

Deutschlandfonds für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Eckpunkte für mehr Mitarbeiterbeteiligung



Bericht der gemeinsamen "Arbeitsgruppe Mitarbeiterbeteiligung"
von SPD-Parteivorstand und SPD-Bundestagsfraktion, Juni 2007



Eckpunkte der SPD-Arbeitsgruppe Mitarbeiterbeteiligung

Vorbemerkung

Die Sozialdemokratische Partei Deutschlands und die SPD-Bundestagsfraktion setzen sich seit vielen Jahren für eine breitere Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihren Unternehmen ein.

Nach Übernahme der Regierungsverantwortung 1998 hat die SPD-geführte Bundesregierung unter Bundeskanzler Gerhard Schröder die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umfassend gefördert. Riester-Rente und Förderung der betrieblichen Alterssicherung sind inzwischen als Bausteine der Altersversorgung nicht mehr wegzudenken und ein Erfolg.

Viele Unternehmen in Deutschland bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine materielle Beteiligung am eigenen Unternehmen an. Dabei ergibt sich ein vielfältiges Bild: Von Mitarbeiterdarlehen und Mitarbeiteraktien über stille Beteiligungen und gelegentlich auch vollständige Übernahmen eines Unternehmens durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind viele Modelle der materiellen Mitarbeiterbeteiligung gegeben.

Trotz aller Initiativen und Maßnahmen ist die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Unternehmen in Deutschland im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich verbreitet. Lediglich 19 % aller Betriebe mit über 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten diesen eine Erfolgsbeteiligung, in 10 % der entsprechenden Betriebe gibt es eine Kapitalbeteiligung. In Frankreich sind es 82 % bzw. 20 %, in den Niederlanden 56 % bzw. 22 % und in Großbritannien jeweils 30 %.

Auf Initiative des Parteivorsitzenden Kurt Beck hat eine SPD-Arbeitsgruppe Eckpunkte für eine stärkere Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung erarbeitet.

A. Ausgangslage

1. Formen der Mitarbeiterbeteiligung

Eine Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem Unternehmen kann materiell oder immateriell erfolgen.

Bei der immateriellen Beteiligung haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Mitspracherechte an den sie betreffenden Entscheidungen. Die wichtigsten und bekanntesten Formen immaterieller Mitarbeiterbeteiligung sind die Mitbestimmung im Betrieb und die Unternehmensmitbestimmung in den Aufsichtsräten.

Bei der materiellen Beteiligung kommen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern finanzielle Vorteile aus ihrer Beteiligung zu; es ist zwischen einer reinen Erfolgsbeteiligung einerseits und einer Kapitalbeteiligung andererseits zu unterscheiden. Oft werden Kapitalbeteiligung und Erfolgsbeteiligung miteinander kombiniert, beispielsweise indem die Einnahmen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der Erfolgsbeteiligung nicht bar ausgezahlt, sondern als Kapitalbeteiligung im Unternehmen angelegt werden. Ziel der Unternehmen ist häufig eine bessere Motivation und Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen.

2. Erfolgsbeteiligung

Eine verbreitete Form der materiellen Mitarbeiterbeteiligung ist die Erfolgsbeteiligung. Zusätzlich zum Lohn bzw. Gehalt erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Beteiligung am Gewinn des Unternehmens. Diese Beteiligung hängt damit vom Erfolg des Unternehmens ab und erfolgt in Form von Tantiemen, Prämien oder Provisionen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen dafür kein Privatvermögen investieren. Steuer- und sozialrechtlich ist eine Erfolgsbeteiligung immer Einkommen des Arbeitnehmers mit der Folge der entsprechenden Versteuerung und Heranziehung zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Für das Unternehmen sind die Auszahlungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Betriebsausgaben steuerlich abzugsfähig. Die Ausgestaltung ist einfach, ein gesetzlicher Regelungsbedarf ist nicht erkennbar.

3. Kapitalbeteiligung

Bei der „Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung“ werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Kapitalgebern des Unternehmens - wie jeder andere Kapitalgeber (Banken, Gesellschafter) auch. Über ihren Kapitalanteil werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Unternehmensergebnis beteiligt.

Eine solche Kapitalbeteiligung kann entweder direkt und unmittelbar beim arbeitgebenden Unternehmen des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin erfolgen (direkte Beteiligung) oder aber mittelbar und indirekt, beispielsweise durch eine zwischengeschaltete Beteiligungsgesellschaft, die wiederum an dem arbeitgebenden Unternehmen beteiligt ist (indirekte Beteiligung).

a. Direkte Kapitalbeteiligung

Bei der direkten Kapitalbeteiligung sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unmittelbar an dem eigenen, arbeitgebenden Unternehmen beteiligt. Dabei stehen je nach Rechtsform des Unternehmens (GmbH, Aktiengesellschaft, Kommanditgesellschaft, etc.) unterschiedliche Möglichkeiten zur direkten Beteiligung zur Verfügung: Belegschaftsaktien, GmbH-Anteile, Aufnahme als Gesellschafter einer Kommanditgesellschaft und stille Beteiligungen. Darüber hinaus sind sog. Genussrechte und Mitarbeiterdarlehen möglich.

