



Arbeitnehmergruppe

Aktuell

Informationsschrift der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion

SONDERAUSGABE: „SOZIALE KAPITALPARTNERSCHAFT“

Juli 2007

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



seit vielen Jahren kämpfen CDA, CSA, die Arbeitnehmergruppe und die christlich-sozialen Verbände für deutliche Fortschritte bei der Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Produktivvermögen. Im Koalitionsvertrag vom November 2005 findet man dieses Thema nicht. Aber unser hartnäckiges Engagement mündete im Dezember 2006 in einen Beschluss des Dresdner Parteitages der CDU. Dieser setzte wiederum die SPD unter Zugzwang. Parallel zur „Huber/Laumann-Kommission“ der Union arbeitete unser Koalitionspartner einen Vorschlag aus, der unter dem Schlagwort „Deutschlandfonds“ bekannt wurde. Wir setzen auf unser Konzept der „Sozialen Kapitalpartnerschaft“. Jetzt liegen beide Entwürfe vor, und ich bin optimistisch, dass die Große Koalition in absehbarer Zeit gemeinsame Eckpunkte vorlegen wird.

Ohne das beharrliche, aber absolut notwendige Festhalten der Christlich-Sozialen an diesem Thema würde es diese erfreuliche Entwicklung nicht geben. Deshalb haben wir uns entschlossen, über die Fortschritte beim Thema „Soziale Kapitalpartnerschaft“ im Rahmen einer Sonderausgabe von „Arbeitnehmergruppe Aktuell“ zu informieren.

Mit herzlichen Grüßen

Gerald Weiß

Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion

ÜBERSICHT ÜBER DEN INHALT DER SONDERAUSGABE: „SOZIALE KAPITALPARTNERSCHAFT“

Beitrag	Seite
Einleitung durch Gerald Weiß	1
Übersicht über den Inhalt der Sonderausgabe „Soziale Kapitalpartnerschaft“	2
Die Mitarbeiterbeteiligungs-Modelle der Union und der SPD aus der Sicht der Arbeitnehmergeuppe von Gerald Weiß	3
Die „Soziale Kapitalpartnerschaft“	11
o Die „Soziale Kapitalpartnerschaft“ als Anliegen der Christlichen Gesellschaftslehre und Grundlage der Sozialen Marktwirtschaft	11
o Vorteile der „Sozialen Kapitalpartnerschaft“ auf einen Blick	15
o Mitarbeiterbeteiligung als Antwort auf den wachsenden globalen Wettbewerb	16
o Formen der Mitarbeiterbeteiligung	19
o Die Organisation der Mitarbeiterkapitalbeteiligung	22
o Finanzielle Beteiligungsformen und Mitbestimmungsrechte	30
o Aktuelle staatliche Förderung der Beteiligung der Arbeitnehmer	31
o Vorschläge von Union und SPD im Vergleich	34
Dokumentation: „Betriebliche Bündnisse für Soziale Kapitalpartnerschaften“ – gemeinsame Position von CDU und CSU	37
Dokumentation: „Deutschlandsfonds für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ – wesentliche Auszüge aus dem Positionspapier der SPD	42
o Was ist Mezzaninekapital?	46
Impressum	48

Die Mitarbeiterbeteiligungs-Modelle der Union und SPD aus Sicht der Arbeitnehmersgruppe

von Gerald Weiß,

Vorsitzender der Arbeitnehmersgruppe der CDU/CSU – Bundestagsfraktion



CDU und CSU haben ein Konzept für die Förderung der Mitarbeiterbeteiligung entwickelt, das die Arbeitnehmersgruppe mit großer Freude aufnimmt. Zeitgleich hat auch die SPD ein Konzept entwickelt. Die Pläne von Sozialdemokraten und Union bieten ausreichend große Schnittmengen, um hieraus ein gemeinsames Programm zu entwickeln. Deshalb darf man mit Fug und

Recht davon ausgehen, dass sich die Große Koalition noch in diesem Jahr auf gemeinsame Eckpunkte zur Förderung der Mitarbeiterbeteiligung einigen wird.

Bei der Mitarbeiterbeteiligung unterscheidet man zwei Ansätze:

- Die Beteiligung der Mitarbeiter am eigenen Unternehmen und
- die Beteiligung der Mitarbeiter an außerbetrieblichen Lösungen.

Die Union setzt ihren Schwerpunkt auf die Förderung der bereits heute bestehenden Formen der direkten Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Die Sozialdemokraten schließen diese zwar nicht aus, richten aber mit dem von ihnen vorgeschlagenen „Deutschlandfonds“ den Fokus auf die außerbetriebliche Beteiligung. Der Ansatz der Union entspricht dem Konzept der „Sozialen Kapitalpartnerschaft“, das die Christlich-Sozialen entwickelt und die Abgeordneten der Arbeitnehmersgruppe in die parlamentarische Diskussion eingebracht haben.

Die „Soziale Kapitalpartnerschaft“ will zwei Ziele erreichen:

- Eine breitere Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Produktivkapital.
- Eine gesteigerte Identifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrem Unternehmen.

Die Soziale Kapitalpartnerschaft erhöht die Motivation, die Kreativität, die Produktivität und stärkt damit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Und dies macht die Arbeitsplätze im Unternehmen sicherer.

Wesentlicher Vorteil der direkten Mitarbeiterbeteiligung

Der wesentliche Vorteil der direkten Mitarbeiterkapitalbeteiligung besteht darin, dass die Belegschaft je nach Art der Beteiligung größere Mitsprachemöglichkeiten im eigenen Unternehmen erhält. Abhängig von der Form der Kapitalbeteiligung können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „feindliche Übernahmen“ von reinen Finanzinvestoren erschweren oder sogar verhindern, wenn diese statt des langfristigen Wohls des Unternehmens und seiner Arbeitsplätze lediglich die kurzfristige Profitmaximierung im Auge haben. Außerbetriebliche Lösungen dürften hierzu kaum in der Lage sein.

Beteiligung am eigenen Unternehmen und das doppelte Risiko

Die Vorteile einer Beteiligung am eigenen Unternehmen liegen auf der Hand. Dennoch scheuen viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diese Form der Beteiligung. Ihnen ist das Risiko zu groß. Schließlich gilt auch für den privaten Anleger: Setzt man sein Kapital nur in einem Unternehmen ein, dann kann man nicht mehr von einer hinreichenden Risikostreuung sprechen. Tatsächlich tragen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei gesellschaftsrechtlichen Beteiligungen (Aktien, GmbH-Anteile) ein doppeltes Risiko: Bei Insolvenz des Unternehmens droht ihnen der Wegfall des Arbeitsplatzes und zugleich der Verlust des eingesetzten Kapitals. Unser Freund Lezius von der Arbeitsgemeinschaft für Partnerschaft in der Wirtschaft (AGP) weist uns in der Diskussion um das „doppelte Risiko“ gerne darauf hin, dass dieses in kleineren Unternehmen nicht so groß sei, weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den internen Informationsfluss sehr genau wüssten, wie es um das eigene Unternehmen stünde. Dies verringere das Risiko des Kapitalverlustes. Das stimmt! Dennoch kann man das Risiko nicht ganz verleugnen. Eine gesellschaftsrechtliche Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist letztlich immer mit der Übernahme unternehmerischen Risikos verbunden. Im Klartext: Wenn es schlimm kommt, ist das Geld weg. Spätestens nach dem Platzen der spekulativen Blase des Neuen Marktes zu Beginn dieses Jahrtausends, dürfte das jedem klar sein. Deshalb darf es weder für die Arbeitgeber noch für die Arbeitnehmer eine gesetzliche Pflicht zur Mitarbeiterbeteiligung geben. Es muss alles freiwillig bleiben!

Absicherung betrieblicher Beteiligungen

Eine gute Absicherung betrieblicher Beteiligungen könnte die Bedenken bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zerstreuen und für eine breitere Akzeptanz der direkten Mitarbeiterbeteiligung sorgen. Eine solche Absicherung wäre

nichts Neues. Für bestimmte Anlageformen besteht die Pflicht zum Angebot einer solchen Absicherung bereits heute. So ist die Förderung der innerbetrieblichen Mitarbeiterbeteiligung nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz mit der Pflicht verbunden, im Rahmen einer betrieblichen Vereinbarung eine Absicherung des angelegten Kapitals der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzubieten (§ 2 Abs. 5a, 5. VermBG). Problematisch ist jedoch, dass die Nichteinhaltung dieser Pflicht bislang keine Strafe nach sich zieht. Das Angebot einer Absicherung bei der direkten Mitarbeiterbeteiligung sollte saktionsbewehrte Pflicht werden. Pflicht sollte nur das Angebot sein. Da die Absicherung Geld kostet, müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer frei entscheiden können, ob sie das Angebot annehmen wollen oder nicht. Doch letztlich dürfte die Absicherung nicht am Geld scheitern. Dies macht der überwältigende Erfolg der Garantiefonds deutlich, mit denen die Banken ihren Kunden das eingezahlte Kapital garantieren. Diese Garantie kostet zwar, aber die Erfahrung zeigt, dass sich auch mit abgesichertem Produktivkapital solide Renditen erzielen lassen.

Förderung im Einkommensteuergesetz

Die Union räumt der direkten Beteiligung der Belegschaft am eigenen Unternehmen den Vorrang ein. Das hierfür geeignete Förderinstrument ist der § 19 a des Einkommensteuergesetzes (EStG), der künftig 500 Euro pro Jahr steuer- und sozialabgabenfrei stellen soll. Diese Förderung sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten, deren Jahreseinkommen unterhalb der Versicherungspflichtgrenze der Krankenkasse liegt. Diese Grenze liegt in diesem Jahr bei 47.700 Euro.

Hinzu kommt die Förderung durch die steuerfreie Bruttolohnumwandlung. Demnach kann jeder Mitarbeiter zusätzliche 500 Euro seines Bruttolohns im Unternehmen anlegen. Darauf müssen zwar Sozialabgaben gezahlt werden, doch die 500 Euro bleiben so lange nicht besteuert, so lange das Geld im Unternehmen angelegt bleibt. Erst wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Anteile verkaufen, müssen sie versteuert werden.

Die Kombination aus großzügiger Ausgestaltung des § 19 a EstG, der Bruttolohnumwandlung und der nachgelagerten Besteuerung unterstreicht nachhaltig und eindrucksvoll die Ernsthaftigkeit, mit der die Union an die Umsetzung der „Sozialen Kapitalpartnerschaft“ herangeht.

