerecht werden.
- Beschäftigte und Arbeitnehmervertretungen müssen in einer Krisensituation zu finanziellen Verzichtsleistungen und Arbeitszeitflexibilität bereit sein, um ggf. Minderauslastungen zu überbrücken. Eine finanzielle Beteiligung in der Krise mit einer festgelegten Mindesteinlage der Beschäftigten funktioniert zudem nur, wenn die gesamte Belegschaft mitmacht. Ausnahmen sollten dringend vermieden werden.
- Den von den Beschäftigten eingeräumten Verzichtsleistungen sollten konkrete Gegenleistungen (wie Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, Standortgarantien, Investitionszusagen etc.) gegenüberstehen.
- Auch die Festlegung von Rückzahlungsklauseln ist hier von Bedeutung. Verzichtsleistungen sollten daher mit Besserungsvereinbarungen (Forderungsverzicht mit Besserungsschein) oder Stundungsvereinbarungen verknüpft werden. Für den Fall, dass die Rückzahlung von verzichteten Entgeltbestandteilen aufgrund ausbleibender Verbesserung der wirtschaftlichen Situation nicht möglich ist, könnte z. B.

eine Umwandlung der Entgeltbestandteile in Genussrechte vereinbart werden.

– Elementar ist, die Individualinteressen einzelner Beschäftigter zu bündeln (z. B. in einer Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft).
– Eine zentrale Frage ist, wie das eingebrachte Kapital gehalten und verwaltet werden soll bzw. welche Institution rechtlich Miteigentümer wird. Möglich sind hier z. B. eine eigene (Treuhand-)Gesellschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eine Stiftung oder ein eingetragener Verein. Von der Wahl der Institution ist abhängig, welche Rechte für die beteiligten Beschäftigten entstehen.

Eine Umsetzung würde erleichtert, wenn der Gesetzgeber für den Entgeltverzicht im Zuge einer Kapitalbeteiligung weitergehende Erleichterungen bei Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen ermöglicht. Für Umwandlungen von Entgelt in Kapitalanteile auf freiwilliger Basis ist der Freibetrag von 360 Euro zu gering. Trotzdem sollten in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße Grenzen für die Höhe der Umwandlung festgelegt werden. Die Höchstgrenze könnte nach Einschätzung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Expertengespräche z. B. bei einem durchschnittlichen Nettomonatseinkommen (ca. 2.300 Euro) liegen. Hier ist zu berücksichtigen, dass das Risiko des Verlustausgleichs mit der Höhe des Freibetrags ansteigt. Auch eine nachgelagerte Besteuerung erst bei tatsächlichem Liquiditätszufluss bzw. bei Veräußerung der kollektiven Anteile würde sich anbieten.

6. Mitarbeiterbeteiligung in Europa – Was können wir von unseren Nachbarn lernen?

In der Debatte um die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland werden häufig Vergleiche mit anderen Ländern vorgenommen. Sowohl von Befürwortern als auch von Kritikern der Mitarbeiterbeteiligung werden diese internationalen Vergleiche in den Argumentationen über das Für und Wider von Beteiligungsmodellen herangezogen (Stracke et al. 2007). Die national unterschiedlich ausgeprägten Bedingungen (staatliches Fördersystem, Wirtschaftssystem, Kapitalmarktstruktur, Größenstruktur der Unternehmen, Einfluss der Sozialpartner) beeinflussen die Ausgestaltung und praktische Umsetzung von Beteiligungsmodellen. Was haben Politik und Unternehmen in unseren europäischen Nachbarländern erfolgreich vorgemacht und was kann Deutschland davon lernen? Welche Bedeutung hat Mitarbeiterbeteiligung als Baustein des europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells?

6.1 Drei Länderbeispiele

Im Folgenden werden Hintergründe, Bedingungsfaktoren und maßgebliche Modelle der finanziellen Beteiligung in den Niederlanden, Frankreich und Österreich dargestellt.[12]

6.1.1 Mitarbeiterbeteiligung in den Niederlanden: Die Entwicklung eines Kernmodells für KMU

In den Niederlanden verfügen rund 3,6 Prozent aller Unternehmen, die mindestens zehn Beschäftigte haben, über ein Modell der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Innerhalb der letzten zehn Jahre hat sich die Zahl der Unternehmen mit Kapitalbeteiligung nahezu verdoppelt. Die Hälfte dieser Unternehmen ist börsennotiert und/oder Teil eines internationalen Konzerns. Um ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit einer Beteiligung zu bieten, gründen nichtbörsennotierte Unternehmen häufig eine Stiftung („stichting administratiekantoor bzw. „trust"), die entsprechende Anteile für die Beschäftigten erwirbt und verwaltet und gebündelt das Stimmrecht ausübt.

Die Förderung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung durch den niederländischen Gesetzgeber beruht in erster Linie auf einem Lohnsparmodell („Spaarloonregeling"), das beim Erwerb von Kapitalbeteiligungen Steuervergünstigungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorsieht. Die „Spaarloonregeling" ist eine Art vermögenswirksames Sparen. Wird der Sparbetrag in Kapitalbeteiligungen investiert, bestehen für ein Anlagevolumen von maximal 1.226 Euro Steuervorteile in Form eines Freibetrages. Dabei ist eine Sperrfrist von vier Jahren einzuhalten, während der die mit dem Spargeld erworbenen Anteile nicht verkauft werden dürfen. Die rechtliche Grundlage zur Förderung von Beteiligungsmodellen wurde im Jahr 1994 mit der Einführung des Gesetzes „Vermeend/Vreugendenhil" geschaffen.

Um die Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen im KMU-Bereich zu verbessern, hat das „Nederlands Participatie Instituut" (das niederländische Gegenstück zur AGP e.V. in Deutschland) im Jahr 2009 die Initiative ergriffen, ein „einfaches Kernmodell" der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in den Niederlanden zu ent-

12 Die Darstellung basiert im Wesentlichen auf den Ausführungen von Eric Kaarsemaker (Niederlande), Martine Le Friant (Frankreich) und Max Stelzer (Österreich) im Rahmen des dritten Expertengesprächs.

wickeln. Dieses soll ausreichend flexibel sein, um unternehmensspezifischen, persönlichen und organisatorischen Anforderungen gerecht zu werden. Die Vorschläge umfassen zum einen allgemeine Grundsätze (z. B. die Teilnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Beteiligungsmodellen soll freiwillig sein, Lohnbestandteile sollen für die Beteiligung nicht verwendet werden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Arbeitnehmervertretungen sind bei der Entwicklung des Modells zu beteiligen) und zum anderen konkrete Richtlinien, u. a. zur Beteiligungsberechtigung (mindestens 75 Prozent der Belegschaft) und zu Beteiligungsobergrenzen (maximal zehn Prozent des jährlichen Bruttolohns eines Mitarbeiters dürfen in Beteiligungen investiert werden; die Obergrenze für die Beteiligung eines einzelnen Mitarbeiters liegt bei 4,99 Prozent der Unternehmensanteile).

Inhaltlich muss dieses Kernmodell auch in den Niederlanden in der politischen Diskussion noch weiterentwickelt werden. Es ist heute noch nicht ersichtlich, in welchem Umfang der Gesetzgeber diese Vorstellungen aufgreifen wird.

6.1.2 Mitarbeiterbeteiligung in Frankreich: Eine lange Tradition staatlicher Förderprogramme

Frankreich hat eine lange Tradition der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung. Bereits in der frühen Nachkriegszeit wurden von der französischen Regierung Vorschläge für breit angelegte Erfolgsbeteiligungsmodelle der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erarbeitet. Seit 1959 werden freiwillige Systeme der finanziellen Beteiligung staatlich gefördert. Im Jahr 1967 wurden obligatorische, lohnabhängige Sparpläne eingeführt.