b. Indirekte Kapitalbeteiligung

Bei der indirekten Beteiligung wird der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin nicht unmittelbar Gesellschafter oder Aktionär des arbeitgebenden Unternehmens, sondern beteiligt sich an einer Beteiligungsgesellschaft. Diese Beteiligungsgesellschaft kann eine BGB-Gesellschaft, eine GmbH, Genossenschaft oder auch ein Verein sein. Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Beteiligungsgesellschaft kann offen (z.B. über eine Vereinsmitgliedschaft) oder über eine stille Beteiligung erfolgen. Die Beteiligungsgesellschaft beteiligt sich dann an dem arbeitgebenden Unternehmen.

In der Praxis wird in Deutschland häufig eine indirekte stille Beteiligung gewählt. Die Mitarbeiter erwerben dabei eine stille Beteiligung an einer Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft (MBG), diese MBG sammelt Kapital bei den Mitarbeitern und gibt es gebündelt an das arbeitgebende Unternehmen. Die MBG ist - wiederum in Form einer stillen Beteiligung - an den Gewinnen des arbeitgebenden Unternehmens beteiligt, die auf die Einlage der MBG entfallenden Gewinne werden an diese ausgeschüttet und dann in einem zweiten Schritt an die beteiligten Mitarbeiter weitergeleitet.

c. Probleme

Bei allen Beteiligungen am Kapital gehen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das doppelte Risiko ein, im Falle der Insolvenz ihres Unternehmens nicht nur den Arbeitsplatz, sondern auch die Beteiligung zu verlieren. Das ist problematisch. Eine zusätzliche Insolvenzsicherung ist finanziell aufwendig und kommt dementsprechend nur selten vor. Das gilt sogar in den Fällen, in denen sie eigentlich gesetzlich (Vermögensbildungsgesetz) vorgeschrieben ist.

Außer bei großen börsennotierten Aktiengesellschaften ist die Kapitalbeteiligung meistens nicht ohne weiteres handelbar (fungibel). Ein Zweitmarkt existiert nicht. Deshalb werden komplizierte Regelungen zum Rückkauf der Anteile, beispielsweise bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin, entwickelt. Auch die Wertermittlung und die Verzinsung sind nur mit hohem rechtlichen und finanziellen Aufwand der Unternehmen

möglich. Tatsächlich werden viele der Beteiligungskonstruktionen von den Unternehmen subventioniert, damit sie für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiv ausgestaltet sind.

Lediglich Mitarbeiterdarlehen und Genussrechte lassen sich ähnlich einfach handhaben wie die Beteiligung an einer börsennotierten Aktiengesellschaft, da es sich um rein schuldrechtliche Verträge zur Kapitalüberlassung handelt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überlassen dabei dem Unternehmen Kapital für eine bestimmte Zeit und erhalten am Ende der Laufzeit das eingesetzte Kapital zurück sowie zusätzlich Zinszahlungen (Darlehen) bzw. eine Beteiligung an dem Ergebnis (Genussrecht).

4. Übersicht über die staatliche Förderung der Mitarbeiterbeteiligung

Materielle Mitarbeiterbeteiligungen werden staatlich finanziell gefördert. Diese Förderung erfolgt derzeit im wesentlichen auf zwei Wegen. Zum einen erfolgt die Förderung der Kapitalanlage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im eigenen Unternehmen nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz (VermBG, Arbeitnehmersparzulage). Und zum anderen wird eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin bei der Beteiligung am arbeitgebenden Unternehmen nach § 19a des Einkommensteuergesetzes gefördert.

a. Arbeitnehmersparzulage nach dem 5. VermBG

Nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz wird eine Kapitalanlage des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen staatlich gefördert. Der Arbeitnehmer hat nach diesem Gesetz einen Anspruch gegen seinen Arbeitgeber auf Abschluss eines Vertrages über die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitslohnes. Dabei gibt es eine staatliche Förderung (Zuschuss) von 18% des angelegten jährlichen Betrages, soweit dieser Anlagebetrag 400 Euro im Jahr nicht übersteigt (also max. 72 Euro zusätzliche staatliche Förderung pro Jahr). Allerdings sind bestimmte Einkommensgrenzen zu beachten, es gibt einen Katalog mit förderfähigen Anlageformen, eine Mindesthaltfrist von sechs Jahren und eine Insolvenzsicherung der Anlage ist Voraussetzung der Förderung bei Anlagen im arbeitgebenden Unternehmen. Diese Insolvenzsicherung ist zwar vorgeschrieben, eine Nichtbeachtung bleibt aber sanktionsfrei.