Förderung durch das 5. Vermögensbildungsgesetz

Die SPD will die Rahmenbedingungen des 5. Vermögensbildungsgesetzes zur Förderung der Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital verbessern. Dies erscheint überlegenswert und könnte das Konzept der Union sinnvoll ergänzen. Neben der betrieblichen fördert das 5. Vermögensbildungsgesetz auch die außerbetriebliche Beteiligung am Produktivkapital. Eine außerbetriebliche Beteiligung am Produktivkapital führt natürlich nicht zu einer stärkeren Identifizierung mit dem eigenen Unternehmen. Dennoch ist das 5. Vermögensbildungsgesetz für eine breitete Streuung des Produktivkapitals gerade bei Beziehern geringer und mittlerer Einkommen unverzichtbar. Schließlich haben viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Möglichkeit, sich am Produktivkapital des eigenen Unternehmens zu beteiligen, weil dieses keine entsprechende Beteiligung anbietet oder eine Mitarbeiterbeteiligung nicht möglich ist (z.B. Öffentlicher Dienst, gemeinnützige Institutionen wie Caritas, Hilfsdienste, kommunale Krankenhäuser usw.).

Staatliche Hilfestellung bei der Vermögensbildung unverzichtbar

Für die Vermögensbildung von Beziehern geringer oder mittlerer Einkommen bleibt die staatliche Hilfestellung unverzichtbar. Dies verdeutlichen die gewaltigen Unterschiede der Sparquoten in den verschiedenen Bevölkerungsgruppen. Im Jahr 2003 lag die Sparquote bei Haushalten mit einem Nettoeinkommen über 5.000 € bei 22 %. In einem privaten Haushalt mit einem Nettoeinkommen bis 2.600 € lag sie dagegen nur bei 3 - 4 %, und bei Haushalten mit einem Nettoeinkommen unter 1.500 € war die Sparquote sogar negativ, d.h., es fand Ersparnisabbau oder Verschuldung statt.

Dies macht deutlich: Beschäftigten mit geringem Einkommen fordert das Ansparen große Anstrengungen ab. Wir müssen also gerade diese Gruppe beim Vermögensaufbau - auch hinsichtlich der Altersvorsorge - unterstützen.

Auch wer weniger Geld verdient, muss von den positiven Effekten der Mitarbeiterbeteiligung profitieren können. Hierzu führt der Weg in erster Linie über eine Verbesserung des 5. Vermögensbildungsgesetzes. Deshalb sollte der Beschluss des Dresdner CDU – Bundesparteitages umgesetzt werden. Dieser fordert, „den Teil des Vermögensbildungsgesetzes, der die Produktivkapitalbeteiligung zum Inhalt hat, zu einem Mitarbeiterbeteiligungsgesetz weiterzuentwickeln.“

Eine Überarbeitung des 5. Vermögensbildungsgesetzes erscheint auch deshalb dringend geboten, weil die Verbraucherpreise seit 1999 um rund 12 % gestiegen sind. Auch die Einkommensgrenzen des Gesetzes wurden seitdem nicht

mehr verändert. 2004 wurde sogar der Fördersatz für die Mitarbeiterbeteiligung von 20 % auf 18 % (in den neuen Bundesländern von 25 % auf 22 %) gesenkt.

Gern genutztes 5. Vermögensbildungsgesetz

Auch wenn viele den Namen des Gesetzes nicht kennen, ist das 5. Vermögensbildungsgesetz recht beliebt. Denn im Rahmen der „Vermögensbildung“ nutzen große Teile der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit geringem oder mittlerem Einkommen seine Regelungen. Aus ihrem Einkommen, für das der Arbeitgeber bereits Sozialabgaben und Steuern abgeführt hat, legen sie bis zu 400 Euro pro Jahr an und erhalten hierfür eine Zulage von bis zu 72 Euro im Jahr. Eine moderate Anhebung der Einkommensgrenzen und der Fördersätze würde der Staatshaushalt gut verkraften. Zurzeit betragen die Steuermindereinnahmen durch das 5. Vermögensbildungsgesetz pro Jahr rund 376 Mio. €, wobei der deutlich größere Anteil auf den nicht genau feststellbaren Teil der Förderung von Wohneigentum entfällt.

Wer sein Geld nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz anlegt, muss sich bei der Insolvenz des eigenen Unternehmens keine Sorgen machen. Bei außerbetrieblichen Anlagen in Investmentfonds und Beteiligungssondervermögen sind die Risiken breit gestreut und das eigene Kapital in der Regel sicher. Wie bereits erläutert, sieht das Gesetz für innerbetriebliche Beteiligungen das Angebot eines Insolvenzschutzes vor. Der Schwachpunkt dieses guten Ansatzes liegt darin, dass Verstöße gegen diese Pflicht nicht mit Sanktionen geahndet werden können.

Deutschlandfonds der SPD

Auch der von der SPD vorgeschlagene Deutschlandfonds schützt die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor dem Verlust ihres eingezahlten Kapitals. Der Deutschlandfonds soll vor allem kleinen und mittelständischen Unternehmen, die nicht an der Börse gehandelt werden, erleichtern, ihre Mitarbeiter am Unternehmen zu beteiligen.

Dennoch ist der Deutschlandfonds der SPD alles andere als unproblematisch. Denn er basiert vor allem auf der Vergabe von Mezzaninekapital. Im Unterschied zur klassischen langfristigen Kreditfinanzierung ist bei der Mezzaninefinanzierung der Rückzahlungsanspruch für den Fall der Insolvenz mit einem Nachrang gegenüber anderen Gläubigern versehen. Es werden also zunächst alle anderen Gläubiger aus der Konkursmasse bedient. Bleibt noch was übrig, erhalten es diejenigen, die sich am Aufbringen des Mezzaninekapitals beteiligt haben. Somit

trägt der Deutschlandfonds und damit indirekt die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein größeres Risiko, sein Kapital zu verlieren als andere Gläubiger. Um daher die Risiken für den Deutschlandfonds zu minimieren, müssen die Manager die betreffenden Unternehmen mit großer Sorgfalt analysieren und bewerten (Due Diligence). Die Due Diligence ist jedoch ausgesprochen aufwendig und teuer. Sie wird häufig bei externen Beratern oder Wirtschaftsprüfern in Auftrag gegeben und beinhaltet im wesentlichen die Bewertung

- o des Umfeldes (wie Markt, Kunden, Wettbewerb oder Unternehmensformen),
- o der Finanzsituation des Unternehmens durch die Prüfung der Jahresabschlüsse in der Vergangenheit und
- o eine Plausibilitätsprüfung für die Planung der Zukunft.

Für kleinere Unternehmen stellt sich daher die Frage, in welchem Verhältnis die Kosten der aufwendigen Due Diligence zum Volumen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung stehen. Auch der Kauf oder Verkauf von Anteilen am Deutschlandfonds ist mit Schwierigkeiten verbunden, weil hierfür immer der aktuelle Wert des Mezzanine- bzw. Beteiligungskapitals im eigenen Unternehmen zu schätzen ist.

Es ist absehbar, dass der Deutschlandfonds keine überdurchschnittliche Rendite erzielen wird. Denn wie die Erfahrung zeigt, machen von der Mitarbeiterbeteiligung vor allem die Unternehmen Gebrauch, die sehr erfolgreich sind. Die Mitarbeiter erfolgreicher Unternehmen haben allerdings keinen Anreiz, sich über den Deutschlandfonds an ihrem Unternehmen zu beteiligen. Denn dann werden durch den Fonds dessen überdurchschnittlich hohen Erträge sozialisiert, und die eigenen Mitarbeiter haben nichts mehr davon. Umgekehrt haben aber die Mitarbeiter ertragsschwacher und wenig erfolgreicher Unternehmen einen Anreiz, über den Deutschlandfonds an den Erträgen der erfolgreicherer Unternehmen beteiligt zu werden. Diese Problematik gilt im Grundsatz auch für die kleinen Fonds der Union. Allerdings wären die Nachteile wegen der besseren Übersichtlichkeit leichter beherrschbar.

Der Auftrag für die Durchführung des professionellen Managements des Deutschlandfonds soll öffentlich ausgeschrieben werden, fordert die SPD (gegebenenfalls unter Beteiligung der KfW). Damit bleibt offen, ob das Fondsmanagement immer die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der beteiligten Unternehmen vertritt. Da das Management vor allem an der Performance des Deutschlandfonds beurteilt wird, besteht die Gefahr, dass das Management für eine bessere Performance auch Transaktionen (z.B. Firmenüber-

nahmen) zustimmt, die zwar kurzfristige hohe Profite versprechen, sich jedoch langfristig gegen die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richtet. Investiert hingegen das Fondsmanagement wiederum zu vorsichtig und stellt den Unternehmen kein Risikokapital bereit, dann bietet der Fonds gerade für kleine und mittelständische Betriebe keine Alternative zu bestehenden Finanzierungsformen.

Auch in dieser Beziehung sind die kleinen Fonds der Union dem Deutschlandfonds der SPD überlegen. Wenn mittelständische Unternehmen gemeinsam regionale oder branchenbezogene Fonds für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einrichten, wären diese Fonds sowohl in ihrer Struktur als auch in ihren Anlageentscheidungen transparenter. Jedoch muss auch bei diesen Fonds genau hingesehen werden, wer diese Fonds managt.

Wir stehen vor einer erfreulichen Weiterentwicklung der Mitarbeiterbeteiligung

Trotz der genannten Probleme bieten die Konzepte der Union und der SPD gute Ansätze, und sie verfügen über beachtliche Schnittmengen, die sich zusammenführen lassen.

Damit besteht die berechtigte Hoffnung, dass die seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges geführte Diskussion über die Beteiligung der Mitarbeiter am Erfolg und Kapital des eigenen Unternehmens eine nennenswerte Verwirklichung erfährt.

Eine rein fiskalische Betrachtung der Auswirkungen der Reform - Steuerausfälle - würde zu kurz greifen. Die Mitarbeiterbeteiligung wirkt letztlich wie ein Wachstumsprogramm. Eine umfassende Bewertung muss auch die dynamischen Effekte berücksichtigen. Ganz abgesehen von den positiven Nebenwirkungen für die Vermögensbildung und Altersvorsorge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Es ist beachtlich, dass die in den Fragen der Mitarbeiterbeteiligung eher zurückhaltende SPD überhaupt ein passendes Programm vorgelegt hat. Deshalb lohnt es sich, sich in den kommenden Monaten auf die Suche nach einer Synthese zu machen. Jedes Detail zählt dabei.

Ein zentraler Fonds wirft viele Fragen auf. Möglicherweise erscheinen der SPD im Laufe der Diskussion kleinere Fonds mit ihren beherrschbareren Risiken attraktiver.

Beide Papiere fordern Verbesserungen beim § 19a EStG. Hier bietet sich eine Kompromisslösung geradezu an.