Heute sieht die französische Gesetzgebung für die verschiedenen Formen der finanziellen Beteiligung spezifische Förderkriterien vor. Dazu gehören die freiwillige Erfolgsbeteiligung, die obligatorische Gewinnbeteiligung und diverse Arbeitnehmersparpläne. Mehr als jeder zweite Beschäftigte in Unternehmen mit mindestens zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (d. h. 9,3 Millionen Beschäftigte) nimmt an mindestens einer der kollektiven Regelungen teil. Dieser Anteil hat sich in den Jahren zwischen 2000 und 2008 mehr als verdoppelt. Der größte Anstieg zeigt sich bei den Unternehmenssparplänen.

Die freiwillige Erfolgsbeteiligung („intéressement des salariés“) in privaten und staatlichen Unternehmen erfolgt zumeist auf tarifvertraglicher Basis. Sie besteht für private Unternehmen, seit 1987 auch für staatliche Unternehmen. Im Zuge eines Gesetzes zur Erneuerung des sozialen Dialogs im öffentlichen Dienst wurde die freiwillige Erfolgsbeteiligung im Jahr 2010 auch auf Beamte ausgedehnt.

Die obligatorische Gewinnbeteiligung („participation“) ist für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verpflichtend. Daher ist sie auch weiter verbreitet als freiwillige Programme. Es ist vorgeschrieben, dass die Unternehmen einen aufgeschobenen Gewinnbeteiligungsfonds (RSP) einrichten, dessen Höhe sich auf der Basis einer (gesetzlich) festgelegten Gewinnbeteiligungsformel berechnet. Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten können dieses Modell auf freiwilliger Basis einführen. Die Beträge, die im Rahmen der obligatorischen Gewinnbeteiligung fällig werden, sind analog zur freiwilligen Erfolgsbeteiligung förderungsfähig im Rahmen der Einkommenssteuergesetzgebung. Im Gegensatz zur freiwilligen Erfolgsbeteiligung unterlag die obligatorische Gewinnbeteiligung bis 2008 einer Sperrfrist von fünf Jahren. Inzwischen ist es möglich, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Gewinnbeteiligung auf Wunsch sofort ausbezahlt wird. Obligatorische Gewinnbeteiligungen gelten auch für öffentliche Unternehmen.

Daneben gibt es in Frankreich eine Reihe von Arbeitnehmersparplänen, die u. a. eine steuer- und sozialversicherungsbegünstigte Anlage in Wertpapiere vorsehen. Die Sparprogramme dienen im weitesten Sinne der Vermögensbildung inklusive der Altersvorsorge. Drei Formen von Sparplänen sind von besonderer Bedeutung:

- Unternehmenssparplan („plan d’épargne entreprise“, PEE), betrieblich;
- Zwischen- bzw. überbetrieblicher Sparplan („plan d’épargne interentreprises“, IEP), insbesondere zur Förderung vermögenswirksamer Sparmaßnahmen für Mitarbeiter in KMU (gemeinsamer Sparplan für mehrere Unterneh-

men, die sich die Kosten für Einrichtung und Verwaltung teilen);
– Sparplan für die kollektive Altersversorgung („plan d'épargne retraite collectif", PERCO), Vermögensbildungsplan für Betriebsrenten.

Sehr weit verbreitet in Frankreich ist der PEE. Dabei handelt es sich um ein Beteiligungsprogramm in Form eines betrieblichen Vermögensbildungsplans, der es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, zu steuerlich und sozialversicherungsrechtlich günstigen Bedingungen ein Wertpapierportfolio aufzubauen. Der Plan speist sich in erster Linie durch Beiträge des Arbeitgebers und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einen für die Beschäftigten bestimmten geschlossenen Investmentfonds („fonds commun de placement d'enterprise, FCPE) eingebracht werden. Die Beiträge können in frei wählbaren Formen angelegt werden, z. B. in Aktien des Arbeitgebers oder der entsprechenden Muttergesellschaft. Der Vorteil eines FCPE wird generell in der erleichterten Verwaltung der Anteilsscheine sowohl für die Inhaber der Beteiligungen als auch für die Arbeitgeber gesehen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an einem solchen Beteiligungsprogamm teilnehmen, erwerben Anteile an dem FCPE. Für die Anlage gilt eine Sperrfrist von mindestens fünf Jahren. Nach Ablauf der Frist (bzw. im Fall einer vorzeitigen Freigabe, z. B. aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses) werden die im FCPE kumulierten Mittel auf persönlichen Wunsch jedes einzelnen Beschäftigten zum aktuellen Marktwert ausgezahlt. Dafür muss die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter seine Anteile an dem FCPE verkaufen. Während der Sperrfrist anfallende Dividenden werden in der Regel nicht ausbezahlt, sondern durch den Fonds reinvestiert.

Aufgrund einer Reform des Rentengesetzes werden PERCO ab 2011 stärker gefördert. So können nun auch Guthaben aus den Arbeitszeitkonten berücksichtigt werden. Im Rahmen jedes PERCO muss ein kontrollierter Fonds („fonds pilotés") eingerichtet werden, der das Anlagerisiko in Abhängigkeit vom Alter des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin reduziert. Bis Januar 2013 sollen sektorweite PERCO eingerichtet werden. Das Gesetz zur Modernisierung der Wirtschaft („Loi de modernisation de l'économie") aus dem Jahr 2008 verpflichtet zur Schaffung von Solidaritätsfonds („Fonds solidaire") bei jedem PEE und PERCO, der ab Januar 2010 gültig ist. Die Investitionen dieser Anlagefonds in Solidaritätsanleihen („titre solidaire") stiegen von 480 Millionen Euro Ende 2008 auf eine Milliarden Euro im Jahr 2009.

6.1.3 Mitarbeiterbeteiligung in Österreich: Das Konzept des „strategischen Eigentums" bei der voestalpine AG

Der österreichische Stahlkonzern voestalpine AG (mit weltweit rund 42.000 Beschäftigten) hat im Jahr 2000 ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell aufgelegt, das in vielen Ländern der EU als beispielgebend bezeichnet wird. Das Modell wurde im Zuge des Verkaufs der österreichischen Staatsbeteiligung am voestalpine-Konzern, die zum damaligen Zeitpunkt 38,8 Prozent betrug, unter intensiver Beteiligung der Interessenvertretungen im Konzern entwickelt. Grundlage der Mitarbeiterbeteiligung ist das Konzept des „strategischen Eigentums" der Belegschaft am eigenen Unternehmen, welches einen Spezialfall in der Diskussion um Mitarbeiterkapitalbeteiligung darstellt. Das Beteiligungssystem wurde als Beitrag zur Stabilität der Eigentümerstruktur und damit als Beitrag zur langfristigen Entwicklung und Standortsicherung des Konzerns konzipiert. Die Stimmrechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in der voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung, die in ihren Gremien durchgängig paritätisch mit Vertretern des Managements und des Betriebsrats besetzt ist, langfristig gebündelt und treuhänderisch verwaltet. 13 Prozent der Aktien des Konzerns werden von der Belegschaft gehalten (Stand Feb. 2011), die Stiftung ist zweitgrößter Einzelaktionär. Damit sollen unerwünschte Übernahmen des Konzerns erschwert bzw. im Vorhinein verhindert werden, da die in Österreich notwendige Mehrheit von mehr als 90 Prozent der Anteile zur gänzlichen Einverleibung einer Aktiengesellschaft nicht erreicht werden kann.[13]

13 Die Squezze-Out-Grenze in Österreich beträgt zehn Prozent.

Das Beteiligungsmodell ist auf die österreichische Gesetzgebung zugeschnitten. Basis der Beteiligung ist eine Reihe sogenannter Zusatzkollektivverträge (Öffnungsklauseln), durch die Teile der flächendeckenden Lohn- und Gehaltserhöhung zweckgebunden alternativ verwendet werden können. Bei innerbetrieblichen Lohnabschlüssen wird ein Teil der eigentlichen Entgelterhöhung für den Aufbau der Mitarbeiterbeteiligung (in Form von Aktien) verwendet. Das Gesamtausmaß der Aktienübertragungen beläuft sich inzwischen auf ein Volumen von ca. 3,25 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme. Bei der Übertragung können Steuervorteile genutzt werden, denn das österreichische Steuergesetz sieht eine Förderung von Aktienzuteilungen vor. So können jährlich bis zu einer Höhe von 1.460 Euro Aktien des eigenen Unternehmens steuer- und abgabenfrei an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen werden. Die Abgabenfreiheit gilt auch für die arbeitgeberseitigen Lohnnebenkosten. Diesen Vorteil des Unternehmens erhalten die Mitarbeiter als zusätzlichen Bonus.