Die Einkommensgrenzen betragen 17.900 Euro bei Ledigen und 35.800 Euro für Verheiratete, die förderungswürdigen betrieblichen Anlagen des Arbeitnehmers umfassen Aktien, GmbH-Anteile, Genossenschaftsguthaben, Stille Beteiligungen, Genussrechte/-scheine und Arbeitnehmer-Darlehen. Als förderungswürdige überbetriebliche Anlageformen gelten börsennotierte Aktien und Anteile an Aktienfonds. In der Praxis verbreitet sind Bausparverträge (für die ein gesonderter „Förderkorb“ zur Verfügung steht), Lebensversicherungen (die nicht gefördert werden), sowie überbetriebliche Beteiligungen; Kapitalbeteiligungen am eigenen Unternehmen eher nicht.

Die Eigenleistung des Arbeitnehmers in Höhe von maximal 400 Euro erfolgt aus dem versteuerten und verbeitragten Einkommen. Viele Tarifverträge sehen vor, dass der Arbeitgeber die vermögenswirksame Leistung zusätzlich zum regulären Einkommen ganz oder teilweise trägt, sofern der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin einen entsprechenden Vertrag abschließt.

Die staatliche Arbeitnehmersparzulage wird am Ende der vorgeschriebenen Sperrfrist gezahlt, sie ist keine steuerpflichtige Einnahme nach dem Einkommensteuergesetz und auch nicht sozialversicherungspflichtig.

Beispiel: Wenn ein Arbeitnehmer maximal 400 Euro pro Jahr aus seinem Gehalt entnimmt und sie in eine der geförderten Formen anlegt, so erhält er eine Zulage des Staates in Höhe von 18 Prozent, maximal 72 Euro. Aus 400 Euro werden also durch die öffentliche Förderung 472 Euro.

Die finanziellen Aufwendungen für die Arbeitnehmersparzulage betragen im Jahr 2005 insgesamt rund 390 Millionen Euro (2008: geschätzt 260 Mio. Euro), davon entfiel gut ein Drittel auf Anlagen in inner- und außerbetrieblichen Beteiligungen. Die Höchstförder-summe sowie der staatliche Zuschuss sind durch das Haushaltsbegleitgesetz 2004 auf Grundlage der sog. Koch/Steinbrück-Liste gekürzt worden (von 480 Euro auf 400 Euro und von 20% auf 18%).

b. Förderung nach § 19a EStG

Wenn ein Unternehmen seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Beteiligung verbilligt oder gar kostenlos gewährt, so ist die Differenz zwischen dem tatsächlichen Wert der Kapitalbeteiligung und dem Kaufwert ein geldwerter Vorteil, der also von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu versteuern und in der Sozialversicherung zu verbeitragen wäre.

Hier greift die Förderung nach dem § 19a des Einkommensteuergesetzes. Nach dieser Vorschrift können Unternehmen den Erwerb von Unternehmensanteilen durch die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Höhe von max. 135 Euro jährlich fördern. Nach dem „Häufelungsprinzip“ bleibt der geldwerte Vorteil (also die Differenz zwischen dem tatsächlichem Wert der Kapitalbeteiligung und dem (günstigeren) Preis, den der Mitarbeiter dafür gezahlt hat) steuer- und sozialabgabenfrei, sofern er nicht den halben Wert der Beteiligung und insgesamt 135 Euro jährlich übersteigt.

Beispiel: Bei einem tatsächlichen Wert der Kapitalbeteiligung von 200 Euro und einer Eigenleistung des Mitarbeiters von 100 Euro beträgt der Firmenzuschuss (und geldwerte Vorteil) 100 Euro. Dieser ist dann steuer- und abgabenfrei, da er unter 135 Euro liegt und auch nicht mehr als die Hälfte der Kapitalbeteiligung in Höhe von 200 Euro ausmacht.

Derzeit werden rund zwei Millionen Arbeitnehmer in 3.600 Unternehmen gefördert. Die Steuermindereinnahmen aufgrund des § 19a EStG werden auf rund 80 Mio. Euro geschätzt (Ausfälle für die Sozialversicherungen: rund 110 Mio. Euro). Durch das

Haushaltsbegleitgesetz 2004 auf Grundlage der Koch/Steinbrück-Liste ist der steuer- und abgabenfreie Höchstbetrag von 154 Euro auf 135 Euro jährlich gesenkt worden.

c. Kombination der Förderungen

Sofern die einschlägigen Einkommensgrenzen nicht überschritten werden, kann selbstverständlich auch eine Kombination aus beiden Förderungen erfolgen.

5. Übersicht über die staatliche Förderung der Altersvorsorge

Die SPD-geführte Bundesregierung unter Gerhard Schröder hat neben die beschriebenen Förderwege der Vermögensbildung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neue Instrumente zur Förderung der privaten Altersvorsorge gestellt.