Im Unionskonzept finden sich keine Aussagen zum 5. Vermögensbildungsgesetz. Allerdings wurde hierüber in der Arbeitsgruppe Laumann/Huber ausführlich diskutiert. Die Ansätze der SPD zum 5. Vermögensbildungsgesetz könnten das Konzept der Union in diesem Punkt sinnvoll ergänzen.

Darüber hinaus sollte es Union und SPD ein Anliegen sein, dass eine tatsächliche Pflicht eingeführt wird, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Schutzangebot für ihr angelegtes Kapital zu unterbreiten.

Die Details lassen sicher noch auf sich warten. Aber wir stehen, das lässt sich heute schon sagen, vor einer erfreulichen Weiterentwicklung der Mitarbeiterbeteiligung.

Die „Soziale Kapitalpartnerschaft“

Die Mitarbeiterbeteiligung ist ein besonderes Anliegen christlich-sozialer Politik. Seit Jahrzehnten wirbt die Arbeitnehmergruppe für die Idee, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neben ihrem Lohneinkommen auch am Gewinn und Kapital ihres Unternehmens zu beteiligen.

Während dieses Thema meistens unter dem Stichwort „Investivlohn“ diskutiert wird, hat dafür die Arbeitnehmergruppe - zusammen mit der CDA - den Begriff der „Sozialen Kapitalpartnerschaft“ gewählt.

Damit will die Arbeitnehmergruppe herausstellen, dass das eigentlich bewegende Subjekt des Wirtschaftslebens nicht das Kapital, sondern der Mensch ist. Denn es ist der arbeitende Mensch, der durch seine Kreativität, durch Entfaltung seiner Kräfte und durch den produktiven Einsatz des Kapitals die Wirtschaft vorantreibt. Dadurch schafft der Mensch – sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber – den Wohlstand unserer Gesellschaft. Arbeitnehmer und Arbeitgeber stehen somit in einem partnerschaftlichen Verhältnis.

Die „Soziale Kapitalpartnerschaft“ als Anliegen der Christlichen Gesellschaftslehre und Grundlage der Sozialen Marktwirtschaft

Die Idee der „Sozialen Kapitalpartnerschaft“ ist nicht neu. Die Forderung, die Arbeitnehmer stärker am Gewinn und Kapital der Unternehmen zu beteiligen, greift vielmehr ein Anliegen auf, das fest in der katholischen Soziallehre und der christlich-sozialen Bewegung verankert ist.

Schon die erste Sozialzyklika „Rerum novarum“ aus dem Jahr 1891 hat betont, dass man Verteilungskonflikte nur dann verringern bzw. verhindern könne, wenn man möglichst viele Menschen einer Gesellschaft am Produktivkapital beteiligen würde.

Als man nach dem Zweiten Weltkrieg in der jungen Bundesrepublik Deutschland über die Gestaltung einer neuen Wirtschaftsordnung diskutierte, war Oswald von Nell-Breuning der wohl entschiedenste Verfechter einer ordnungspolitisch begründeten Eigentumsbildung in Arbeitnehmerhand. Es sah in der Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital den Garanten für die Erhaltung der freiheitlichen Gesellschaftsordnung. Nell-Breuning warnte deshalb eindringlich: *„Eine Verteilung des Eigentums, bei der die Mehrzahl der Menschen vom Eigentum an*

Produktionsmitteln ausgeschlossen ist, bedeutet einen schweren strukturellen Mangel unserer Gesellschaft, der den Bestand einer freiheitlichen Ordnung ernstlich gefährdet.“

Das ist ja auch einsichtig. Eine Gesellschaft, und damit auch die Wirtschaft, ist umso stabiler, je mehr Menschen an allen Vorgängen und Entwicklungen beteiligt sind. Arbeitnehmer als Eigentümer interessieren sich für die Wirtschaft und Gesellschaft als Ganzes.

Die Schaffung von Privateigentum ist daher eine wichtige Voraussetzung, dass die Menschen durch ihre Sachkenntnis verantwortlich handeln, mitbestimmen und am wirtschaftlichen Erfolg partizipieren können. Denn, so Nell-Breuning, *„wer Eigentum hat, wird im allgemeinen den Wert des Eigentums zu würdigen wissen und bereit sein, für die Erhaltung der Institution des Eigentums einzutreten; wer Eigentum nur bei ‚den andern‘ sieht, wird im Eigentum ‚der anderen‘, insbesondere in deren Eigentum an den Produktionsmitteln, allzu gern nur eine ihm feindliche und ihn ausbeutende Macht erblicken und daher geneigt sein, diese Macht zu brechen.“*

Dieses Zitat verdeutlicht, wie sehr sich die christliche Gesellschaftslehre und die damit verbundene christlich-soziale Bewegung mit ihrer Forderung der *breiten* Streuung des Privateigentums vom revolutionären Sozialismus abgegrenzt hat und auch heute noch abgrenzt. Denn während der Sozialismus die Lösung der „sozialen Frage“ in der Abschaffung des Privateigentums und im radikalen Umbau der Gesellschaft, Staat und Wirtschaft sieht, hebt die christlich-soziale Position die besondere Bedeutung des Privateigentums als eine für die Gesellschaft unverzichtbare Ordnungsinstitution hervor.

Die Beteiligung aller Bevölkerungskreise, auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, am Privateigentum und hier besonders am Produktiveigentum, ist daher das herausragende Anliegen der christlichen Gesellschaftslehre.

Die Forderung der Ausweitung der Mitarbeiterbeteiligung ist angesichts der Vermögensverteilung in Deutschland – 3 Prozent der Haushalte verfügen über 80 Prozent des Produktivvermögens – nicht nur eine ethische Forderung, nämlich den Arbeitnehmern ihre sozialen Anspruchsrechte zu ermöglichen. Da die breite Streuung des Volksvermögens auch für den Sozialen Frieden unabdingbar ist, ist sie darüber hinaus eine gesellschaftspolitische Notwendigkeit.

Auf dieser Einsicht basiert auch das Fundament des ordnungspolitischen Konzeptes der Sozialen Marktwirtschaft. Marktwirtschaftliche Ordnungen besitzen die

Tendenz zu Kapitalkonzentrationen. Dies will die Soziale Marktwirtschaft verhindern, indem sie *alle* Mitglieder der Gesellschaft mit einem fairen Anteil am Volkseinkommen beteiligt. Gerade in der Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen sah Ludwig Erhard den wesentlichen Unterschied der Sozialen Marktwirtschaft zur „reinen“ Marktwirtschaft. Denn, so Erhard, *„die Konzentration des Produktivvermögens ist kein Kennzeichen der Sozialen Marktwirtschaft und kein Schicksal. Sie kann und muss durch marktwirtschaftliche Ordnungspolitik überwunden werden. Eine Vermögenspolitik der Sozialen Marktwirtschaft beteiligt alle durch Vermögensbesitz an den Unternehmen. Ihr Ziel ist eine Gesellschaft von Teilhabern.“*

Deshalb muss es uns aufrütteln, dass die bisherigen Ansätze der Politik, das Produktivkapital breiter zu streuen, nicht ausreichend erfolgreich waren.

Im Jahr 2005 beteiligten lediglich 2 Prozent der Betriebe ihre Belegschaft am Kapital und 9 Prozent der Betriebe am Gewinn.

Die geringe Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung ist sehr Besorgnis erregend. Denn die Arbeitnehmer stehen heute stärker als nie zuvor in starker internationaler Lohnkonkurrenz. Ihre verteilungspolitische Situation ist daher erheblich geschwächt.

Dies zeigen auch die Veränderungen des Verhältnisses vom Lohn- zum Vermögenseinkommen. In den letzten 10 Jahren sind die privaten Gewinne und die Vermögenseinkommen doppelt so stark gestiegen wie die Arbeitnehmerentgelte. Gleichzeitig ging die Lohnquote von 73 Prozent im Jahr 1993 auf 66 Prozent im Jahr 2006 zurück. Das ist der tiefste Stand seit 1970 in Westdeutschland.

Gleichzeitig haben sich die Einkommensarten sehr unterschiedlich entwickelt. Von 2001 bis 2006 sind die Vermögenseinkommen um 32,5 Prozent gestiegen, während die Lohneinkommen nur einen Zuwachs von 2,1 Prozent verzeichneten.

Deshalb will die Arbeitnehmergruppe mit ihrer Initiative „Soziale Kapitalpartnerschaft“ vor allem die Mitarbeiterbeteiligung in Form von Kapitalbeteiligungen am Unternehmen fördern.

Dies hat die Kommission VI der Deutschen Bischofskonferenz bereits 1998 in ihrem Memorandum „Mehr Beteiligungsgerechtigkeit“ angemahnt: *„Die Miteigentümergeinschaft ist die vermögenspolitisch beteiligungsgerechte Antwort auf die Abnahme des Anteils der Arbeitseinkommen an dem Gesamteinkommen. Teilhabe an den materiellen Ressourcen der Volkswirtschaft und eine möglichst*

breite Eigentums- und Vermögensbildung als wesentliches Fundament der eigenverantwortlichen Daseinsvorsorge werden langfristig ohne eine entscheidende Verbesserung der Beteiligung der Menschen am Produktivvermögen nicht zu erreichen sein.“

Entsprechend diesem Anliegen hat die Arbeitnehmergruppe mit der Initiative der „Sozialen Kapitalpartnerschaft“ einen neuen Aufbruch in der Vermögenspolitik gestartet. Die Arbeitnehmergruppe will die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verstärkt am Produktiveigentum beteiligen und damit Deutschland zu einer Gesellschaft von Teilhabern weiter entwickeln. Die „Soziale Kapitalpartnerschaft“ ist damit ein wesentlicher Beitrag zur Realisierung der dargelegten Forderungen der christlichen Gesellschaftslehre nach einer fairen Beteiligung der Arbeitnehmer am Volkseinkommen und nach einer möglichst breiten Streuung des Produktivkapitals als Grundlage der sozialen Gerechtigkeit und Garant des sozialen Friedens.

Nach der christlichen Sozialethik ist Eigentum eine wichtige Voraussetzung, die Würde des Menschen zu sichern. Denn Eigentum fördert die Entfaltung des Menschen als Person, indem es die Voraussetzung seiner eigenverantwortlichen Lebensführung ist. Eigentum erweitert den Freiheitsraum des einzelnen Menschen und unterstützt seine geistige Selbstständigkeit, Kreativität, Eigenverantwortung und Eigeninitiative. Diese Fähigkeiten brauchen wir im globalen Wettbewerb dringender denn je. Für Deutschland als ressourcenarmes Land sind die wichtigste Ressource seine produktiven und zugleich kreativen Menschen. Die Beteiligung der Menschen am Produktivkapital ist also eine wichtige Voraussetzung, die Herausforderungen des globalen Wettbewerbs zu bewältigen. Denn wirklich Beteiligte gestalten die Zukunft mit all ihren Fähigkeiten.