Um auch den rund 20.000 Mitarbeitern außerhalb Österreichs (Großbritannien, Deutschland, Niederlande, Belgien, Polen) eine Teilnahme an der Mitarbeiterbeteiligung des Konzerns zu ermöglichen, wird an der Entwicklung eines international umsetzbaren Modells gearbeitet, das im Geschäftsjahr 2009/2010 in einzelnen Gesellschaften des Konzerns in Großbritannien und Deutschland erstmals getestet wurde. Bereits im Jahr 2004 wurde in einer niederländischen Tochtergesellschaft (und deren Töchtern) unter den dort geltenden Steuervorschriften eine Adaptierung des österreichischen Modells umgesetzt. Seit 2011 wird auch in Polen ein entsprechendes Modell praktiziert.

Aufgrund unterschiedlicher rechtlicher Rahmenbedingungen in den einzelnen Ländern war es nicht möglich, das österreichische Modell in der bestehenden Form 1:1 zu übertragen. Daher musste zunächst ein kompaktes Modell gefunden werden, das trotz großer Unterschiede im Steuer- und Arbeitsrecht in den einzelnen Ländern eingesetzt werden kann. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dazu eingeladen, sich durch individuellen Erwerb preisreduzierter Aktien am eigenen Konzern zu beteiligen. Die Aktien sind dividendenbezugsberechtigt, unterliegen aber einer Sperrfrist von fünf Jahren. Das Stimmrecht wird auch auf internationaler Ebene von der voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung gebündelt ausgeübt. Die kollektive Meinungsbildung für die Diskussionen während der Hauptversammlung wird über den Europäischen Betriebsrat des Konzerns organisiert. Die Beteiligungsquote in den deutschen, britischen, polnischen und niederländischen Tochtergesellschaften liegt bei rund 14 Prozent. Der Konzern plant, das internationale Modell der Mitarbeiterbeteiligung sukzessive in weiteren Ländern auszubauen.

6.2 Mitarbeiterbeteiligung als Baustein des europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells

Seit Anfang der 1990er Jahre wurden auch auf europäischer Ebene erste Schritte zur Unterstützung und Förderung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung durch die Politik unternommen. Die Kommission hat vier PEPPER-Berichte (Uvalić 1991; European Commission 1996; Lowitzsch et al. 2006 und 2009) veröffentlicht und zwei Expertengruppen eingerichtet, um bestehende Hindernisse für die weitere Verbreitung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung zu identifizieren und eine Harmonisierung des gesetzgeberischen Rahmens auf europäischer Ebene voranzubringen. Die erste Expertengruppe hatte u.a. eine Harmonisierung der steuerlichen Förderbedingungen und eine Vereinheitlichung der Börsenregeln empfohlen (European Commission 2003; siehe auch European Commission 2001). Zusätzlich wurde vorgeschlagen, ein einheitliches Programm zur Förderung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung auf Unternehmensebene zu entwickeln. Zu diesem Zweck wurde 2004 eine zweite Expertengruppe einberufen, die 2005 ein umfassendes Konzept mit Empfehlungen zur Vereinheitlichung der Rahmenbedingungen zur Förderung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung (mit der Auflistung von „Mindestkriterien“) vorgelegt hat.

Die Bemühungen zur Harmonisierung der Rahmenbedingungen auf europäischer Ebene im Bereich finanzieller Mitarbeiterbeteiligung waren aber bisher nicht sehr erfolgreich, obwohl die im Rahmen der Lissabon-Strategie, die sich zum Ziel gesetzt hatte, die Wettbewerbsfähigkeit, den sozialen Zusammenhalt und ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum in Europa zu verbinden, die Bedeutung der Mitarbeiterbeteiligung ausdrücklich hervorhebt (European Commission 2002). Daher hat es in letzter Zeit weitere politische Initiativen auf EU-Ebene gegeben, um die Entwicklung und Verbreitung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung zu fördern. Unter anderem kündigte die französische Finanzministerin Christine Lagarde im September 2007 den Start eines neuen „europäischen Beteiligungsmodells" an, das für die französische EU-Ratspräsidentschaft 2008 geplant war.

Mit Blick auf die EU-2020-Strategie und die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU in Europa fordert auch die im Oktober 2010 vom Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss verabschiedete Initiativstellungnahme zum Thema „Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Europa" die Förderung von Konzepten der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung (EESC 2010). Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung wird danach als eine Möglichkeit gesehen, Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch die Gesellschaft insgesamt, besser und zusätzlich am „Erfolg zunehmender Europäisierung wirtschaftlicher Tätigkeit" teilhaben zu lassen. Mit der Stellungnahme will der Ausschuss die Diskussion um finanzielle Mitarbeiterbeteiligung auf europäischer Ebene wieder aufgreifen und einer EU-weiten Debatte neue Impulse geben. Die Sozialpartner sowohl auf europäischer und nationaler Ebene sollen dazu ermutigt werden, sich des Themas eingehend anzunehmen. Für den Ausschuss besteht in finanzieller Mitarbeiterbeteiligung eine Möglichkeit, Unternehmen und Belegschaften, aber auch die Gesellschaft insgesamt besser und zusätzlich am Erfolg zunehmender Europäisierung wirtschaftlicher Tätigkeiten teilhaben zu lassen. Mitarbeiterbeteiligung könne zudem ein Mechanismus sein, die finanzielle Situation von KMU zu verbessern und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Ziel der Stellungnahme ist es, Europa zu animieren, ein Rahmenkonzept zu erarbeiten, das den sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhang Europas fördert, indem es die Anwendung von Beteiligungsmodellen auf unterschiedlichen Ebenen erleichtert (z. B. Gewinnbeteiligungen, Belegschaftsaktien, vermögenswirksame Leistungen). Aus Sicht des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses sollten vor allem steuerliche Hindernisse für grenzübergreifende Beteiligungsmodelle international tätiger Unternehmen identifiziert und mögliche Lösungen erarbeitet werden.

Im Detail fordert der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss die Erlassung einer neuen Empfehlung des Rates (ähnlich wie etwa 92/443/EWG von 1992) über die Förderung von Beteiligungsmodellen. Zudem wird Europa aufgefordert, Vorschläge zu unterbreiten, wie mit den Hindernissen für grenzüberschreitende Pläne umgegangen werden soll. Auf europäischer Ebene sollen vor allem folgende Maßnahmen zielführend sein:

- Erleichterung der EU-weiten Anwendung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung auf Basis gemeinsamer Prinzipien;
- Analyse der Verschiedenartigkeit der (nationalen) Formen der Mitarbeiterbeteiligung, um ihre praktische Anwendung insbesondere in KMU zu erleichtern;
- Unterstützung transnationaler Unternehmen bei der Überwindung vor allem steuerlicher Hindernisse je nach EU-Land, um das Ziel einer besseren Mitarbeiterbindung und -identifikation durch Mitarbeiterbeteiligung besser erreichen zu können, und Herausarbeitung entsprechender Beteiligungsmodelle;
- Herausarbeitung weiterer Best-Practice-Beispiele (auch zum Thema Unternehmensnachfolge);
- Aufbau von Informationsquellen zu den Auswirkungen finanzieller Mitarbeiterbeteiligung für Unternehmen und Beschäftigte sowie von Fortbildungs- und Beratungsangeboten unabhängiger Institutionen.