Im Rahmen der sog. Entgeltumwandlung können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestimmte Anteile ihres Lohnes zum Zwecke des Aufbaus von Anwartschaften in der betrieblichen Altersversorgung verwenden. In Abhängigkeit des Durchführungsweges und der anzurechnenden Arbeitgeberbeiträge bleiben diese Aufwendungen entweder unbegrenzt oder bis zu 4.320 Euro von der Einkommensteuer frei, sie werden also aus dem un versteuerten Brutto-Einkommen entnommen. Bis zu einer Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Gesetzlichen Rentenversicherung (2007: 2.520 €) sind die Aufwendungen derzeit auch von den Sozialabgaben befreit. Die Regelung zur Sozialabgabenfreiheit in ihrer jetzigen Form ist bis zum 31.12.2008 befristet. Es ist zwischen den Koalitionspartnern vereinbart, dass für den Fall einer nicht ausreichenden Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge über geeignete weitere Maßnahmen zur Förderung zu entscheiden ist. Dazu wird Franz Müntefering Vorschläge vorlegen.

Daneben bestehen die bekannten Möglichkeiten der Förderung der „Riester-Rente“.

B. Handlungsoptionen

Auch in Zukunft gilt: Die Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Sagen wird durch betriebliche Mitbestimmung und Unternehmensmitbestimmung verwirklicht. Vergleichbaren Einfluss auf die Entscheidungen der Unternehmen in unserem Land kann auch eine stärkere Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an deren Kapital nicht ermöglichen. Selbst wenn Deutschland zu den Staaten aufschlüsse, in denen die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Kapital der Unternehmen verbreiteter ist als hierzulande, wäre damit nur in wenigen Unternehmen ein bemerkenswerter Einfluss der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbunden.

Die Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Haben muss aber trotzdem verbessert werden. In den Jahren von 2001 bis 2006 sind die Unternehmens- und Vermögenseinkommen um 32,5 Prozent gestiegen, während die Arbeitnehmereinkommen nur einen Zuwachs von 2,1 Prozent verzeichneten. Auch angesichts der Vermögensverteilung in Deutschland ist es ein wichtiges Ziel, die Vermögenslage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch mehr Mitarbeiterbeteiligung zu verbessern. Das hat aber klar zu beachtende Voraussetzungen:

(1) Die Mitarbeiterbeteiligung darf nicht in Konkurrenz zur betrieblichen und privaten Altersvorsorge treten. Es ist ein großer Fortschritt, dass zahlreiche öffentliche Förderungswege nunmehr das Ziel eines Ausbaus dieses Teils der Altersvorsorge verfolgen. In vielen Tarifverträgen sind die Bausteine für zusätzliche Altersvorsorge geregelt. Dieser Trend setzt sich sogar fort. Es wäre ein schwerer Fehler, die Mitarbeiterbeteiligung durch falsch eingesetzte öffentliche Subventionen als Konkurrenz zur betrieblichen und privaten Altersvorsorge auszugestalten und den mühselig durchgesetzten Ausbau dieser Altersvorsorge aufs Spiel zu setzen.

(2) Die Mitarbeiterbeteiligung darf nicht durch die Umwandlung von Tariflöhnen und Tarifgehältern zu „Produktiv- oder Investivlöhnen“ zustande kommen. Das gefährdete den notwendigen Konsens mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren betrieblichen und gewerkschaftlichen Vertretungen. Wenn die Mitarbeiterbeteiligung von den „Begünstigten“ als verkappte Lohn- und Gehaltskürzung verstanden werden müsste, kann die Mitarbeiterbeteiligung keine Attraktivität entwickeln.

(3) Die bisherige Landschaft der Modelle für eine Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedarf im Grunde keines veränderten rechtlichen Rahmens. Das gilt für bloße Erfolgsbeteiligungen, für Genussrechte, Mitarbeiterdarlehen - aber auch alle Formen der direkten oder indirekten Beteiligung. Die vielfältigen Modelle, die sich bisher in der Praxis der Unternehmen entwickelt haben, sollten durch eine Weiterentwicklung des rechtlichen Rahmens nicht gefährdet werden.

(4) Für die geringe Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen in Deutschland ist

nicht eine unzureichende öffentliche Förderung die wichtigste Ursache, sondern der hohe administrative Aufwand, insbesondere für mittelständische Unternehmen. Hinzu kommt, dass spezifisches Wissen zu Beteiligungsformen, ihren Zielen und Auswirkungen wenig ausgeprägt ist. Die trotz der zuletzt steigenden Steuereinnahmen weiterhin angespannte Situation der öffentlichen Haushalte lässt im übrigen eine übermäßige öffentliche Förderung von Mitarbeiterbeteiligungen ohnehin nicht zu.

Ausgehend von diesen Erwägungen, legt die SPD-Arbeitsgruppe folgende Eckpunkte für eine stärkere Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihren Unternehmen vor:

1. Förderung im Mittelstand

Auf regionaler und Landesebene zeigen Initiativen wie die von Kurt Beck in Rheinland-Pfalz, dass durch konsequente Beratung und durch eine finanzielle Förderung über günstige Landesdarlehen Angebote von staatlicher Seite zur Förderung der Mitarbeiterbeteiligung in kleineren mittelständischen Unternehmen gemacht werden können. Die Bundesländer sollten – sofern nicht schon geschehen – durch vergleichbare Programme und Beratungsangebote die Mitarbeiterbeteiligung in kleinen Betrieben befördern.