Vorteile der Sozialen Kapitalpartnerschaft

Soziale Kapitalpartnerschaft

Vorteile für die Arbeitnehmer

- Schaffung zusätzlicher Einkommensquellen
- Teilhabe am Erfolg des Unternehmens
- Stärkung der Altersvorsorge
- Sicherung des Arbeitsplatzes
- Mehr Mitbestimmung
- Größere Arbeitsfreude durch Motivation und Identifikation
- Verbesserung des Betriebsklimas zwischen Belegschaft und Führung
- Abwehr von feindlichen Übernahmen

Gesellschaftliche und gesamtwirtschaftliche Vorteile

- Verminderung der Vermögensungleichheiten
- Gesellschaft von Teilhabern, Volkskapitalismus
- Dämpfung von Verteilungskonflikten
- Beschäftigungsförderung
- Stärkung des Wirtschaftsstandortes

Vorteile für die Unternehmen

- Mobilisierung von Eigen- und Fremdkapital
- Produktivitätssteigerung durch Leistungsanreize und Förderung der Motivation und Identifikation der Arbeitnehmer
- Senkung bzw. Flexibilisierung der Arbeitskosten
- Bindung der Mitarbeiter und leichtere Rekrutierung von neuen Mitarbeitern

Mitarbeiterbeteiligung als Antwort auf den wachsenden globalen Wettbewerb

Die „Soziale Kapitalpartnerschaft“ hat sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber große Vorteile.

Die „Soziale Kapitalpartnerschaft“ leistet einen Beitrag zur Vermögensbildung bei Arbeitnehmern

In den letzten Jahren haben sich die Einkommen aus Kapitalbeteiligungen weit besser entwickelt als die Löhne. Die „Soziale Kapitalpartnerschaft“ eröffnet den Arbeitnehmern die Möglichkeit, an diesem höheren Wachstum teilzuhaben.

Die „Soziale Kapitalpartnerschaft“ motiviert die Mitarbeiter und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen

Durch die „Soziale Kapitalpartnerschaft“ werden die Arbeitnehmer – je nach Beteiligungsform mehr oder weniger Miteigentümer. Das erhöht das Verantwortungsbewusstsein, motiviert die Mitarbeiter auf den Unternehmenserfolg hin und erhöht ihre Leistungsbereitschaft. Die Beteiligung am Unternehmen fördert darüber hinaus das unternehmerische Denken und begünstigt das Kosten- und Qualitätsbewusstsein. Dies führt zu Produktivitätssteigerungen in den betreffenden Unternehmen und sichert deren Wettbewerbsfähigkeit.

Die „Soziale Kapitalpartnerschaft“ fördert die Mitarbeiterbindung und die Mitarbeitergewinnung

Die erhöhte Motivation steigert die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer. Außerdem erleichtert die Mitarbeiterbeteiligung die Identifikation der Arbeitnehmer mit ihrem Unternehmen. Es trägt zum „Wir-Gefühl“ im Unternehmen bei. Die Mitarbeiterbeteiligung stärkt die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen und es ist für die Unternehmen leichter, neue qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen.

Schon in naher Zukunft werden Mitarbeiterbindung und Mitarbeitergewinnung für die Unternehmen bedeutende Themen werden. Denn die Ökonomen sagen uns einen drastischen Rückgang der Arbeitskräfte in Deutschland voraus.

Die „Soziale Kapitalpartnerschaft“ hat positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Durch die Mitarbeiterbeteiligung kann ein Unternehmen auch dann seinen Mitarbeitern einen fairen Anteil am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens sicherstellen, wenn die Belegschaft um der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens willen, zu flexibleren Arbeitszeiten und zu Zugeständnissen bei den Nominallöhnen bereit ist. Dies sichert die Arbeitsplätze im Unternehmen. Die wettbewerbsverträgliche Teilhabe der Mitarbeiter am Unternehmensgewinn erhöht somit die Chance aller Erwerbsfähigen, am Arbeitsmarkt beteiligt zu werden.

Die „Soziale Kapitalpartnerschaft“ schützt die Interessen der Belegschaft bei Übernahmen

Angesichts der zunehmenden Übernahmen von Unternehmensteilen oder ganzer Unternehmen durch Finanzinvestoren ist die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ein wichtiges Instrument, den Interessen der betroffenen Mitarbeiter mehr Gewicht zu verleihen. Denn wie viele Beispiele in jüngster Zeit gezeigt haben, steckt oftmals die schnelle Profiterzielung als einziges Ziel hinter diesen Übernahmen. Für die Investoren stehen die Interessen der Mitarbeiter hinter den finanziellen Aspekten zurück. Dieser Trend wird sich verstärken. Denn im Zuge der Globalisierung konzentrieren sich immer mehr Konzerne auf ihre Kernkompetenzen und Kernbereiche. Sie verkaufen ganze Unternehmensteile bzw. verlagern Unternehmensaufgaben und –strukturen auf Drittunternehmen (Outsourcing). Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ermöglicht den Arbeitnehmern bessere Informationsmöglichkeiten und mehr Mitwirkungsrechte. Damit können die Mitarbeiter auch „feindliche Übernahmen“ von reinen Finanzinvestoren verhindern, die nicht das langfristige Wohl des Unternehmens und dessen Arbeitsplätze im Auge haben.

Die Mitarbeiterbeteiligung als flexibles Lohninstrument im globalen Wettbewerb

Die Globalisierung hat in den letzten Jahren zu einer deutlichen Verschiebung der Wertigkeit der Güter „Arbeit“ und „Kapital“ geführt. Die globale Innovationswirtschaft ist ausgesprochen kapitalintensiv und begünstigt deshalb die mobilen Faktoren Kapital und Technologie. Dies verringert wiederum den Wert des im Überschuss vorhandenen und relativ immobilen Faktors Arbeit. Dieser Trend wird sich mit dem wachsenden globalen Wettbewerb – insbesondere mit Niedriglohnländern – fortsetzen. Damit bleiben auch die Lohneinkommen unter Druck.

Das ist nicht nur für die Arbeitnehmer, sondern auch für die Arbeitgeber ein großes Problem. So pflegen die Unternehmensleitungen in den kleinen und mittleren Betrieben eine enge Beziehung zu ihrer Belegschaft. Gerade in diesen Unter-

nehmen bereitet es der Unternehmensführung Kopfzerbrechen, wenn sie Mitarbeiter entlassen oder die Löhne reduzieren müssen. Eine Lösung ist die Mitarbeiterbeteiligung.

Denn durch die Mitarbeiterbeteiligung ist ein Unternehmen in der Lage, seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch dann einen fairen Anteil am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zu geben, wenn sie Zugeständnisse bei den Löhnen oder bei der Arbeitszeit machen müssen.

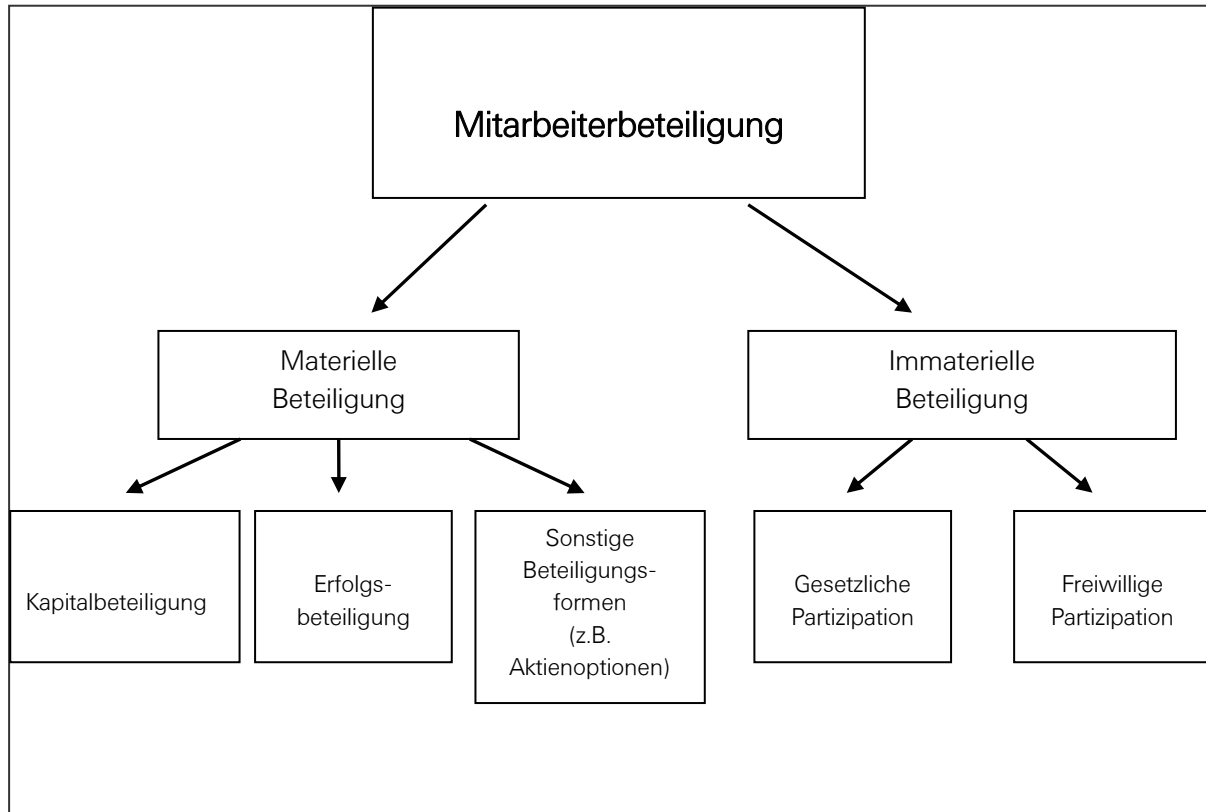
Durch die Mitarbeiterkapitalbeteiligung können die Unternehmen ihre Eigenkapitalbasis und Liquidität verbessern

Die Unternehmen können kurzfristiges Fremdkapital durch günstigeres Beteiligungskapital ersetzen. Die breitere Eigenkapitalausstattung verbessert langfristig die Kapitalstruktur der Unternehmen. Die Stärkung der Eigenkapitalbasis der Unternehmen ist von großer Bedeutung, da die Eigenkapitaldecke vieler mittelständischer Betriebe in Deutschland sehr dünn ist. Geringes Eigenkapital bedroht die Existenz und die Expansion der Unternehmen, weil durch Basel II die Eigenkapitalquote für die Versorgung von Fremdkapital für die Unternehmen immer wichtiger wird.