7. Fazit

Im April 2009 ist eine Neufassung des Gesetzes zur finanziellen Mitarbeiterbeteiligung (MKBG) in Kraft getreten. Als politisches Ziel sollte hierdurch eine stärkere Verbreitung der Beteiligung von Beschäftigten an Erfolg und Kapital der Unternehmen erreicht werden. Der wirtschaftspolitische Kontext der vorausgegangenen Diskussion war geprägt durch einen konjunkturellen Aufschwung und steigende Unternehmensgewinne. Die Verabschiedung des Gesetzes fiel jedoch genau in die Zeit der Finanz- und Wirtschaftskrise. Damit änderten sich die Rahmenbedingungen erheblich. In der Diskussion seit Einführung des Gesetzes werden die Chancen, aber vor allem die mit den neuen gesetzlichen Regelungen verbundenen praktischen Anwendungsprobleme thematisiert.

Die Weiterentwicklung der Förderbedingungen für Kapitalbeteiligungen umfasste v. a. drei Komplexe: die Erhöhung der Arbeitnehmersparzulage für in Beteiligungen angelegte vermögenswirksame Leistungen von 72 auf 80 Euro jährlich, die Erhöhung des steuer- und sozialversicherungsfreien Höchstbetrages für die Überlassung einer Mitarbeiterbeteiligung am Arbeit gebenden Unternehmen von 135 auf 360 Euro pro Jahr und schließlich die Schaffung überbetrieblicher Möglichkeiten einer Beteiligung durch Mitarbeiterbeteiligungsfonds. Nach den Vorstellungen der damaligen Regierungskoalition von CDU/CSU und SPD sollte die Anzahl der am Unternehmen beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von zwei auf drei Millionen erhöht werden.

In Deutschland gibt es inzwischen relativ verlässliche Zahlen über die Zahl der Unternehmen, die Beteiligungsmodelle anbieten. Dem IAB-Betriebspanel zufolge bieten ca. zwei Prozent aller Unternehmen in Deutschland ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit einer Kapitalbeteiligung an. Allerdings wird der Verbreitungsgrad stark von der Unternehmensgröße beeinflusst. Während in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten lediglich zwei Prozent der Betriebe über eine Kapitalbeteiligung verfügen, sind es bei Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten immerhin schon sieben Prozent. Da es sich hierbei zumeist um Aktiengesellschaften handelt, sind Belegschaftsaktien die häufigste Form der Mitarbeiterbeteiligung. Bei Personengesellschaften und GmbHs sind stille Beteiligungen die üblichste Form. Im internationalen Vergleich ist die Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen damit jedoch eher unterdurchschnittlich.

Durch das neu geschaffene Instrument einer überbetrieblichen Beteiligung durch Mitarbeiterbeteiligungsfonds sollte insbesondere für KMU eine Möglichkeit geschaffen werden, ihren Beschäftigten ein Beteiligungsangebot zu machen. Durch solche Fonds sollte auf der einen Seite die Risikostreuung von Beteiligungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert und andererseits die Eigenkapitalausstattung von KMU erhöht werden. In der Praxis sind solche Beteiligungsfonds bisher jedoch noch nicht realisiert worden. Dies wird von Kritikern darauf zurückgeführt, dass Mitarbeiterbeteiligungsfonds zu komplex und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kaum zu erklären sind. Damit die Fondsmodelle als zusätzliche Beteiligungsmöglichkeit überhaupt für KMU attraktiv sind, ist eine Vereinfachung und Überarbeitung zu empfehlen.

Darüber hinaus liegen Anwendungsprobleme des MKBG vor allem in der Höhe der steuerlichen Förderung. Hier ist zu fragen, ob eine weitere Steigerung der Zuschüsse gewünscht und finanzierbar ist. Auch in der nachgelagerten Besteuerung von erhaltenen Unternehmensanteilen werden Chancen für eine Steigerung der Attraktivität von Beteiligungsmodellen gesehen.

Für die Beteiligung in Krisenfällen ist zu prüfen, ob eine Ausweitung des Freibetrags bis zu 12.000 pro Beschäftigten und Jahr möglich ist, um die Liquidität und die Eigenkapitalausstattung von Unternehmen zu stärken, die in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind. Grundsätzlich sollte über eine neue Gesetzesinitiative nachgedacht werden, die sich vor allem mit der steuerlichen Behandlung von Kapitalbeteiligungen im Sanierungsfall auseinander setzt. Eine Kapitalbeteiligung kann als Bestandteil eines tragfähigen Sanierungskonzeptes ein kurzfristig wirksames Mittel der Krisenbewältigung sein, das notwendige Entlastungen für die Unternehmen mit sich bringt. Die sinnvolle Nutzung einer Kapitalbeteiligung als Kompensation für den Verzicht der Beschäftigten ist auf Basis der bestehenden gesetzlichen Regelungen – und trotz der Neuregelung aus dem Jahr 2010, wonach Teile des Lohnes bzw. des Gehalts der Beschäftigten oder der Sonderzahlungen des Unternehmens bis zu einer Höhe von 360 Euro pro Jahr steuerfrei im Unternehmen angelegt werden dürfen – in der Praxis bisher nur eingeschränkt anzuwenden. Hier ist der Gesetzgeber gefordert, praktikable Instrumente und Standardmodelle zum Vorgehen bei einer Kapitalbeteiligung in Krisenfällen zu entwickeln.

Der Weg zu einer stärkeren Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligung kann aber nicht allein über eine Forderung nach noch stärkerer finanzieller Förderung gehen. Ohne die politische Initiative der Parteien und Sozialpartner kann das Thema Mitarbeiterbeteiligung in der öffentlichen Diskussion keinen neuen Schwung erhalten. Wichtig ist vor allem eine gemeinsame Diskussion von Politik und Sozialpartnern zur Verwirklichung von mehr positiven Beispielen auf Unternehmensebene. Hier empfiehlt sich auch ein stärkerer Blick über den „nationalen Tellerrand“ hinaus. Trotz teilweise großer nationaler Unterschiede in der steuerlichen Förderung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung finden sich in unseren Nachbarländern sinnvolle Anknüpfungspunkte. In diesem Zusammenhang ist vor allem das österreichische Stiftungsmodell zu nennen, auf dessen Basis beispielsweise die voestalpine AG den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an ihren europäischen Standorten – angepasst an die jeweiligen nationalen Förderbedingungen – Angebote einer Beteiligung macht. Eine praxistaugliche Weiterentwicklung des MKBG könnte z. B. darin bestehen, statt der bislang völlig ungenutzten überbetrieblichen Fonds Stiftungsmodelle und andere betriebliche Beteiligungsgesellschaften in den Mittelpunkt der Förderung zu stellen.

Darüber hinaus sollte darüber diskutiert werden, inwieweit die Nutzung der für Arbeitgeber und Beschäftigte relativ einfach handhabbaren, in Frankreich üblichen FCPE-Modelle („fonds commun de placement d’enterprise“; vgl. Kap. 6.1.2) auch als Vorbild für Deutschland dienen kann. Solche Mitarbeiterbeteiligungsprogramme nach französischem Recht werden inzwischen von den deutschen Finanzbehörden akzeptiert. In diesen Fällen erfolgt eine Besteuerung des geldwerten Vorteils erst zum Zeitpunkt der Auflösung des Programmes und des Zuflusses eines Geldbetrages beim Beschäftigten. Die während der Laufzeit des Programmes vom Fonds erzielten Dividenden, Zinsen etc. stellen für den Beschäftigten keine Kapitaleinkünfte dar, sondern führen zu Wertsteigerungen und somit zur Steigerung des geldwerten Vorteils. Die Besonderheit der gesetzlichen Regelungen für betriebliche Kapitalbeteiligungen in Frankreich liegt insbesondere in der breiten Zielgruppe, die unabhängig von der Rechtsform und der Branche von den Fördermöglichkeiten profitiert.

Von einer praxistauglichen Weiterentwicklung des MKBG im Sinne der hier aufgeführten Punkte könnten neue Impulse für eine weitere Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung vor allem in KMU ausgehen. Entscheidend für eine verstärkte Nutzung von Mitarbeiterbeteiligung als ein mögliches Instrument zur Sanierung von Unternehmen dürfte sein, inwiefern es dem Gesetzgeber gelingt, die steuerlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen selektiv an die Anforderungen aus der Praxis anzupassen.

Literatur

AGP, Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e. V. 2008: Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e. V. (AGP) vom August 2008, Kassel.

