
Mitarbeiterkapitalbeteiligung – Bestandsaufnahme, Modelle, Hemmnisse und Erfolgskriterien

Oder: Warum setzt sich eine gute Idee nicht automatisch durch?

Dr. Peter Wilke
Berlin, 20.06.2017



Themen des Vortrags

- ◆ Wie stark sind Beteiligungsmodelle in Deutschland verbreitet?
- ◆ Wie funktioniert Mitarbeiterkapitalbeteiligung?
- ◆ Was soll Mitarbeiterkapitalbeteiligung erreichen? Geht das alles gleichzeitig?
- ◆ Welche Beteiligungsform passt zu einem Unternehmen?
- ◆ Wie wird Mitarbeiterbeteiligung heute gefördert? Welche Sparleistung/Vermögensbildung kann damit erreicht werden?
- ◆ Mehr staatliche Förderung? Aber wieviel?
- ◆ Überbetriebliche Fondslösungen: was hat da nicht gepasst?
- ◆ Wie weiter? Großer Wurf oder Mühen der Ebene?



Zur Einführung

- ◆ Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird in Deutschland seit langem politisch gefordert und auch vom Staat gefördert.
- ◆ Trotzdem bleibt die Verbreitung in der betrieblichen Praxis deutlich hinter den politischen Zielvorstellungen und Visionen von einer Gesellschaft der Teilhaber zurück.
- ◆ Auch die letzte Reform der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in 2009 hat nicht den erwünschten Boom bei der Einführung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen gebracht. Die Zahl der Unternehmen mit Mitarbeiterbeteiligungsmodellen ist nur leicht angestiegen.
- ◆ Auch der Versuch, eine übergreifende Fondslösung einzuführen war nicht erfolgreich.
- ◆ Der Nutzung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen zur Lösung von Unternehmenskrisen bleibt weiterhin die Ausnahme.

Zahlen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland		
	Zahl der Unternehmen	Schätzung beteiligte Mitarbeiter
Beteiligung an Aktiengesellschaften	ca. 700	ca. 0,9 Mio.
Beteiligungen im Mittelstand über Stille Beteiligungen, Genussrechte etc	ca. 3.500 Unternehmen	ca. 1,1 Mio.



Anteil der Betriebe mit Mitarbeiterbeteiligung

- ◆ Das IAB fragt in seinem Betriebspanel danach, wie viele und welche Unternehmen ihren Mitarbeitern eine Möglichkeit der Kapitalbeteiligung anbieten.
- ◆ 2 % der befragten Unternehmen in Deutschland machen demnach Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein solches Angebot.
- ◆ Strukturell ist ein solches Angebot aber stark von der Unternehmensgröße beeinflusst. Während es in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten kaum Kapitalbeteiligungsmodelle gibt, steigt die Zahl bei Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten kontinuierlich an.
- ◆ Hier handelt es sich zumeist um Aktiengesellschaften. Daher 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 in Deutschland damit unterdurchschnittlich, aber durchaus im Rahmen dessen, was bei entwickelten Volkswirtschaften "normal" ist.