2. Bessere Beratung

Die Beratungskapazitäten zu den unterschiedlichen Beteiligungsformen, ihren rechtlichen und steuerlichen Voraussetzungen und Folgen sowie ihren jeweiligen Vorteilen wie Risiken sollten quantitativ wie qualitativ ausgeweitet werden. Es wäre hilfreich, wenn entsprechende Kapazitäten bei der KfW, den Landesbanken, den Sparkassen und Genossenschaftsbanken sowie bei privaten Banken entstünden.

Darüber hinaus ist es sinnvoll, die Beteiligungspraxis zum Gegenstand wissenschaftlicher Forschung und Lehre zu machen. Dazu könnte auch die Einrichtung von entsprechenden Lehrstühlen, z.B. zur „Ökonomie der Mitarbeiterbeteiligung“ sinnvoll sein.

3. Verbesserung der staatlichen Förderung

a. Förderung nach dem 5. VermBG

Die Arbeitnehmersparzulage nach dem fünften Vermögensbildungsgesetz ermöglicht es den Beziehern kleiner und mittlerer Einkommen, aktiv Vermögensbildung zu betreiben. Die weite Verbreitung dieser staatlichen Förderung zeigt ihre Attraktivität. Um diese Form der Vermögensbildung einfacher und transparenter zu gestalten, könnte der bisherige Höchstförderungssatz von 18 % der vermögenswirksamen Leistung bis 400 Euro auf 20 % angehoben werden. Statt 72 Euro stünden dann jährlich also 80 Euro an staatlicher Förderung zur Verfügung.

Gleichzeitig könnten die Einkommensgrenzen auf leicht nachvollziehbare Summen erhöht werden, so dass sie für Ledige künftig 20.000 Euro (statt wie bisher 17.900 Euro) und für Verheiratete 40.000 Euro (statt bisher 35.800 Euro) betragen. Damit hätte mehr als die Hälfte aller veranlagten Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf Förderung.

Die Mehrkosten dieser Verbesserung der staatlichen Förderung der Mitarbeiterbeteiligung würden auf der Basis der Schätzungen zur Arbeitnehmer-Sparzulage für 2008 rund 50 Mio. Euro betragen (30 Mio. Euro für die Anhebung der Förderung von 18 auf 20 Prozent und 20 Mio. Euro für die Anhebung der Einkommensgrenzen).

b. Förderung nach § 19a EStG

Um noch mehr Unternehmen als bisher dazu anzuregen, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Kapitalbeteiligungen an dem arbeitgebenden Unternehmen unentgeltlich oder vergünstigt zu gewähren, könnte die bisher bei 135 Euro jährlich begrenzte steuerfreie Höchstfördersumme angehoben werden, beispielsweise auf 240 Euro jährlich (20 Euro monatlich).

Eine solche Maßnahme würde zu zusätzlichen Steuermindereinnahmen bei der Einkommensteuer in Höhe von geschätzt rund 70 Mio. Euro führen (zusätzlich Ausfälle für die Sozialversicherungen in Höhe von 90 Mio. Euro) .

4. Ein Deutschlandfonds¹ für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Grund für die im internationalen Vergleich in Deutschland unterdurchschnittlich verbreitete Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Kapital ihrer Unternehmen ist meist nicht die mangelnde Bereitschaft der Unternehmen, etwas für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu tun, sondern es fehlt vor allem an einer einfachen und leicht zu verwirklichenden Möglichkeit. Insbesondere für die nicht an der Börse gehandelten mittelständischen Unternehmen ist eine Mitarbeiterbeteiligung, die dem Unternehmen Eigenkapital zur Verfügung stellt und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insolvenzsicher und fungibel ist, heute nur mit großen Aufwand und mit hohen Kosten möglich. In diesen Unternehmen ist jedoch die überwiegende Zahl der Beschäftigten in Deutschland tätig.

Ein Deutschlandfonds für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann die rechtlichen und tatsächlichen Voraussetzungen schaffen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in Deutschland verstärkt am Kapital ihrer Unternehmen zu beteiligen. Dieser Deutschlandfonds fungiert als deutschlandweite Kapitalsammelstelle für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen. Er ist ein zusätzliches Angebot an die Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Unternehmen. Die bisherigen Möglichkeiten zur Mitarbeiterbeteiligung bleiben bestehen.

¹ Die Bildung eines Deutschlandfonds für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist ein Programm. So muss der Fonds am Ende nicht heißen. Deutschlandfonds, erfolgreiche und erfolglose, gibt es viele, wenn auch nicht wie hier für Mitarbeiterbeteiligungen.