AGP-Mitteilungen, Nr. 1/2010.

AGP, Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e. V. 2011: Mitarbeiterbeteiligung. Führungskonzept für den Mittelstand, Kassel.

AGP, Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V.; GIZ, Gesellschaft für innerbetriebliche Zusammenarbeit 2009: Mitarbeiterkapitalbeteiligung Statistik 2009, http://www.agpev.de/mitarbeiterbeteiligung/index.html#50905797aa0f9ac01 (19. Februar 2010).

Apitzsch, Wolfgang 2009: Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Sanierungsfall – ein Plädoyer, in: BetriebsBerater 64 (1/2), BetriebsBerater-Spezial Arbeitsrecht (Beilage), S. 1-2.

BDA, Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.; BDI, Bundesverband der deutschen Industrie e.V. 2008: Gemeinsame Stellungnahme BDA und BDI zum Endbericht der Koalitionsarbeitsgruppe, 29. April 2008.

Beck, Vanessa 2008: Materielle Mitarbeiterbeteiligung. Ein Konzept für kleine und mittelgroße Unternehmen in Deutschland, Saarbrücken.

Becker, Irene 2011: Soziale Gerechtigkeit im Spiegel der Einkommensverteilung in Deutschland, in: WSI-Mitteilungen 64 (4), S. 171 - 177.

Bellmann, Lutz; Leber, Ute 2007: Materielle Mitarbeiterbeteiligung. Geringe Verbreitung, aber hohe Intensität, IAB-Kurzbericht Nr. 13/2007, Nürnberg.

Bellmann, Lutz; Möller, Ines 2006: Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter. Die Betriebe in Deutschland haben Nachholbedarf, IAB-Kurzbericht Nr. 13/2006, Nürnberg.

Bierbaum, Heinz; Kischewski, Sven; Müller, Markus; Ruf, Markus 2005: Mitarbeiterbeteiligung: Zukunftsmodell betriebliche Erfolgs- und Kapitalbeteiligung: Bestandsaufnahme – Umsetzungserfahrungen – Einstiegshilfe. Eine Studie im Auftrag der Arbeitskammer des Saarlandes, Saarbrücken.

Bispinck, Reinhard 2007: Bezahlung nach Erfolg und Gewinn. Verbreitung und tarifliche Regulierung, in: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), WSI-Tarifhandbuch 2007, Frankfurt a. M., S. 57 - 81.

Bispinck, Reinhard; Brehmer, Wolfram 2008: Kapitalbeteiligung und Bezahlung nach Gewinn, in: WSI-Mitteilungen 61 (6), 312 - 320.

BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) 2009a: Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Modelle und Förderwege, Berlin.

BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2009b: Material zur Information: Die neue Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Detail, Berlin.

BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2009c: Eckpunkte einer Mitarbeiterbeteiligung in Sanierungsfällen, Berlin.

BMWI, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2008: Wissenschaftlicher Beirat bewertet die Pläne der Koalition zu Mitarbeiterbeteiligungen, Pressemitteilung vom 16. Mai 2008.

Bontrup, Heinz-Josef 2009a: Der Vorschlag der Bundesregierung für „Mehr Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland“, in: BetriebsBerater 64 (1/2), BetriebsBerater-Spezial Arbeitsrecht (Beilage), S. 2-5.

Bontrup, Heinz-Josef 2009b: Mit Kapitalbeteiligungen gegen das Investitionsmonopol, in: http://www.fr-online.de, 25. Juni 2009.

Bontrup, Heinz-Josef; Springob, Kai 2002: Gewinn- und Kapitalbeteiligung: Eine mikro- und makroökonomische Analyse, Wiesbaden.

Brandner, Klaus 2009: Rede zum Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz, Deutscher Bundestag – 16. Wahlperiode – 200. Sitzung, 22. Januar 2009, Berlin.

Breinersdorfer, Stefan 2009: Praktische Aspekte des neuen Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes, in: DStR – Deutsches Steuerrecht 47 (10), S. 453-458.

Brenk-Keller, Sibylle 1997: Die Beteiligung der Mitarbeiter am Produktivkapital – konzeptionelle Entwicklung und praktische Ausgestaltung, Marburg.

Bundesgesetzblatt 2009: Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz), Teil 1, Nr. 12, ausgegeben am 11. März 2009, Bonn.

Bundesministerium der Finanzen 2009: Brief an die Obersten Finanzbehörden der Länder, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie und das Bundeszentralamt für Steuern zur „Lohnsteuerlichen Behandlung der Überlassung von Vermögensbeteiligungen ab 2009 (§ 3 Nummer 39, § 19a EStG)“, 8. Dezember 2009, Berlin.

Bundespräsidialamt (Hrsg.) 2005: Bundespräsident Horst Köhler im Gespräch mit dem STERN, Pressemitteilung vom 29. Dezember 2005, http://www.bundespraesident.de, Berlin.

Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen 2009a: Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz, Mitteilung, 22. Januar 2009, Berlin.

Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen 2009b: Falsche Signale bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Neue Unternehmenskultur statt neues Investmentprodukt!, Mitteilung, 23. Januar 2009, Berlin.

Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen 2010: Schwarz-Gelb plant weitere Steuergeschenke, Mitteilung, 24. Februar 2010, Berlin.

BVI, Bundesverband Investment und Asset Management e.V. 2008: BVI-Eingabe an die Mitglieder des Finanzausschusses des Deutschen Bundestages vom 30. Oktober 2008 zum Regierungsentwurf für ein Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz), Frankfurt a. M.

BVI, Bundesverband Investment und Asset Management e.V. 2009: Deutsche Investmentbranche fordert Nachbesserungen bei Mitarbeiterkapitalbeteiligungsfonds, Frankfurt a. M.

Christ, Sebastian 2008: Scholz-Huber-Papier: Mitarbeiterbeteiligung à la carte, in: http://www.stern.de, 21. April 2008.

Council of the European Communities 1992: Council Recommendation of 27 July 1992 concerning the promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation), 92/443/EEC.

Creutzburg, Dietrich 2006: Glos erwägt Anreiz für Investivlohn, in: http://www.handelsblatt.com, 22. Dezember 2006.

Creutzburg, Dietrich 2009a: Insolvenzen: Schmoldt fordert neue Investivlohn-Förderung, in: http://www.handelsblatt.com, 7. September 2009.

Creutzburg, Dietrich 2009b: Mitarbeiterbeteiligung – Auf diese Steine können sie bauen, in: http://www.handelsblatt.com, 31. Juli 2009.

CDU; CSU 2007: Betriebliche Bündnisse für Soziale Kapitalpartnerschaften. Beschluss der gemeinsamen Arbeitsgruppe von CDU und CSU, Berlin.

CDU; CSU; FDP 2009: Wachstum. Bildung. Zusammenhalt. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP, 17. Legislaturperiode, Berlin.

Deutsches Aktieninstitut 2008: Stellungnahme zum Regierungsentwurf eines Gesetzes zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, 13. Oktober 2008, Frankfurt a. M.

DGB, Deutscher Gewerkschaftsbund 1997: Die Zukunft gestalten. Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes, beschlossen auf dem 5. außerordentlichen Bundeskongress vom 13.-16. November 1996 in Dresden, Düsseldorf.

DGB, Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand 2008: Stellungnahme des DGB zum Regierungsentwurf eines Gesetzes zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Stand 3. November 2008, Berlin.

DGB, Deutscher Gewerkschaftsbund 2009: Hexel: Gesetz zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist ein guter Anfang, Pressemeldung des DGB, Nr. 9/2009, 22. Januar 2009, Berlin.

Deutscher Bundestag Drucksache 16/10531 16. Wahlperiode 13.10.2008: Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz).

Deutscher Bundestag Drucksache 16/9337 16. Wahlperiode 28.05.2008: Antrag der Abgeordneten Frank Schäffler, Dr. Hermann Otto Solms, Carl-Ludwig Thiele, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP: Mitarbeiterbeteiligung – Eigenverantwortliche Vorsorge stärken.