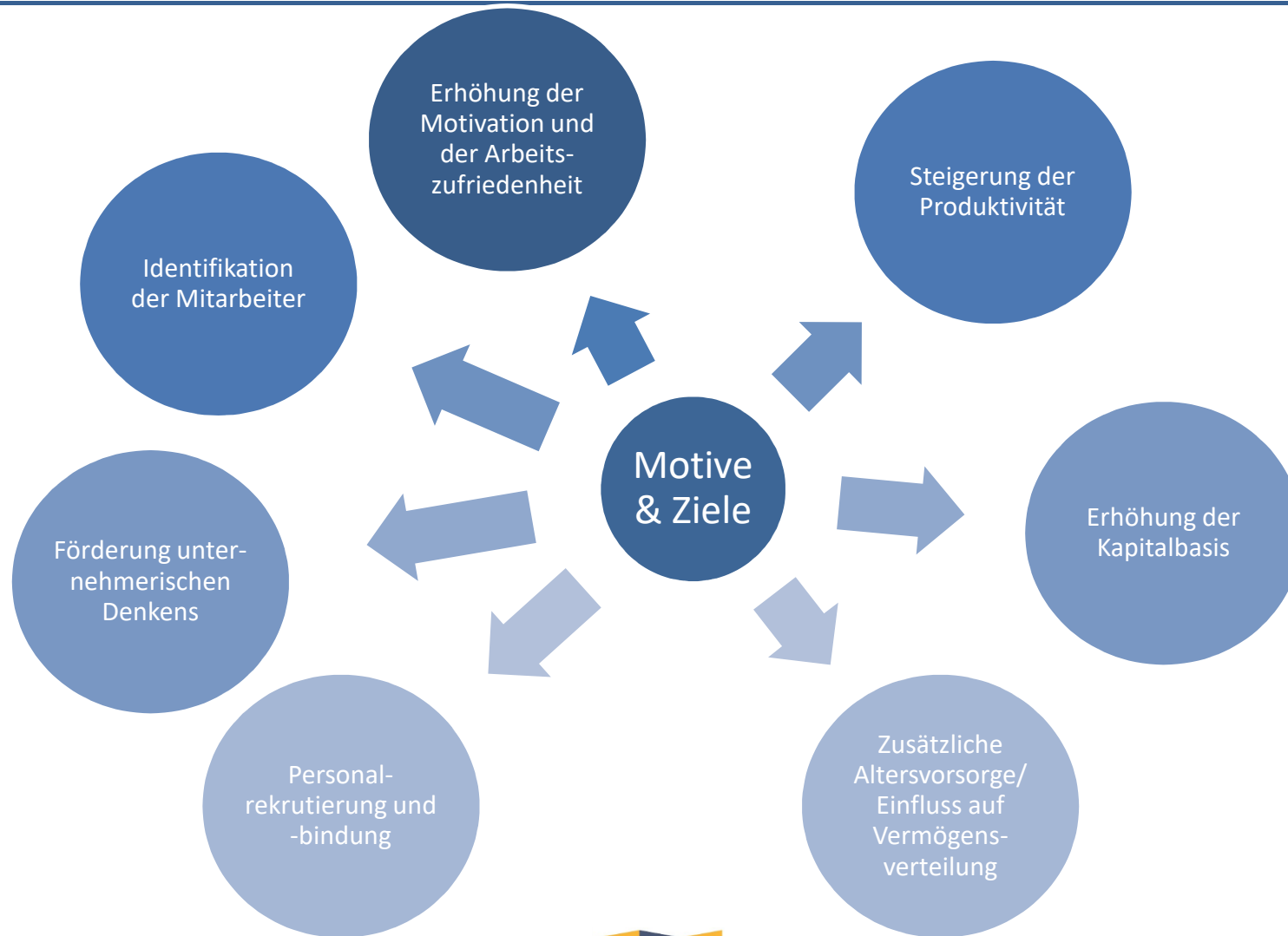


Wie funktioniert Mitarbeiterkapitalbeteiligung?