Mit der Einrichtung des Deutschlandfonds sollen vier Ziele verfolgt werden:

- Die Förderung des Vermögensaufbaus der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die Reduktion des doppelten Risikos (Kumulierung von Arbeitsplatz- und Vermögensanlagerisiko) bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
- die Sicherstellung der Handelbarkeit/Fungibilität der Anteile der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (aus Arbeitnehmersicht) und
- die Reduktion der administrativen Kosten von Mitarbeiterbeteiligungs-Modellen aus Sicht der interessierten Unternehmen (insbesondere Mittelständler).

Der Deutschlandfonds steht grundsätzlich allen Unternehmen in Deutschland offen, die mit seiner Hilfe ihren in Deutschland tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusätzlich zum Tariflohn eine freiwillige Beteiligung am Unternehmen ermöglichen wollen.

Mitarbeiter, Unternehmen und Deutschlandfonds vereinbaren ein Dreiecksgeschäft (siehe Abbildung). Auf der einen Seite erwerben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anteile am Deutschlandfonds. Dieser Erwerb wird vom Unternehmen und nach Vermögensbildungsgesetz und § 19a Einkommensteuergesetz gefördert. Die Einlage ist nicht auf die Höchstförderersummen begrenzt. Der Fonds stellt auf der anderen Seite die Einlagen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den entsprechenden arbeitgebenden Unternehmen als Mezzanine- oder Beteiligungskapital zur Verfügung. Bei Mezzaninekapital handelt es sich um eine etablierte Finanzierungsform bei der Mittel zur Verfügung gestellt werden, die zwischen Eigen- und Fremdkapital angesiedelt sind. Um eine motivationssteigernde direkte Beziehung zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Unternehmen herzustellen, erhalten die Unternehmen Mezzanine- oder Beteiligungskapital entsprechend der von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingezahlten Einlage in den Fonds. Erwünschter Nebeneffekt dieser Beteiligung des Fonds am arbeitgebenden Unternehmen: das Unternehmen hat zwar wegen der Förderung der Mitarbeiterbeteiligung zusätzlichen Aufwand. Das Geld bleibt dem Unternehmen aber erhalten und kann mit der gewährten Mitarbeiterbeteiligung und der darauf gezahlten staatlichen Förderung die eigene Eigenkapitalbasis stärken und damit die Bilanzstruktur verbessern. Der Deutschlandfonds stellt keine Konkurrenz zu den bestehenden Instrumenten zur Förderung eigenkapital-schwacher Unternehmen (z.B. KfW-Fonds) dar.

Das Management des Deutschlandfonds agiert als Sachwalter und Interessenvertretung der einzahlenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Grundsätzliche Aufgaben des Fondsmanagements sind es, die teilnehmenden Unternehmen zu bewerten (raten) und auf Basis des Ratings das Pricing des Mezzanine- bzw. Beteiligungskapitals festzulegen sowie das Servicing der Mezzaninedarlehen bzw. der Beteiligungen zu übernehmen und die Rückzahlungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchzuführen. Das kann auch zu einer Ablehnung der Finanzierungsanfrage eines interessierten Unternehmens führen und hat Einfluss auf die Höhe, Art und Ausgestaltung des zur Verfügung gestellten

Kapitals. Zur Reduzierung der Risiken bedarf es eines professionellen Fondsmanagements, das eine aktive Portfoliosteuerung, beispielsweise nach Branchen, Regionen und Unternehmensgrößenklassen, durchführt. Der Auftrag für die Durchführung des professionellen Fondsmanagements wäre öffentlich auszuschreiben (gegebenenfalls unter Beteiligung der KfW). Je nach Ausgestaltung des Mezzanine- bzw. Beteiligungskapitals wäre die Tätigkeit des Deutschlandfonds als erlaubnispflichtiges Bankgeschäft im Sinne des Kreditwesengesetzes einzuordnen.

Der Deutschlandfonds sorgt für eine Reduktion der administrativen Kosten von Mitarbeiterbeteiligungen für die Unternehmen, insbesondere im Mittelstand. Im Hinblick auf die Ausgestaltung des vom Deutschlandfonds zur Verfügung gestellten Kapitals bedeutet dies, dass hinsichtlich der Finanzierungsform (offene Beteiligung, Genussrechte, stille Beteiligungen o.ä.), Laufzeit, Rückzahlungsmodalitäten, Verzinsung (laufend, endfällig, Equity-Kicker [Zusatzzahlung bei Erreichen bestimmter Erfolgsziele] etc.) etc. standardisierte Finanzierungsprodukte bereitgestellt werden sollten, um die Prozess- und Verwaltungskosten gering zu halten. Hier gilt es bei der operativen Umsetzung des Deutschlandfonds, einen tragfähigen Kompromiss zwischen den beiden Zielen – Reduktion der administrativen Kosten durch Standardisierung und Bedarfsgerechtigkeit des Kapitals – zu finden.