Deutscher Bundestag Drucksache 16/11681 16. Wahlperiode 21.01.2009: Entschließungsantrag der Abgeordneten Dr. Thea Dückert, Kerstin Andreae, Birgitt Bender, Alexander Bonde, Kai Gehring, Brigitte Pothmer, Irmingard Schewe-Gerigk, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen zu der dritten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung – Drucksachen 16/10531, 16/11679 – Entwurf eines Gesetzes zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz).

Deutscher Bundestag – 16. Wahlperiode – 200. Sitzung, Berlin, Donnerstag, den 22. Januar 2009 (Klaus Brandner, Parl. Staatssekretär beim Bundesminister für Arbeit und Soziales. Rede zum Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung).

Die Linke 2010: 1. Entwurf für ein Programm der Partei Die Linke, Entwurf der Programmkommission, 20. März 2010.

Dreibus, Werner 2006: Steigerung der Reallöhne statt „Investivlohn“, Rede im Bundestag vom 30.11.2006, Plenarprotokoll 16/70 Deutscher Bundestag, Stenografischer Bericht 70. Sitzung, 30. November 2006, Berlin, S. 6962-6963.

Drost, Frank 2007: Berlin setzt auf betriebliche Vermögensbeteiligung, in: http://www.handelsblatt.de, 8. Januar 2007.

Drumm, Hans Jürgen 2008: Personalwirtschaft, 6. Aufl., Berlin, Heidelberg.

Eich, Dieter; Hexel, Dietmar; Thannisch, Rainald 2010: Ein Vorbild für Deutschland? Mondragon, die größte Industriegenossenschaft der Welt, gewinnt Bedeutung als Modell für solidarisches Wirtschaften, in: Magazin Mitbestimmung 56 (12), S. 48-51.

Eurofound, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hrsg.) 2010: European Company Survey 2009. Overview, Luxembourg.

European Commission 1996: PEPPER II – Promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in member states, COM(96)697 final, Brussels.

European Commission 2001: Financial Participation of Employees in the European Union: Working Paper, 27th July 2001, SEC, Brussels.

European Commission 2002: Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on a framework for the promotion of employee financial participation, COM(2002)364 final, Brussels.

European Commission 2003: Report of the High Level Group of independent experts, on cross-border obstacles to financial participation of employees for companies having a transnational dimension, Brussels.

EESC, European Economic and Social Committee 2010: Opinion of the European Economic and Social Committee on Employee financial participation in Europe (Own-initiative opinion), SOC/371, Employee financial participation in Europe, 21 October 2010, Brussels.

FDP 2009: Die Mitte stärken. Deutschlandprogramm 2009, Programm der Freien Demokratischen Partei zur Bundestagswahl 2009, beschlossen auf dem Bundesparteitag vom 15.-17. Mai 2009, Hannover.

Freiberger, Harald 2009: Wichtige Diskussion. Mitarbeiterbeteiligung ist eine gute Idee, wirft aber viele Fragen auf, in: http://www.sueddeutsche.de, 24. August 2009.

Frick, Joachim; Grabka, Markus 2010: Alterssicherungsvermögen dämpft Ungleichheit – aber große Vermögenskonzentration bleibt bestehen, in: DIW-Wochenbericht 77 (3), S. 2-11.

Gemeinsame Arbeitsgruppe von CDU, CSU und SPD 2008: Mehr Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland. Vorschlag der gemeinsamen Arbeitsgruppe von CDU, CSU und SPD für mehr Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland, Berlin.

Glaubitz, Jürgen 2008: Mitarbeiterbeteiligung, http://www.verdi-bub.de/standpunkte/archiv/mitarbeiterbeteiligung (21. Februar 2009).

Haas, Sibylle 2008: Ein Stück Firma für jeden Kollegen, in: http://www.sueddeutsche.de, 23. Dezember 2008.

Hans Böckler Stiftung 2009: Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Fondsmodell mit Funktionsmängeln, Böckler Impuls 14/2009, 16. September 2009: 2.

Hardieck, Thomas 2009: Mitarbeiterbeteiligung – Ende der Debatte?, in: Zeitschrift für das gesamte Kreditwesen 62 (2), S. 79-84.

Herrmann, Ulrike; Reinecke, Stefan 2009: Oskar Lafontaine über die Linke und die Krise – „Wir sind die einzigen Realisten“, in: http://www.taz.de, 18. März 2009.

Hexel, Dietmar (Hrsg.) 2010: Belegschaftskapital als attraktiver Baustein einer Krisenlösung. Verzicht ist keine Alternative. Beitrag zur gewerkschaftlichen Debatte, DGB diskurs, Berlin.

Huber, Berthold 2009: Wirtschaft ausbalancieren, in: Mitbestimmung 55 (12), S. 16-17.

Hulverscheidt, Claus 2009: SPD-Vorschlag – Der Mitarbeiter als Retter, in: http://www.sueddeutsche.de, 8. September 2009.

INSM, Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft 2010: Mitarbeiterbeteiligung: Das sagen die Parteien, http://www.insm.de (5. Februar 2011).

John, Andreas; Stachel, Markus 2009: Mitarbeiterbeteiligung konkret: Belegschaftsaktien, Aktienoptionen, Genussscheine und Zertifikate, in: BetriebsBerater 64 (1/2), BetriebsBerater-Spezial Arbeitsrecht (Beilage), S. 17-20.

Juntermanns, Hans-Joachim 1991: Mitarbeiter-Beteiligung von A-Z: Begriffe, Beispiele, Stichworte, Neuwied et al.

Kay, Rosemarie; Backes-Gellner, Uschi 2004: Materielle Mitarbeiterbeteiligung in mittelständischen Unternehmen. Welche personalwirtschaftlichen Ziele sind erreichbar?, in: Internationales Gewerbearchiv 52 (2), S. 130-146.

Kersting, Anna-Lena; Kutsch, Alexander 2011: Mitarbeiterbeteiligung zur Finanzierung und Sanierung, in: Betriebs-Berater 28 (6), S. 373-382.

Kirsch, Ina 2011: Mitarbeiterbeteiligung. Angestellte Teilhaber, in: http://www.zeit.de, 27. Februar 2011.

Koch, Hannes 2008: Mitarbeiterbeteiligung. Beschäftigten-Fonds verärgern Arbeitgeber, in: http://www.spiegel.de, 27. August 2008.

Krelle, Wilhelm; Schunck, Johann; Siebke, Jürgen 1968: Überbetriebliche Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer. Band 1 und 2, Tübingen.

Lampel, Joseph; Bhalla, Ajay; Jha, Pushkar 2010: Model Growth: Do employee-owned businesses deliver sustainable performance?, London.

Lesch, Hagen 2009: Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmen. Was bringen Kapitalbeteiligungen von Mitarbeitern im Sanierungsfall?, in: Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik 122 (4), S. 2-6.

Leuner, Rolf 2009a: Neues Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz: Fallstricke und Chancen, in: Steuer-Consultant (3), S. 29-31.

Leuner, Rolf (Hrsg.) 2009b: Mitarbeiterbeteiligung. Recht, Steuern, Beratung, Wiesbaden.

Lowitzsch, Jens 2009a: Mitarbeiterbeteiligung und Unternehmensnachfolge in KMU. Der Employee Stock Ownership Plan (ESOP), in: BetriebsBerater 64 (1/2), BetriebsBerater-Spezial Arbeitsrecht (Beilage), S. 12-16.

Lowitzsch, Jens 2009b: Der Europäische Employee Stock Ownership Plan (ESOP). Initiativen zur Finanziellen Mitarbeiterbeteiligung auf Europäischer Ebene, in: Moldaschl, Manfred; Müller, Nadine (Hrsg.): Die Mitunternehmer. Neue Befunde zur materiellen Mitarbeiterbeteiligung?, München, Mering.

Lowitzsch, Jens; Hashi, Iraj; Roggemann, Herwig; Uvalić, Milica; Vaughan-Whitehead, Daniel 2006: The PEPPER III Report: Promotion of employee participation in profits and enterprise results in the new member and candidate countries of the European Union, Dublin, Berlin.