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist auch ein Lösungsweg für das Nachfolge-Problem vieler mittelständischer Unternehmen

Nach Schätzungen des Instituts für Mittelstandsforschung Berlin müssen in den nächsten fünf Jahren über 350.000 deutsche Unternehmen einen Nachfolger als Unternehmensführer finden. Oft muss dies kurzfristig und unvorbereitet erfolgen. Davon sind 3,4 Millionen Mitarbeiter betroffen. Durch das Nachfolgeproblem in deutschen Familienunternehmen sind allein im Jahr 2005 ca. 33.500 Arbeitsplätze verloren gegangen. Hier kann die Mitarbeiterkapitalbeteiligung einen wichtigen Beitrag zum Erhalt dieser Unternehmen leisten. Denn durch die Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann auch bei Veränderungen in der Inhaberstruktur die Erfahrung, das Fachwissen der Mitarbeiter und die bewährten Betriebsstrukturen im Unternehmen erhalten werden.

Formen der Mitarbeiterbeteiligung



Grundsätzlich unterscheidet man zwei Formen der Beteiligung der Mitarbeiter am arbeitgebenden Unternehmen: die *materielle* und die *immaterielle Mitarbeiterbeteiligung*.

Die *immaterielle Mitarbeiterbeteiligung* umfasst die gesamten Mitspracherechte der Mitarbeiter an den für sie relevanten Entscheidungen im Unternehmen, sofern sie nicht auf Eigentum am Kapital begründet sind.

Die *gesetzliche Mitbestimmung* ergibt sich aus dem Mitbestimmungs- und dem Betriebsverfassungsgesetz.

Die Arbeitnehmer und Arbeitgeber können auch *freiwillige* Vereinbarungen zur Mitbestimmung treffen, die über die gesetzliche Mitbestimmung hinausgehen und somit die partnerschaftliche Zusammenarbeit im Unternehmen stärken.

Bei der *materiellen Mitarbeiterbeteiligung* unterscheidet man die *Kapital-* und die *Erfolgsbeteiligung*.

Im Rahmen der Kapitalbeteiligung beteiligen sich die Mitarbeiter am Kapital des Unternehmens. Durch die Kapitalbeteiligung werden die Mitarbeiter zu Kapital-

gebern und haben entsprechend ihres Vertragsverhältnisses Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte.

Bei der *Erfolgsbeteiligung* erhalten die Mitarbeiter neben ihrem Arbeitslohn eine Prämie, die z.B. an das Erreichen bestimmter Umsatz-, Gewinn- oder Leistungsziele geknüpft ist.

In der betrieblichen Praxis hat sich weitgehend die Gewinnbeteiligung durchgesetzt. Die Ursache dafür liegt darin, dass für die Höhe des Gewinns letztlich sowohl die interne Effizienz des Unternehmens als auch dessen Erfolg am Markt entscheidend ist.

Dagegen verweisen die Leistungs- und Umsatzbeteiligung einseitig entweder auf den internen Erfolg oder auf den Erfolg des Unternehmens am Markt. Deshalb spricht man fast ausschließlich nur noch von der Gewinnbeteiligung. Bei der Gewinnbeteiligung wird der Mitarbeiter am Gewinn einer bestimmten Periode beteiligt, während er bei der Kapitalbeteiligung an den laufenden und zukünftigen Unternehmensergebnissen beteiligt wird.

In der Praxis ist eine Trennung von Gewinn - und Kapitalbeteiligung oftmals nur sehr schwer möglich. Denn Gewinnbeteiligungen sind oftmals der Ausgangspunkt für Kapitalbeteiligungen. Dies ist der Fall, wenn eine Gewinnbeteiligung nicht bar ausgeschüttet wird, sondern stattdessen im Namen des Mitarbeiters längerfristig im Unternehmen angelegt wird. Den Arbeitnehmern steht dann auf ihr eingebrachtes Kapital eine vertraglich vereinbarte Verzinsung zu, deren Höhe wiederum vom Gewinn abhängig sein kann.

Formen der materiellen Mitarbeiterbeteiligung

Bei der Initiative „Soziale Kapitalpartnerschaft“ geht es um die materielle Mitarbeiterbeteiligung, d.h. die beiderseitige freiwillige (d.h. sowohl auf Seiten der Mitarbeiter als auch auf Seiten des Unternehmens) vertragliche Beteiligung der Mitarbeiter am Gewinn und/oder Kapital des Unternehmens.

In Deutschland ist die Mitarbeiterbeteiligung nur sehr wenig verbreitet. Laut des Instituts für Arbeitsmarkt- und Betriebsforschung (IAB) beteiligen nur etwa 9 Prozent der Betriebe zumindest Teile ihrer Belegschaft am Gewinn, 2 Prozent der Betriebe haben eine Kapitalbeteiligung und 1 Prozent haben beide Beteiligungsformen zugleich.

Die Mitarbeiterbeteiligung wird vor allem von großen Kapitalgesellschaften praktiziert. Nur 2 Prozent der Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten beteiligen ihre

Mitarbeiter am Kapital, aber 7 Prozent der Unternehmen mit über 500 Beschäftigten.

Betriebe mit Gewinn- und Kapitalbeteiligung in Deutschland 2005 - alle Betriebe, nach Betriebsgröße

Betriebsgröße	Gewinnbeteiligung in %	Kapitalbeteiligung in %
1 bis 49 Beschäftigte	8	2
50 bis 249 Beschäftigte	23	3
250 bis 499 Beschäftigte	28	4
mehr als 500 Beschäftigte	34	7
Gesamt	9	2

Quelle: IAB Betriebspanel 2005

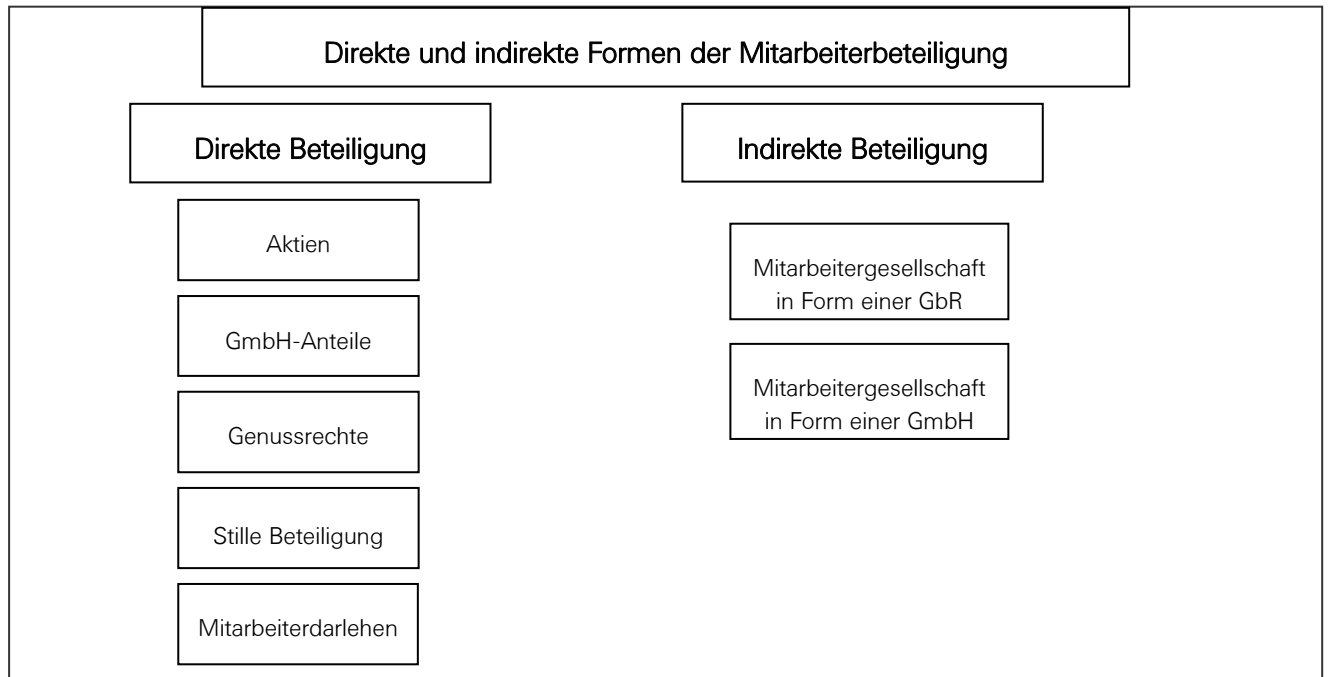
Jedoch bedeutet dies auch nach Berechnungen der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft (AGP), dass bereits 173.000 Betriebe für Ihre Mitarbeiter eine Gewinnbeteiligung anbieten und 41.300 Betriebe eine Kapitalbeteiligung.

Sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Unternehmen ist vor allem die Kapitalbeteiligung interessant. Die Arbeitnehmer profitieren damit nicht nur von der langfristigen Ertragskraft, sondern auch von der Wertsteigerung des Unternehmens. Das Unternehmen wiederum stärkt seine Kapitalbasis, wenn es nicht die vereinbarte Gewinnbeteiligung ausschüttet, sondern in eine Kapitalbeteiligung umwandelt.

Die Initiative „Soziale Kapitalpartnerschaft“ der Arbeitnehmergeuppe hat daher vor allem Modelle der Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Blick, die im Folgenden kurz skizziert werden.

Die Organisation der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Hinsichtlich der *Organisation der Mitarbeiterkapitalbeteiligung* unterscheidet man zwischen der direkten und der indirekten Beteiligungen der Mitarbeiter am Unternehmen.



Direkte Beteiligungen

Bei der direkten Beteiligung sind die Arbeitnehmer unmittelbar, d.h. ohne zwischengeschaltete Gesellschaft, an ihrem Unternehmen beteiligt.

- Belegschaftsaktien

Die Beteiligung durch Aktien ist die am häufigsten praktizierte Form der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, da sie am einfachsten zu handhaben ist.

Durch den Erwerb von Aktien beteiligen sich die Mitarbeiter am Substanzwert ihres Unternehmens. Damit partizipieren sie direkt am Erfolg oder auch am Misserfolg ihres Unternehmens sowohl durch den Wert ihrer Aktien als auch durch die Dividendenzahlungen.

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung geschieht meistens durch Ausgabe von verbilligten Aktien (sog. Belegschaftsaktien). Diese Aktien können nach einer gewissen Haltefrist am Kapitalmarkt verkauft werden.

Belegschaftsaktien gewähren die gleichen Informations- und Stimmrechte wie die übrigen ausgegebenen Aktien vom Unternehmen. Aktien von Familienunternehmen sind oftmals ohne Stimmrecht (sog. Vorzugsaktien; d.h. kein Stimmrecht dafür höhere Dividende).

Sind die Aktien des Unternehmens nicht börsennotiert, muss der Wert dieser Aktien durch eine Unternehmensbewertung festgestellt werden. Dies bedeutet einen relativ hohen Verwaltungsaufwand.