Weil der Deutschlandfonds vielen Unternehmen Kapital zur Verfügung stellt und sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vieler Unternehmen an ihm beteiligen, sind die Einlagen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die breite Risikostreuung auch im Konkurs des eigenen Unternehmens nicht von einem Totalverlust bedroht. Insoweit ist Insolvenzsicherheit gewährleistet. Dadurch, dass der Kapitalanlage des Deutschlandfonds eine branchenübliche Bewertung des Unternehmens vorangeht, wird die Sicherheit der Anlage noch verstärkt. Zusätzlich können institutionelle Vorkehrungen getroffen werden, die Transparenz sicherstellen. Darüber hinaus könnten strukturelle Absicherungsmechanismen (Bundesgarantie) ergriffen werden, die zusätzlich sicherstellen, dass der Deutschlandfonds nicht insolvent wird.

Bei geschlossenen Fonds ist das Anlagekapital für die Fondslaufzeit fest im Fonds gebunden. Das Management des Deutschlandfonds kann geeignete Regeln zum Zeitpunkt der Einzahlung und Auszahlung der Einlage schaffen. Zumindest in der Anlaufphase muss der Deutschlandfonds mit hinreichend Liquidität ausgestattet sein, um die Anteile von veräußerungswilligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufkaufen zu können. So kann ein professionell gemanagter (geschlossener) Fonds die Fungibilität der Einlage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleisten.

Die mit dem Deutschlandfonds mögliche Form der Mitarbeiterbeteiligung verschafft den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern keine direkte Beteiligung an ihrem Unternehmen. Zwar wird dadurch die gewünschte stärkere Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem eigenen Unternehmen, deren motivations- und produktivitätssteigernde Wirkung häufig ein zentraler Aspekt einer materiellen Mitarbeiterbeteiligung ist, abge-

schwächt. Dieser direkte Zusammenhang zwischen eigener Arbeitsleistung, Performance des „eigenen“ Unternehmens und damit dem „Wert“ der Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird durch die Struktur des Deutschlandfonds also gelockert. Allerdings ist die Teilnahme sehr vieler Unternehmen aus Gründen der Risikodiversifikation notwendig, um die Kumulierung von Arbeitsplatz- und Vermögensanlagerisiko bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (doppeltes Risiko) zu reduzieren. Hier gilt es, einen Ausgleich zwischen den beiden Zielen der motivations- und produktivitätssteigernden Stärkung der Identifikationswirkung auf der einen Seite und der Risikodiversifizierung auf der anderen Seite anzustreben.

Im Übrigen zeigt die Praxis bei mittelständischen Unternehmen, dass auch heute oft nicht eine direkte und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparente Form der Mitarbeiterbeteiligung gewählt wird: Die vorherrschende Form der Mitarbeiterbeteiligung in mittelständischen Unternehmen ist die stille Gesellschaft, oft sogar in der Form einer stillen Beteiligung einer Mitarbeitergesellschaft am Unternehmen, an der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wiederum ebenfalls als stille Gesellschafter beteiligt sind. Trotzdem steht diese wahrscheinlich nur wenigen nachvollziehbare Gestaltung der Identifikationswirkung nicht entgegen. Beim Deutschlandfonds ist die Beteiligung im Vergleich dazu besser nachvollziehbar: Dreiecksvertrag und die Bindung der Höhe der Beteiligung des Deutschlandfonds an die Summe der Einlage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen einen deutlichen Zusammenhang her. Damit ist die von den Unternehmen gewünschte Motivationswirkung mindestens so sehr gewährleistet wie bei den heute üblichen Beteiligungsmodellen.