Lowitzsch, Jens; Spitsa, Natalia; Roggemann, Herwig; Waas, Bernd 2009: Gutachterliche Stellungnahme zur Einführung und Weiterentwicklung des Gesetzes zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung vom 23. Januar 2009 (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz), Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Mitbestimmungsförderung, Referat Wirtschaft III, Düsseldorf.

Lowitzsch, Jens; Hashi, Iraj; Woodward, Richard (eds.) 2009: The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union, Berlin.

Matiaske, Wenzel; Tobsch, Verena; Fietze, Simon 2009: Erfolgs- und Kapitalbeteiligung von Beschäftigten in Deutschland. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung, Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V. Nr. 18, Berlin.

Meyer, Jörn-Axel 2008: Mitarbeiterbeteiligung in KMU. State of the Art, Meinungen und Bewertung, Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO Diskurs August 2008, Bonn.

Meyer, Jörn-Axel 2011: Ruf nach mehr Gehalt. Mitarbeiterbeteiligung statt Lohnerhöhung, in: http://www.financialtimesdeutschland.de, 04. Januar 2011.

o.V. 2008: Koalitionspläne. Arbeitgeber gegen Pläne zur Mitarbeiterbeteiligung, in: http://www.handelsblatt.de, 22. April 2008.

o.V. 2009: Keine Wunderwaffe. Arbeitgeber sehen Mitarbeiterbeteiligung skeptisch, in: http://www.faz.net, 21. September 2009.

Öchsner, Thomas 2010: Mitarbeiterbeteiligung. Nicht mehr als ein Flop, in: http://www.sueddeutsche.de, 7. Januar 2010.

Petring, Jörn; Röbisch, Karsten 2010: Beteiligungsmodell: Bund hübscht Mitarbeiterfonds auf, in: http://www.financialtimesdeutschland.de, 20. Januar 2010.

Pitz, Karl H. (Hrsg.) 1974: Das Nein zur Vermögenspolitik. Gewerkschaftliche Argumente und Alternativen zur Vermögensbildung, Reinbek.

Priewe, Jan; Havighorst, Frank 2001: Auf dem Weg zur Teilhabergesellschaft? Investivlöhne, Gewinn- und Kapitalbeteiligungen der Arbeitnehmer in Westeuropa und den USA. Eine vergleichende Bestandsaufnahme, Friedrich-Ebert-Stiftung, Wirtschaftspolitische Diskurse, Bonn.

Rieble, Volker 2009: Mitarbeiterbeteiligung – wer bezahlt, muss das Stimmrecht haben, in: Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik 122 (4), S. 13-17.

Risser, Dominik 2005: Anlageverhalten von Arbeitnehmern bei betrieblicher Kapitalbeteiligung. Eine empirische Analyse der Beteiligungsbereitschaft, Hamburg.

Roggemann, Herwig 2010: Mitarbeiterbeteiligung und Eigentum. Ein Diskussionsbeitrag zur Wirtschaftskrise, Berlin.

Roggemann, Herwig 2011: Das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz von 2009. Eine rechtspolitische Kritik, in: Zeitschrift für Rechtspolitik 44 (2), S. 49-52.

Rosinus, Anna 2009: Vermögensdekonzentration und Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz, Frankfurt a. M.

Rürup, Bert; Schäfer, Claus 1998: Der Investivlohn – Förderung der Arbeitnehmer-Vermögensbildung? Möglichkeiten, Grenzen, Transformationen, Gutachten im Auftrag der Enquete-Kommission „Zukunft der Erwerbsarbeit“ des Landtags von Nordrhein-Westfalen, Darmstadt, Düsseldorf.

Scharnagel, Benjamin 2008: Überflüssige Mitarbeiterbeteiligung, in: http://www.teleboerse.de, Kolumne des IW Köln, 29. August 2008.

Schneider, Hans-Jürgen; Fritz, Stefan; Zander, Ernst 2007: Erfolgs- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter, 6. Auflage, Düsseldorf.

Schwarz, Harald 2009: Entscheidung in Detroit: General Motors will Opel doch behalten, in: http://www.sueddeutsche.de, 4. November 2009.

Schmidt, Marlene 2009: Steuerliche Förderung riskanter Kapitalanlagen?, in: BetriebsBerater 64 (1/2), BetriebsBerater-Spezial Arbeitsrecht (Beilage), S. 23-26.

Schneider, Hans-Jürgen; Zander, Ernst 2001: Erfolgs- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter, 5. Aufl., Stuttgart.

Scholz, Olaf 2008: A+S-Brief zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung an die Mitglieder der Koalitionsfraktionen, 21. April 2008, Berlin.

Seiwert, Martin 2009: Rettungsplan: Wie Opel die Mitarbeiter zu Miteigentümern macht, in: Wirtschaftswoche Nr. 27/2009: 46-47.

Sendel-Müller, Markus; Weckes, Marion 2010: Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz – Förderungsgesetz für KMU?, Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO direkt, September 2010, Bonn.

SPD-Parteivorstand; SPD-Bundestagsfraktion 2007: Deutschlandfonds für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Eckpunkte für mehr Mitarbeiterbeteiligung, Bericht der gemeinsamen „Arbeitsgruppe Mitarbeiterbeteiligung“ von SPD-Parteivorstand und SPD-Bundestagsfraktion, Juni 2007, Berlin.

Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft 2008a: Gemeinsame Stellungnahme der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zum Referentenentwurf für ein Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz) vom 1. August 2008.

Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft 2008b: Gemeinsame Stellungnahme der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zu dem Entwurf eines BMF-Schreibens zur lohnsteuerlichen Behandlung der Überlassung von Vermögensbeteiligungen ab 2009 vom 15. Oktober 2009.

Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft 2008c: Gemeinsame Stellungnahme der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zum Entwurf des Gesetzes zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz) vom 10. September 2008.

Steinhaus, Henrik 2010: Mitarbeiterbeteiligung als Krisenbewältigungsinstrument aus akteurtheoretischer Sicht, Wiesbaden.

Stettes, Oliver 2008: Verbreitung und Bestimmungsgründe von Mitarbeiterbeteiligungen, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 37 (7), S. 369-374.

Stracke, Stefan; Martins, Erko; Peters, Birgit; Nerdinger, Friedemann W. 2007: Mitarbeiterbeteiligung und Investivlohn. Eine Literaturstudie, edition der Hans-Böckler-Stiftung 205, Düsseldorf.

Strotmann, Harald 2003: Verbreitung und Ausgestaltung ertragsabhängiger Entgelte im Organisationsbereich der IG Metall Baden-Württemberg, Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Tübingen.

Thöne, Michael; Bergs, Christian; Schaefer, Thilo 2009: Evaluierung von Steuervergünstigungen. Arbeitnehmersparzulage, in: FiFo Köln, Finanzwissenschaftliches Forschungsinstitut an der Universität zu Köln; Copenhagen Economics ApS; ZEW, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung: Evaluierung von Steuervergünstigungen, Band 3, Evaluierungsberichte (zweiter Teilband), Endfassung (Herbst 2009), Forschungsauftrag Projektnummer 15/07 des Bundesministeriums der Finanzen, Köln et al., S. 599-644.

Thüsing, Gregor 2009: Zum Entwurf eines Gesetzes zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, in: BetriebsBerater 64 (1/2), BetriebsBerater-Spezial Arbeitsrecht (Beilage), S. 6-8.

Tietmeyer, Hans 2008: Mitarbeiterbeteiligung: Auf freiwillige Lösungen setzen, Aufsatz zur 57. Bundeskonferenz der AGP.

Tofaute, Hartmut 1998: Arbeitnehmerbeteiligung am Produktivkapital. Fortschreibung einer unendlichen Geschichte, in: WSI-Mitteilungen 51 (6), S. 371-381.

Tofaute, Hartmut 2006: Rückenwind für die Mitarbeiterbeteiligung durch die Tarifpartner?, in: Wirtschaftsdienst 86 (2), S. 79-84.

Trautwein, Hans-Michael 2007: Arbeitnehmerkapital, Finanzmarktregulierung und Geldpolitik, in: WSI-Mitteilungen 60 (12), S. 670-677.