Vorteile der Belegschaftsaktien:

- Die Mitarbeiter beteiligen sich am Eigenkapital ihres Unternehmens und erhalten die damit verbundenen Vermögens- und Verwaltungsrechte.
- Aktien von börsennotierten Unternehmen sind leicht handelbar. Ausgabe und Verkauf der Aktien führen nur zu einem geringen Verwaltungsaufwand.
- Die Mitarbeiter nehmen am Substanzwert des Unternehmens teil. Dessen Wert wird börsentäglich durch den Kurswert der Aktien angezeigt und kann beim Verkauf an der Börse realisiert werden.
- Die Beteiligung der Mitarbeiter am Aktienkapital des Unternehmens macht eine feindliche Übernahme schwieriger.

Nachteile der Belegschaftsaktien:

- Belegschaftsaktien können nur Aktiengesellschaften ausgeben.
- Die Aktienkurse unterliegen immer stärker werdenden Kursschwankungen, die auch durch unternehmensexterne Einflüsse beeinflusst werden.
- Bei nicht börsennotierten Unternehmen ist eine Bewertung des Wertes der Aktien nur sehr schwer möglich.
- Eine Kursabsicherung der Aktien ist möglich. Das ist aber durch die steigenden Volatilitäten an den Weltbörsen sehr teuer.
- GmbH-Anteile

Wie beim Erwerb von Aktien werden die Arbeitnehmer durch den Erwerb von GmbH-Anteilen Teilhaber am Substanzwert des Unternehmens. Jede Übertragung von Gesellschaftsanteilen ist notariell zu beurkunden.

Die Arbeitnehmer haben - entsprechend ihrer Beteiligung am Eigenkapital des Unternehmens - alle Rechte und Pflichten eines vollwertigen Gesellschafters. Die Mitarbeiter werden mit ihren GmbH-Anteilen zu Miteigentümern mit einer entsprechenden Gewinn- und Verlustbeteiligung. Die Verlustbeteiligung kann auf die Höhe der Stammeinlage begrenzt werden.

Gegenüber der Beteiligung durch Aktien hat diese Form der Mitarbeiterbeteiligung den Nachteil, dass bei einem Wechsel zu einem anderen Unternehmen es einen relativ hohen Verwaltungsaufwand erfordert, den eigenen GmbH-Anteil zu veräußern. Dieses Problem kann jedoch durch eine zwischengeschaltete Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft (siehe „indirekte Beteiligungen“) umgangen werden.

Die Mitarbeiterbeteiligung durch Erwerb von GmbH-Anteilen stößt noch manchmal auf Seiten der Gesellschafter auf Skepsis, da oftmals die Altgesellschafter eine Scheu vor neuen Gesellschaftern haben. Besonders kritisch wird dabei von den Altgesellschaftern die Einschränkung ihrer vormals uneingeschränkten Verfügungsmacht gesehen. Denn die beteiligten Mitarbeiter haben - entsprechend ihrem GmbH - Anteil - bei der Bestellung von Prokuristen und Geschäftsführern und bei Fragen des Kapitaleinsatzes der Gesellschaft ein Mitspracherecht. Jedoch können im Gesellschaftervertrag die Stimmrechte, die Höhe der Gewinnbeteiligung und die Kontroll- und Informationsrechte geregelt werden.

Vorteile der GmbH-Beteiligung:

- Die Mitarbeiter beteiligen sich am Substanzwachstum des Unternehmens.
- Die Mitarbeiter haben als Gesellschafter umfangreiche Verwaltungsrechte, wie z.B. das Recht, Auskunft über die Gesellschaft und Einsicht in die Bücher zu verlangen, das Recht auf Teilnahme an der Gesellschafterversammlung usw.
- Die Informations- und Kontrollrechte, die Stimmrechte, die Gewinnverteilung und die Bewertung stiller Reserven sind im Gesellschaftervertrag frei regelbar.
- Indem die Mitarbeiter Gesellschafter des Unternehmens werden, identifizieren sie sich stärker mit dem Unternehmen und werden so enger an das Unternehmen gebunden.
- Die GmbH-Beteiligung durch die Mitarbeiter hat für die Investitionskraft der Gesellschaft positive Auswirkungen, da ihr damit langfristiges Eigenkapital zur Verfügung gestellt wird.

Nachteile der GmbH-Beteiligung:

- Erwerb und Abgabe von Gesellschafteranteilen ist mit einem sehr großen Verwaltungsaufwand verbunden. So muss sowohl die Neuaufnahme und der Austritt von Gesellschaftern als auch jede Kapitaländerung notariell beurkundet werden.
- Der Wert der Gesellschafteranteile ist nur sehr schwer zu bestimmen.
- Diese Form der Mitarbeiterbeteiligung wird in vielen Fällen nicht realisiert, weil die Altgesellschafter den neuen Gesellschaftern skeptisch gegenüber stehen.
- Stille Beteiligungen

Unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens übernehmen hier Mitarbeiter stille Anteile am Unternehmen, indem sie sich daran mit einer Vermögenseinlage beteiligen. Dafür ist weder ein notarieller Vertrag noch eine Eintragung ins Handelsregister erforderlich. Die stille Beteiligung ist somit für einen Außenstehenden in der Regel nicht erkennbar. Eine Beteiligung eines stillen Gesellschafters bei einer Aktiengesellschaft muss hingegen veröffentlicht werden.

Die Rechte und Pflichten des stillen Gesellschafters beschränken sich ausschließlich auf das Innenverhältnis.

Der stille Gesellschafter nimmt am Verlust bis zur Höhe seiner Einlage teil. Die Verlustbeteiligung kann aber im Gesellschaftsvertrag ausgeschlossen werden. Neben dem Recht auf Gewinnbeteiligung ist auch zusätzlich eine im Gesellschaftsvertrag zu vereinbarende Mindestverzinsung auf das eingebrachte Kapital möglich. Die stille Beteiligung erlaubt die Einsicht in Bilanzen und Bücher. Jedoch ist mit ihr nur dann ein Recht auf Einfluss in die Geschäftsführung verbunden, wenn die Grundlagen des Unternehmens, z.B. Veräußerung oder Umwandlung der Rechtsform, verändert werden.

Wird der stille Gesellschafter sowohl am Gewinn als auch am Verlust beteiligt, gilt die stille Beteiligung als Eigenkapital, wenn das Geld mindestens sechs Jahre im Unternehmen bleibt.

Vorteile der stillen Beteiligung:

- Es besteht ein breiter Spielraum bezüglich der Ausgestaltung der Mitspracherechte, der Verzinsung, der Verlustbeteiligung usw.

- Je nach Kapitalbedarf des Unternehmens kann die stille Beteiligung eigen- oder fremdkapitalähnlich gestaltet werden.
- Da keine Eintragung ins Handelregister und kein notarieller Vertrag erforderlich sind, ist die stille Beteiligung einfach in der Handhabung und zudem kostengünstig.

Nachteile der stillen Beteiligung:

- Es ist keine Absicherung gegen Konkursrisiko vorgesehen.
- Eine Veräußerung der stillen Beteiligung oder eine Umwandlung der Rechtsform ist nur mit Zustimmung der anderen stillen Gesellschafter möglich.

- Genussrechte

In ihrer Ausgestaltung und ihren finanzwirtschaftlichen Auswirkungen auf die Mitarbeiter sind die Genussrechte der stillen Beteiligung sehr ähnlich. Jedoch sind hier die Kontroll- und Informationsrechte nicht zwingend vorgeschrieben. Das Stimmrecht ist ausgeschlossen. Die Erfolgsbeteiligung liegt dafür in der Regel über der Rendite festverzinslicher Wertpapiere. Im Konkurs- bzw. Liquiditätsfall können Rückzahlungsansprüche des Genussscheinsinhabers erst nach der vollständigen Befriedigung aller anderen Gläubiger geltend gemacht werden.

Trotz eigenkapitalähnlicher Eigenschaft gilt der Genussschein juristisch als Fremdkapital.

Vorteile der Genussrechte:

- Es handelt sich um eine rechtsformunabhängige Beteiligungsform, so dass sie für viele Unternehmen denkbar ist.
- Es bestehen weitgehende Freiheiten bei der Gestaltung des Vertrages.
- Es besteht ein großer Gestaltungsspielraum bezüglich der Gewinn- und Verlustbeteiligung.

Nachteile der Genussrechte:

- Es besteht kein Schutz gegen Konkursrisiko (außer es wird nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz gefördert).
- Die fehlenden gesetzlichen Bestimmungen erfordern bei der vertraglichen Gestaltung der Genussscheine eine hohe Eigenverantwortung.
- Mitarbeiterdarlehen

Das Mitarbeiterdarlehen ist eine Beteiligung der Mitarbeiter, die von der Rechtsform des Unternehmens unabhängig ist.

Das Unternehmen nimmt mittels einzelner Darlehensverträge Kapital bei den Mitarbeitern auf. Die Verzinsung des eingesetzten Kapitals kann entweder fest oder vom Unternehmenserfolg abhängig (partiarisches Darlehen) sein.

Die Mitarbeiterdarlehen sind reines Fremdkapital, weshalb damit auch keine ausgeprägten Kontroll- und Informationsrechte verbunden sind. Das Unternehmen ist gesetzlich verpflichtet, die Mitarbeiterdarlehen gegen Insolvenz abzusichern. Wegen dieser optimalen Sicherheit der Einlage und der unkomplizierten Handhabung und Gestaltung ist die Mitarbeiterbeteiligung oftmals ein erster Einstieg in die Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Für die Unternehmen besteht jedoch die Problematik, dass sich aufgrund der Fremdkapitaleigenschaft der Mitarbeiterdarlehen die Bilanzstruktur verschlechtert.

Vorteile der Mitarbeiterdarlehen:

- Es ist eine rechtsformunabhängige Beteiligungsform, so dass sie für viele Unternehmen denkbar ist.
- Die hohe Gestaltungsfreiheit macht sie auch für Klein- und Mittelbetriebe interessant.
- Die Handhabung ist unkompliziert, so dass sie ein erster Einstieg in die Mitarbeiterkapitalbeteiligung sein kann.
- Das Mitarbeiterdarlehen ist gegen das Konkursrisiko abgesichert (Flexigesetz).

Nachteile der Mitarbeiterdarlehen:

- Die Verzinsung wird durch die Kosten der Absicherung durch eine Bankbürgschaft oder eine Versicherung gedrückt.
- Es sind keine Mitwirkungsrechte der Darlehensgeber vorgesehen.
- Da in der Regel die Verzinsung gewinnunabhängig erfolgt, hat das Darlehen nur eine beschränkte Auswirkung auf die Motivation der daran beteiligten Mitarbeiter.