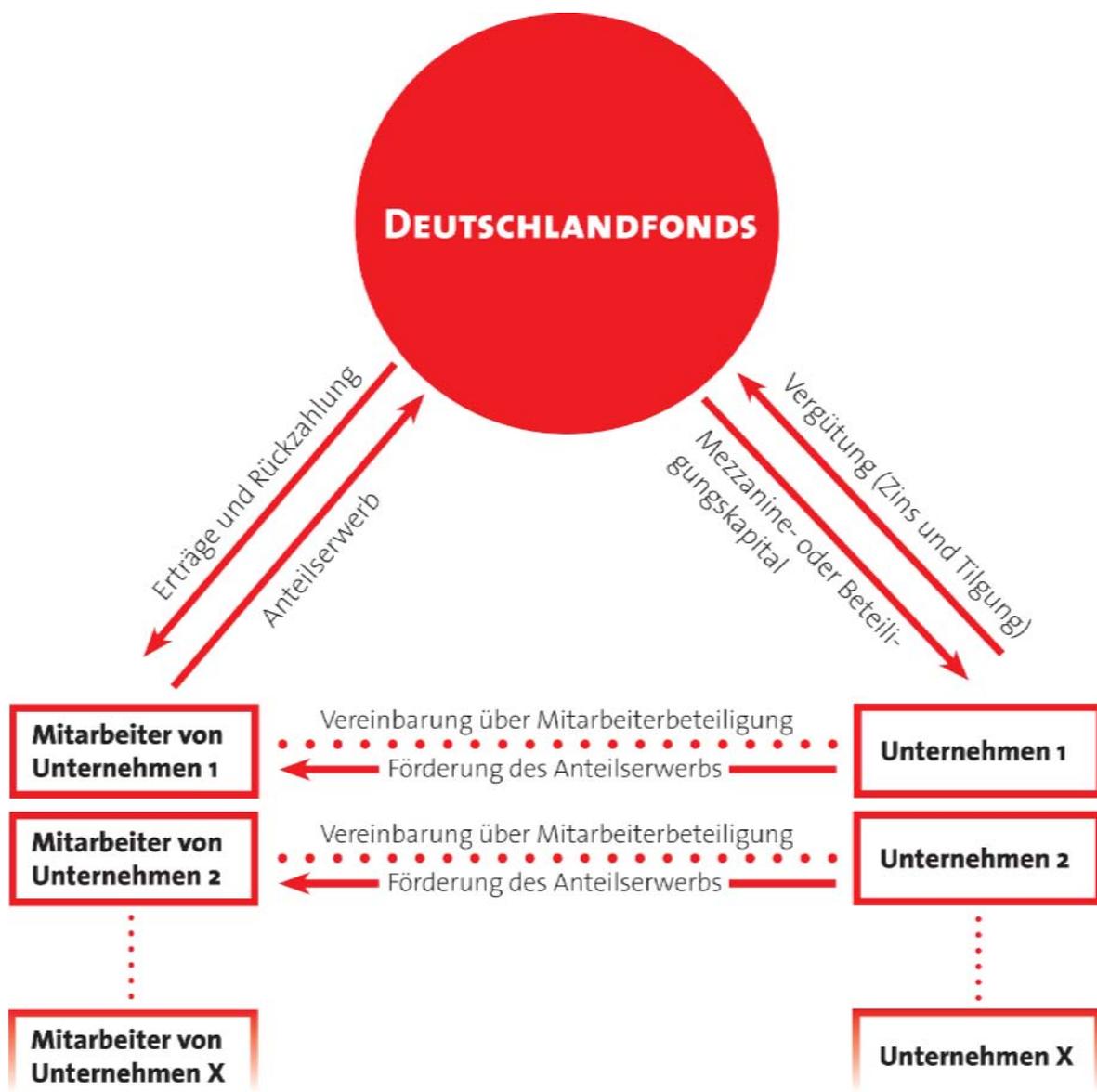
Von alleine entsteht der Deutschlandfonds nicht. Er muss von der Bundesregierung auf den Weg gebracht werden und braucht die Unterstützung der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften, der Unternehmen und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Ausgestaltung des Deutschlandfonds wird daher in einem sorgfältigen Verfahren und unter deren Einbeziehung zu konkretisieren sein. Von einem breiten Konsens getragen, kann er aber die zusätzliche Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihren Unternehmen anders als alle früheren Modelle erheblich voranbringen.

Die Vorteile für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeber liegen auf der Hand:

- Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren von einfachen und ohne Fachkenntnisse nachvollziehbaren Regelungen für die Beteiligung an dem Deutschlandfonds. Sie erhalten eine Anlageform, die sie mit ihrem Unternehmen verbindet und sie an dessen wirtschaftlichem Wachstum und Erfolg partizipieren lässt. Und sie erreichen eine weitgehende Sicherheit vor dem Risiko des Verlustes der Anlage bei einer Insolvenz ihres Unternehmens.
- Dem arbeitgebenden Unternehmen wird die tatsächliche Einrichtung einer für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiven materiellen Beteiligung durch die relativ niedrigen Verwaltungskosten und eine einfache Handhabung erleichtert. Dadurch kann

die erwünschte Motivationswirkung erreicht werden. Der den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gezahlte Anlagebetrag bleibt dem Unternehmen erhalten. Auch wenn wegen des zur Förderung der Mitarbeiterbeteiligung notwendigen finanziellen Aufwandes der Unternehmen nicht das Ziel im Vordergrund stehen sollte, Investitionskapital für das eigene Unternehmen zu erhalten, kann durch den Deutschlandfonds die Eigenkapitalquote der Unternehmen gestärkt werden. Dadurch ergeben sich gerade bei kleinen mittelständischen Unternehmen als erwünschter Nebeneffekt der Mitarbeiterbeteiligung bessere Kreditchancen. Diese Mittel stehen für zusätzliche Innovationen zur Verfügung.

Schematische Darstellung des Deutschlandfonds



Mitglieder der Arbeitsgruppe

Olaf Scholz, MdB (Leitung)
Joachim Poss, MdB
Ludwig Stiegler, MdB

Doris Barnett, MdB
Ute Berg, MdB
Klaus Brandner, MdB
Wolfgang Grotthaus, MdB
Annette Kramme, MdB
Harald Schartau, MdL NRW
Reinhard Schultz, MdB
Jörg-Otto Spiller, MdB
Simone Violka, MdB
Rainer Wend, MdB

Dietmar Hexel, DGB
Reinhard Dombre, DGB
Gottlieb Förster, IGBCE
Babette Fröhlich, IG Metall