- ◆ Mitarbeiterkapitalbeteiligung beruht auf einer einfachen Idee:
 - ▶ Die Mitarbeiter beteiligen sich am Eigen- oder am Fremdkapital des Unternehmens, bei dem sie beschäftigt sind.
 - ▶ Sie erhalten durch diese Beteiligung Ansprüche auf zukünftige Gewinne oder eine Verzinsung ihres eingelegten Kapitals und sind (abhängig von dem Beteiligungsmodell) auch an Wertsteigerungen des Unternehmens beteiligt.
 - ▶ Die Beteiligung erfolgt in der Regel durch eine Gehaltsumwandlung/Umwandlung einer Erfolgsbeteiligung (oder eine andere Einzahlung), die vom Unternehmen in den meisten Fällen finanziell noch unterstützt wird. Diese kann durch freiwillige Einzahlungen des Mitarbeiters aufgestockt werden.
 - ▶ Abhängig von Einkommensgrenzen fördert der Staat eine solche Beteiligung.
 - ▶ Mezzanine Beteiligungen (Genussrechte, stille Beteiligungen) werden in der Bilanz des Unternehmens entweder als Eigen- oder Fremdkapital ausgewiesen.
 - ▶ Eine Verbindung mit Mitbestimmungsrechten erfolgt in der Regel nicht. Es greifen die üblichen Rechte von Anteilseignern, Aktionären bzw. Darlehensgebern.
 - ▶ Die Mitarbeiter können je nach vertraglicher Vereinbarung ihre Beteiligung auflösen und sich auszahlen lassen. Bei staatlicher Förderung gibt es Mindesthaltedfristen.



Viele Ziele – die nicht alle gleichzeitig zu erfüllen sind



Kapitalbeteiligungsmodelle – so vielfältig wie die Unternehmensformen

- Es gibt kein Standardmodell der Kapitalbeteiligung, das – unabhängig von Rechtsform und Größe – für alle Unternehmen geeignet ist.
- Jedes Beteiligungsmodell muss auf die individuellen Verhältnisse und die Interessen des Unternehmens zugeschnitten werden, damit es gut passt.
- Es lassen sich aber bewährte Grundmodelle finden, die in vielen Unternehmen angewendet werden.
- Welches Modell gewählt wird, hängt vor allem von der Rechtsform des Unternehmens und teilweise auch von den mit dem Beteiligungsmodell verfolgten Zielen ab, z.B.
 - Stärkung der finanziellen Basis des Unternehmens
 - Steigerung der Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter
- Finanzielle Beteiligung bedeutet für die Beschäftigten zugleich Chance und Risiko:
 - generelles Anlage- bzw. Ertragsrisiko
 - „doppeltes Risiko“: Risiko, im Insolvenzfall sowohl das eingesetzte Kapital als auch den Arbeitsplatz zu verlieren



Wie wird Mitarbeiterbeteiligung heute gefördert?

Allgemeine Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

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

VWL Leistungen

- 400 € pro Jahr
- Arbeitnehmersparzulage: 20%
- Einkommensgrenze: 20.000/40.000 €

§ 3/39 EStG

- 360€ pro Jahr
- Überlassung Arbeitgeber: steuer-/sozialabgabenfrei
- Entgeltumwandlung: steuerfrei

Mitarbeiterbeteiligungssondervermögen
Überbetriebliche Fonds
(nicht umgesetzt)



Was kommt dabei raus?

- ◆ Bei Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen hängt die Frage möglicher Erträge von vier Faktoren ab:
 - ▶ Höhe der jährliche Sparleistung/Einzahlung
 - ▶ Verzinsung der Einlage (Dividende/ Zinsen) mit Option Wiederanlage
 - ▶ Wertsteigerung des Unternehmens
 - ▶ Dauer der Anlage

Beispiel Einzahlungsplan:

Kapital nach dem 1. Jahr	Kapital nach dem 5. Jahr (vom Mitarbeiter eingezahlt)	Kapital nach dem 7. Jahr
720 €	3.600 € / (1.800 €)	5.040 €
1.080 €	5.400 € / (3.600 €)	7.560 €
1.440 €	7.200 € / (5.400 €)	10.080 €
1.800 €	9.000 € / (7.200 €)	12.600 €



Mehr staatliche Förderung: aber wieviel?

Was fordert der Bundesverband für Mitarbeiterbeteiligung?

1. Novellierung des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes

- ▶ Die Erhöhung des steuer- und sozialabgabenfreien Freibetrags nach § 3,39 EStG von 360 Euro pro Jahr auf mindestens 1.200 Euro (für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberleistungen in ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm).