Indirekte Beteiligungen

Bei der indirekten Beteiligung ist die Belegschaft nur indirekt - d.h. über eine zwischengeschaltete Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft- am Unternehmen beteiligt. Die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft sammelt das Kapital der Mitarbeiter ein und stellt es dem Unternehmen gebündelt zur Verfügung.

- *Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft in Form einer GmbH bzw. GbR*

Für die Mitarbeitergesellschaft wird häufig die Form einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) gewählt. Diese wird oftmals vom arbeitgebenden Unternehmen gegründet. Daneben gibt es auch die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft in Form einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR). Die GbR kann durch einen formfreien schriftlichen Gesellschaftervertrag gegründet werden.

Vorteile der Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft:

- Der Verwaltungsaufwand ist geringer, als bei einer GmbH-Beteiligung, da die Mitarbeitergesellschaft, die Vertragsbeziehungen zwischen den Mitarbeitern und dem Unternehmen bündelt.
- Die Mitarbeiter können sich ohne großen Aufwand (kein Notar usw.) ihre Einlage auszahlen lassen (z.B. beim Wechsel in ein anderes Unternehmen) bzw. neue Einlagen in das Unternehmen einbringen.
- Es bestehen umfassende Kontroll- und Informationsrechte der Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft.

Nachteile der Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft:

- Es ist kein Schutz des Kapitals bei Insolvenz des Unternehmens vorgesehen.
- Da die Anteile an keiner Börse gehandelt werden, ist der Wert der Anteile nur mit großem Aufwand zu schätzen.
- Die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaften werden oftmals vom arbeitgebenden Unternehmen gegründet. Es stellt sich die Frage, wer das Stammkapital der Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft hält und wer letztlich die Interessen der Gesellschaft gegenüber dem Unternehmen vertritt.

Die Verbreitung der einzelnen Beteiligungsformen in Deutschland

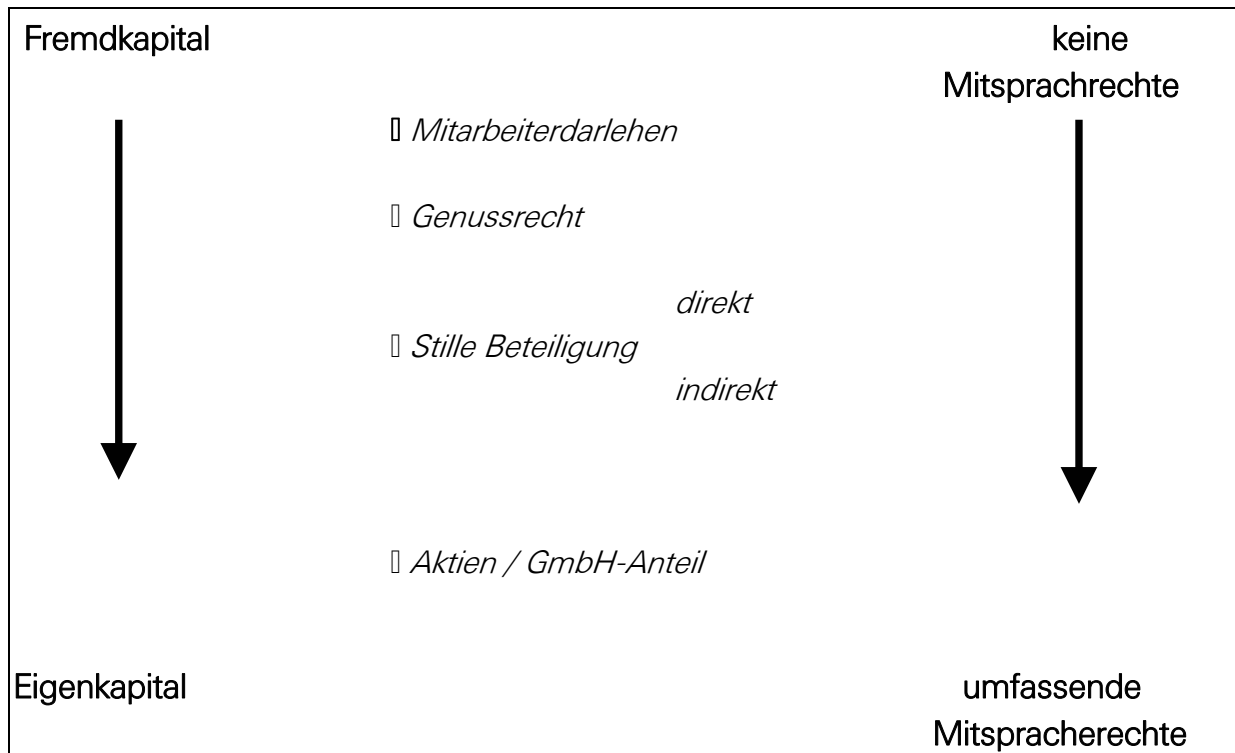
Beteiligungsform	Unternehmen		Mitarbeiter	
	absolut	in %	absolut	in %
Darlehen	590	16,4	115.000	5,8
Stille Beteiligung	970	26,9	250.000	12,5
Indirekte Beteiligung	470	13,1	93.000	4,7
Genussrecht	390	10,8	120.000	6,0
Belegschaftsaktien	610	16,9	1.400.000	69,9
Genossenschaft	340	9,5	17.000	0,8
GmbH-Beteiligung	230	6,4	7.000	0,3
Summe	3.600	100	2.002.000	100

Quelle: AGP/GIZ, Stand: 2006

Finanzielle Beteiligungsformen und Mitbestimmungsrechte

Wie die vorhergehenden Ausführungen gezeigt haben, entscheidet die Rechtsform der materiellen Mitarbeiterbeteiligung über den Umfang und Art der Mitbestimmung. Denn je nach Beteiligungsform der materiellen Mitarbeiterbeteiligung sind damit auch gesetzlich festgelegte Mitbestimmungsrechte verknüpft.

So verdeutlicht die nachfolgende Abbildung, dass je eigenkapitalähnlicher die Beteiligung ist, umso ausgeprägter die damit verbundenen Mitbestimmungsrechte sind.



Mit den Mitspracherechten sind auch Kontroll- und Informationsrechte verbunden. Je umfassender diese sind, desto stärker ist die Identifikation der Mitarbeiter mit „ihrem“ Unternehmen. Dies motiviert sie. Wie empirische Studien belegen, haben Unternehmen mit Mitarbeiterbeteiligungen eine höhere Produktivität.

Aktuelle staatliche Förderung der Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital

Förderung durch Sparzulage (5.Vermögensbildungsgesetz)

Das 5.Vermögensbildungsgesetz bildet eine wichtige Grundlage für die aktuelle Förderung der Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital.

Gefördert werden vermögenswirksame Leistungen, die der Arbeitgeber als Aufwendungen für den Arbeitnehmer übernimmt. Die Mehrzahl der Arbeitnehmer hat tarifvertraglich einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers. Der Staat fördert die nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz angelegten vermögenswirksamen Leistungen mit der Arbeitnehmer-Sparzulage.

Sparzulage des Staates nach dem 5.Vermögensbildungsgesetz für Produktivkapital	
Anlageform	<p>Produktivkapital</p> <p><i>im arbeitgebenden Betrieb:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktien • GmbH-Anteile • Genossenschaftsguthaben • stille Beteiligung • Genussrechte/-scheine • Arbeitnehmer-Darlehen <p><i>außerbetrieblich:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Investmentfonds • Beteiligungssondervermögen
maximal förderfähiger Sparbetrag	400 € p. a. aus lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen vermögenswirksamen Leistungen finanziert
Sparzulage des Staates	18 %; d.h. max. 72 € pro Jahr
Einkommensgrenzen staatlicher Förderung	Arbeitnehmer mit einem zu versteuernden Einkommen von bis zu 17.900 € (Alleinstehende) bzw. 35.800 € (Verheiratete); dies entspricht bei sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern ohne weitere Einkünfte einem Bruttoarbeitslohn von ca. 21.000 € bei Alleinstehenden (ca. 40.900 € mit zwei berücksichtigungsfähigen gemeinsamen Kindern)
Sperrfrist	6 Jahre (bei Anlage im arbeitgebenden Betrieb) 7 Jahre (bei außerbetrieblicher Anlage) (Eine vorzeitige Verfügung über das Gutachten führt zum Verlust der Sparzulage. Ausnahme bei längerer Arbeitslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit, Beginn einer selbstständigen Tätigkeit und bei Heirat, sofern mindestens zwei Jahre seit Beginn der Sperrfrist vergangen sind)

Alle Mitarbeiterbeteiligungen im arbeitgebenden Betrieb müssen – soweit sie nach dem Vermögensbildungsgesetz gefördert werden – für den Fall der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers abgesichert werden und sind somit vor Insolvenz geschützt. Die Art des Insolvenzschutzes ist von den Beteiligten eigenverantwortlich zu regeln.¹ Da aber im Gesetz keine Sanktionen bei einer Nichtabsicherung genannt sind, kommt es in der Praxis oftmals zu keiner Absicherung.

Förderung durch Steuer- und Sozialabgabenbefreiung (§19a Einkommensteuergesetz)

Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern für den Erwerb von Unternehmensanteilen einen Firmenzuschuss von 135 Euro in Form einer Kapitalbeteiligung einräumen.

Der geldwerte Vorteil aus der verbilligten oder kostenlosen Zuwendung ist für den Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenfrei. Der Arbeitgeber kann diesen Betrag als Betriebsausgabe vom zu versteuernden Gewinn abziehen.

Nach dem sogenannten „Häufelungsprinzip“ bleibt der Zuschuss aber nur dann steuer- und sozialabgabenfrei, wenn dieser nicht mehr als den halben Wert der Beteiligung ausmacht. Um also die 135 Euro als Obergrenze optimal auszuschöpfen, muss die Beteiligung mindestens 270 Euro betragen. Sind es nur 200 Euro, so werden nur 100 Euro gefördert, auch wenn der Arbeitgeberzuschuss 135 Euro beträgt. Die Förderung ist einkommensunabhängig.

Steuer – und sozialabgabenfreier Arbeitgeberzuschuss nach § 19 a EStG

Wert der Beteiligung	Zuschuss des AG	Eigenleistung des AN	Steuerfreier Anteil des AG-Zuschusses	Steuerpflichtiger Anteil des AG-Zuschusses
200 €	100 €	100 €	100 €	0 €
270 €	135 €	135 €	135 €	0 €
1.000 €	500 €	500 €	135 €	365 €

¹ 5. VermBG, § 2 Abs. 5a: „Der Arbeitgeber hat vor der Anlage vermögenswirksamer Leistungen im eigenen Unternehmen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer Vorkehrungen zu treffen, die der Absicherung der angelegten vermögenswirksamer Leistungen bei einer während der Dauer der Sperrfrist eintretenden Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers dienen (...).“

Kombination der Förderung durch Sparzulage (5. Vermögensbildungsgesetz) und der Förderung durch Steuer- und Sozialabgabenbefreiung (§19a Einkommensteuergesetz)

Eine Kombination aus beiden Förderungen ist möglich, wenn die einschlägigen Einkommensgrenzen nicht überschritten werden.