Uvalić, Milica 1991: The PEPPER Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community, Social Europe Supplement No. 3/91, Luxembourg.

Vogt, Walter 2011: Wir eG statt Ich AG. Solidarische Ökonomie hat Zukunft!, Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO direkt, Mai 2011, Bonn.

Volz, Peter 2007: Mitarbeiterbeteiligung in Europa, Japan und den USA. Staatliche Rahmenbedingungen für finanzielle Beteiligungsmodelle, Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO Diskurs, September 2007, Bonn.

Voß, Eckhard; Wilke, Peter; Conrad, Peter; Hucker, Tobias 2003: Mitarbeiterbeteiligung – Bedeutung und Bedingungsfaktoren. In: Voß, Eckhard; Wilke, Peter (Hrsg.): Mitarbeiterbeteiligung in deutschen Unternehmen. Auswirkungen auf Unternehmensorganisation und Arbeitsgestaltung, Wiesbaden, S. 5-22.

Voß, Eckhard; Wilke, Peter; Maack, Klaus 2003: Mitarbeiter am Unternehmen beteiligen. Modelle, Wirkungen, Praxisbeispiele, Wiesbaden.

Waas, Bernd 2009: Tarifvertrags- und betriebsverfassungsrechtliche Implikationen und Defizite von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen, in: BetriebsBerater 64 (1/2), BetriebsBerater-Spezial Arbeitsrecht (Beilage), S. 27-30.

Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWI) 2008: Kein Staatseingriff bei Mitarbeiterbeteiligungen, Brief an den Bundesminister für Wirtschaft und Technologie Michael Glos vom 17. April 2008, Mannheim.

Die beteiligten Expertinnen und Experten

Expertengespräch I
Bessere Förderbedingungen und neue Ansätze für überbetriebliche Fonds – Erfahrungen mit dem neuen Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz
Berlin, 23. November 2010

Bedeutung Mitarbeiterbeteiligung:
Was war mit der Modernisierung der Förderbedingungen beabsichtigt?

Olaf Scholz
stv. Fraktionsvorsitzender der SPD-Bundestagsfraktion
(seit März 2011 Erster Bürgermeister der Freien und Hansestadt Hamburg)

Mitarbeiterbeteiligung: die Sichtweise des DGB
Belegschaftskapital als attraktiver Baustein einer Krisenlösung

Dietmar Hexel
Mitglied des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes

Kommentare
Dr. Heinrich Beyer
Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V.

Heinz Brandt
Mitglied des Vorstands der Hamburger Hafen und Logistik AG

Expertengespräch II
Krisenbewältigung und Aufbau neuer Perspektiven durch Mitarbeiterbeteiligung?
Berlin, 22. Februar 2011

Mitarbeiterbeteiligung als Beitrag zur Bewältigung von Krisen?

Wolfgang Apitzsch
Rechtsanwalt, Aufsichtsratsvorsitzender DGB Rechtsschutz GmbH

Kommentar
Jörg Otto Spiller
ehem. Bundestagsabgeordneter, von 1999 - 2008 finanzpolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion

Beteiligung in der Krise bei mittelständischen Unternehmen – was bewährt sich in der Krise?

Herbert Ebner
Betriebsratsvorsitzender Sedus Stoll AG

Kommentare
Klaus Brandner, MdB
Mitglied im Fraktionsvorstand der SPD-Bundestagsfraktion,
Parlamentarischer Staatssekretär a. D.

Dr. Rolf Leuner
Rödl und Partner

Expertengespräch III
Mitarbeiterbeteiligung in Europa – Was können wir von unseren Nachbarn lernen?
Berlin, 5. April 2011

Mitarbeiterbeteiligung in den Niederlanden

Dr. Eric Kaarsemaker
selbstständiger Berater und Forschungspartner der Radboud University Nijmegen

Mitarbeiterbeteiligung in Frankreich

Prof. Dr. Martine Le Friant
Universität Avignon

Mitarbeiterbeteiligung bei der voestalpine AG –
neue Antworten auf sich wandelnde Herausforderungen

Max Stelzer
geschäftsführendes Vorstandsmitglied voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung

Mitarbeiterbeteiligung und Führungskräfteincentives in globalen Unternehmen –
Chancen und Herausforderungen

Stefan Würz
MERCER Deutschland

Mitarbeiterbeteiligung – ein wichtiger Baustein des europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells

Alexander Graf von Schwerin
Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)
im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss

Kommentar
Klaus Brandner, MdB
Mitglied im Fraktionsvorstand der SPD-Bundestagsfraktion,
Parlamentarischer Staatssekretär a. D.

Die Autoren

Dr. Klaus Mehrens
Ökonom, ehem. Bezirksleiter der IG Metall für die Länder Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Thüringen, Mitherausgeber des Social Europe Journal

Dipl.-Geogr. Stefan Stracke
Berater/Forscher bei Wilke, Maack und Partner, Hamburg, mit den Schwerpunkten Mitarbeiterbeteiligung, Sozialer Dialog, Innovation sowie Unternehmens- und Branchenentwicklung

Dr. Peter Wilke
Dipl.-Volksw., Geschäftsführer von Wilke, Maack und Partner, Hamburg, zahlreiche nationale und internationale Forschungs- und Beratungsprojekte u. a. zu den Themen Mitarbeiterbeteiligung, Unternehmensentwicklung und Industrie- und Strukturpolitik

ISBN: 978-3-86872-835-4

Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Wirtschaftspolitik
Der Fortschritt ist bezahlbar
WISO direkt

Wirtschaftspolitik
Die Weltwirtschaft im Ungleichgewicht – Ursachen, Gefahren, Korrekturen
WISO Diskurs

Nachhaltige Strukturpolitik
Der Einstieg in den Ausstieg Energiepolitische Szenarien für einen Atomausstieg in Deutschland
WISO Diskurs

Europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik
Staatsgläubigerpanik ist keine Eurokrise!
WISO direkt

Steuerpolitik
Progressive Sozialversicherungsbeiträge – Entlastung der Beschäftigten oder Verfestigung des Niedriglohnsektors?
WISO Diskurs

Arbeitskreis Mittelstand
Soloselbstständige in der Insolvenz – Zwischen Stigmatisierung und Neustart
WISO direkt

Gesprächskreis Verbraucherpolitik
Welche Politik brauchen die Verbraucher?
WISO direkt

Gesprächskreis Verbraucherpolitik
Die Chance für den fairen Handel? Verbraucherkenntnis und -akzeptanz von Sozialstandards im Lebensmittelsektor
WISO direkt

Arbeitskreis Innovative Verkehrspolitik
Reform des Personenbeförderungsgesetzes – Perspektiven für ein nachhaltiges und integriertes Nahverkehrsangebot
WISO Diskurs

Arbeitskreis Stadtentwicklung, Bau und Wohnen
Das Programm Soziale Stadt – Kluge Städtebauförderung für die Zukunft der Städte
WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik
Rente mit 67? Argumente und Gegenargumente
WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik
Erwerbsminderungsrente – Reformnotwendigkeit und Reformoptionen
WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik
Soziale Gesundheitswirtschaft: mehr Gesundheit, gute Arbeit und qualitatives Wachstum
WISO direkt

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung
Öffentlich geförderte Beschäftigung Plädoyer für eine konzeptionelle Neuausrichtung
WISO direkt

Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik
Perspektiven der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland – ungerechtfertigter Stillstand auf der politischen Baustelle?
WISO Diskurs

Arbeitskreis Dienstleistungen
Dienstleistungen in der Zukunftsverantwortung – Ein Plädoyer für eine (neue) Dienstleistungspolitik
WISO Diskurs

Gesprächskreis Migration und Integration
Prekäre Übergänge vermeiden – Potenziale nutzen Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an der Schwelle von der Schule zur Ausbildung
WISO Diskurs

Frauen- und Geschlechterforschung
Geschlechterpolitik zu Pflege/Care Anregungen aus europäischen Ländern
WISO Diskurs

Volltexte dieser Veröffentlichungen finden Sie bei uns im Internet unter

www.fes.de/wiso