2. Das Vermögensbildungsgesetz verbessern

- ▶ Dazu sollten die Einkommensgrenzen für die Arbeitnehmersparzulage an die aktuelle Einkommenssituation in Deutschland angepasst und auf 40.000 Euro für Einzelpersonen und 80.000 Euro für Verheiratete verdoppelt werden.

3. Nachgelagerte Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligung und Vermögensbildung

- ▶ Für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung und die Vermögensbildung sollten die gleichen steuerlichen Bedingungen wie bei der Förderung der betrieblichen Altersversorgung gelten. Ein eigener Freibetrag für die nachgelagerte Besteuerung für Einlagen im Rahmen eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms oder des Vermögensbildungsgesetzes in Höhe von zum Beispiel 1.200 Euro p.a.
- ▶ Darüber hinaus sollte die steuerunschädliche Übertragung von Mitarbeiterbeteiligungskapital und von Leistungen aus der Vermögensbildung in die betriebliche Altersversorgung vorgesehen werden.



Beteiligung über Fonds: warum kein Interesse?

Ein Mitarbeiterbeteiligungsfonds ist quasi eine branchenbezogene „Kapitalsammelstelle“: Die Mitarbeiter können Anteile an einem Investmentfonds erwerben, der von einer Kapitalanlagegesellschaft aufgelegt und verwaltet wird. Der Fonds hält Anteile an mehreren Unternehmen – u.a. auch am Arbeit gebenden Unternehmen – und stellt diesen somit die Einlagen der Mitarbeiter als Kapital zur Verfügung. Die beteiligten Mitarbeiter haben jährlich das Recht auf Gewinnanteile, Zinsen und Tilgungen aus dem Fonds.

Vorteile

- Anlagerisiko gestreut bzw. doppeltes Risiko (Verlust des Arbeitsplatzes und der Kapitalanlage) der Arbeitnehmer vermindert
- Rückgabe der Anteile an den Fonds bei einem Wechsel der Arbeitsstelle möglich
- Beteiligungen auch für kleine, nicht börsennotierte Unternehmen möglich

Nachteile

- Mitarbeiter haben keine direkte, „fühlbare“ Beteiligung an ihrem Unternehmen
- u.U. nur beschränkte Wirkung auf Motivation und Produktivität

Gründe für Scheitern: keine echte Nachfrage bei Unternehmen und Mitarbeitern, relativ hohe Verwaltungskosten, Sicherheitsbedenken und bürokratische Vorgaben



Zusammenfassung: großer Wurf oder Mühen der Ebene?

- ◆ Die Höhe der steuerlichen Förderung bleibt ein wesentlicher Faktor für eine schnellere Verbreitung von Kapitalbeteiligungsmodellen. Erfahrungen in anderen Ländern zeigen, dass die steuerliche Behandlung von Mitarbeiterkapital einen starken Einfluss auf die Verbreitung von Beteiligungsmodellen hat.
- ◆ Adäquate gesetzliche Rahmenbedingungen sind eine *notwendige*, aber keine *hinreichende Bedingung* für eine größere Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. D.h. ohne günstige rechtliche Rahmenbedingungen geht es nicht, aber es gibt noch andere wichtige Faktoren.
- ◆ Neben verstärkter Förderung könnte eine Weiterentwicklung des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes z.B. darin bestehen, statt der gescheiterten überbetrieblichen Fonds Stiftungsmodelle und andere betriebliche Beteiligungsgesellschaften in den Mittelpunkt der Förderung zu stellen.
- ◆ Der Weg zu einer stärkeren Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann aber nicht allein über eine Forderung nach stärkerer finanzieller Förderung gehen. Ohne die politische Initiative der Parteien und Sozialpartner wird das Thema Mitarbeiterbeteiligung in der öffentlichen Diskussion keinen neuen Schwung erhalten.