„Stundung“ von Steuern und Sozialabgaben bei „aufgeschobener Vergütung“ (Bruttoentgeltumwandlung)

Die Mitarbeiter können ihre Erfolgsbeteiligung als Mitarbeiterkapital im Unternehmen ansparen. Über dieses Kapital kann der einzelne Mitarbeiter erst nach Ablauf eines zwischen Belegschaft und Unternehmen vertraglich vereinbarten Zeitraumes verfügen.

Damit werden die für die Entgeltbestandteile zu entrichtenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge an das Ende des vereinbarten Zeitraums verlagert. Dies führt sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber zu erheblichen Vorteilen.

Das Unternehmen erhöht seine Liquidität, da nicht der um Steuern und Sozialabgaben verminderte Nettobetrag im Unternehmen bleibt, sondern der Bruttobetrag.

Die Arbeitnehmer können den Effekt der „Stundung“ von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersvorsorge nützen. Im Rahmen der sogenannten Entgeltumwandlung können die Arbeitnehmer bestimmte Anteile ihres Lohnes zum Aufbau von Anwartschaften in der betrieblichen Altersversorgung verwenden. Der Vorteil ist hier, dass der wirtschaftliche Zufluss in das Rentenalter verlagert wird und somit in der Regel wesentlich niedrigere Steuer- und Sozialversicherungsbelastungen anfallen. Abhängig des Durchführungsweges und der anzurechnenden Arbeitgeberbeiträge und der anzurechnenden Arbeitnehmerbeiträge ist auf diese Aufwendungen entweder unbegrenzt oder bis zu 4.320 Euro keine Einkommenssteuer zu bezahlen, d.h. sie werden aus dem un versteuerten Brutto-Einkommen entnommen.

Darüber hinaus sind diese Aufwendungen bis zu einer Höhe von 4 Prozent der Betragsbemessungsgrenze in der Gesetzlichen Rentenversicherung auch von den Sozialabgaben befreit. Jedoch ist diese Regelung zur Sozialabgabenfreiheit in der jetzigen Form bis zum 31.12.2008 befristet. Es werden aber zurzeit Vorschläge für eine Lösung über das Jahr 2008 hinaus erarbeitet.

Die beiden Konzepte von Union und SPD im Überblick

Organisation der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Mit dem Konzept der „Betrieblichen Bündnisse für Soziale Kapitalpartnerschaften“ will die Union vor allem die direkte Beteiligung der Mitarbeiter an ihrem Unternehmen fördern. Dabei setzt die Union auf die freie Wahl der Form der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Belegschaftsaktien, GmbH-Anteile, Stille Beteiligung, Genussrechte usw.). Daneben möchte die Union auch die Beteiligung der Belegschaft am arbeitgebenden Unternehmen durch Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaften in Form einer GmbH bzw. GbR fördern. Die Union hält aber auch Mitarbeiterkapitalbeteiligungen über regionale und branchenspezifische Fonds für möglich.

Die SPD will mit ihrem „Deutschlandfonds“ vor allem die indirekte Beteiligung der Mitarbeiter an ihrem Unternehmen fördern. Nach den Vorstellungen der SPD sollen Arbeitnehmer Teile ihres Gehalts in den „Deutschlandfonds“ einzahlen können. Den beteiligten Unternehmen stellt der Fonds dann Mezzanine- oder Beteiligungskapital in Höhe der Einlagen ihrer Mitarbeiter zu Verfügung.

Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Sowohl die Union als auch die SPD wollen die Förderung der Mitarbeiterbeteiligung über das Einkommenssteuerrecht (§ 19 a EstG) verbessern.

Nach den Vorschlägen der Union können die Arbeitnehmer jährlich 1.000 Euro steuerbegünstigt im Unternehmen anlegen. Um auch Geringverdienenden einen Anreiz zur Mitarbeiterbeteiligung zu geben, sollen für Arbeitnehmer mit einem Jahreseinkommen unter 47.700 Euro (Versicherungspflichtgrenze der Krankenkasse) die Mitarbeiterbeteiligung bis zu 500 Euro (bisher 135 Euro) steuer- und sozialabgabenfrei sein. Darüber hinaus können diese zusätzlich jährlich 500 Euro ihres Bruttolohnes in eine Mitarbeiterbeteiligung umwandeln. Dieser Lohnanteil soll der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Er soll aber erst bei seiner Veräußerung versteuert werden.

Arbeitnehmer, die mehr als 47.700 Euro im Jahr verdienen, sollen nach den Plänen der Union in Zukunft keine Förderung mehr gemäß § 19 a EstG erhalten. Sie können aber 1000 Euro ihres Einkommens in eine Mitarbeitbeteiligung umwandeln. Dieser Lohnanteil ist zwar sozialversicherungspflichtig, wird aber erst dann besteuert, wenn der Arbeitnehmer die Kapitalbeteiligung verkauft.

Nach den Plänen der Union sollen die Mitarbeiterbeteiligungen steuerfrei in Altersvorsorgepläne überführt werden können. Die Union will damit die Soziale Kapitalpartnerschaft mit der Altersvorsorge verbinden.

Die SPD schlägt vor, die sozialversicherungs- und steuerfreie Höchstförder-summe für den Erwerb von Unternehmensanteilen gemäß § 19 EstG auf 240 Euro jährlich zu erhöhen.

Darüber hinaus will die SPD die Rahmenbedingungen des Fünften Vermögensbildungsgesetzes verbessern: der bisherige Höchstförderungssatz der vermögenswirksamen Leistungen von 18 Prozent bis 400 Euro Sparbetrag soll auf 20 Prozent erhöht werden (der staatliche Zuschuss würde sich somit von 72 auf 80 Euro im Jahr erhöhen). Die Einkommensgrenzen sollen auf 20.000 Euro für Ledige (derzeit 17.900) und 40.000 Euro für Ehepaare (bisher 35.800 Euro) angehoben werden.

Insolvenzversicherung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Die Union sieht eine Insolvenzversicherung bei schuldrechtlichen Beteiligungen (Mitarbeiterdarlehen, stille Beteiligung, Genussrechte) vor. Hingegen will die Union für die gesellschaftsrechtlichen Beteiligungen (GmbH-Anteile, Belegschaftsaktien) keinen Insolvenzschutz, da diese voll haftendes Eigenkapital und damit Risikokapital sind und somit eine zusätzliche Absicherung nicht ihrem unternehmerischen Charakter entsprechen würde.

Der von der SPD vorgeschlagene Deutschlandfonds senkt das Risiko einer Insolvenz des arbeitgebenden Unternehmens über die breite Streuung von Risiken über viele Unternehmen. Darüber hinaus ist für die SPD auch eine Bundesgarantie für den Deutschlandfonds denkbar.

Handelbarkeit der Mitarbeiterbeteiligung

Die Handelbarkeit der nach dem § 19 a EstG geförderte Mitarbeiterbeteiligung hängt von der gewählten Form der Beteiligung ab. Während Aktien leicht an den Börsen gekauft und verkauft werden können, sind Erwerb und Abgabe von GmbH-Anteilen mit einem großen Verwaltungsaufwand verbunden. Jedoch soll nach den Plänen der Union die Mitarbeiterbeteiligung auch bei einem Arbeitsplatzwechsel beim bisherigen Unternehmen bestehen bleiben. Eine weitere Lö-

sung sieht das Konzept der Union in der Überführung der Mitarbeiterbeteiligung in Altersvorsorgepläne.

Der „Deutschlandfonds“ ist als geschlossener Fonds konzipiert, was die Handelbarkeit der Fondsanteile erschwert. Das Fondsmanagement muss Haltefristen festlegen und Regeln für die Ein- und Auszahlung erarbeiten.

Kosten

Die Union beziffert die Ausfälle von Steuern und Sozialversicherungsbeiträge für ihr Konzept auf 925 Millionen Euro jährlich. Davon fallen rund 555 Millionen Euro auf Mindereinnahmen aus der Lohnsteuer und dem Solidaritätszuschlag sowie rund 370 Millionen auf Mindereinnahmen bei den Sozialversicherungssystemen.

Die SPD berechnet für ihr Konzept Mindereinnahmen für Fiskus und Sozialversicherungen von 210 Millionen Euro im Jahr.

DOKUMENTATION

Am 29.06.2007 stellten Karl-Josef Laumann und Erwin Huber in Berlin das gemeinsam Positionspapier von CDU und CSU zur „Sozialen Kapitalpartnerschaft“ vor. „Arbeitnehmergeuppe Aktuell“ dokumentiert dieses Papier nachfolgend.

Beschluss der gemeinsamen Arbeitsgruppe von CDU und CSU

unter dem Vorsitz von **Karl-Josef Laumann** (Bundesvorsitzender der CDA und Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen) und **Erwin Huber** (Bayerischer Staatsminister für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie)

„Betriebliche Bündnisse für Soziale Kapitalpartnerschaften“

Präambel

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen einen fairen Anteil am Erfolg der Wirtschaft erhalten. Gewinne und Kapitaleinkommen sind in den vergangenen Jahren deutlich stärker gestiegen als Arbeitseinkommen. Der Anteil der Arbeitnehmerentgelte am gesamtwirtschaftlichen Einkommen lag im Jahr 2006 noch bei 66,2 % und ist bereits seit dem Jahr 2000 rückläufig. Aus diesem Grund sollte den Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet werden, vermehrt Kapitaleinkommen als weitere Einkommensquelle zu beziehen.

Die Beschäftigten sind in immer stärkerem Maße von Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft betroffen. Eigentum erleichtert die Anpassung an diese Veränderungen und stärkt die Unabhängigkeit des Einzelnen. Deshalb sollte die Bildung von personenbezogenem und privatem Eigentum vor allem am Produktivvermögen für möglichst viele gefördert werden. Soziale Kapitalpartnerschaften sind ein Weg dies zu tun.

Für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft sind die Leistungsbereitschaft und die Motivation der Beschäftigten von zentraler Bedeutung. Unternehmen sind mehr denn je darauf angewiesen, dass sich ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Unternehmenszielen identifizieren und eigenständig zur Zielerreichung beitragen. Dies kann nur durch gelebte Partnerschaft im Unternehmen und eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens erreicht werden. Auch unter dem Gesichtspunkt des fortschreitenden demographischen Wandels und seiner Folgen für die betriebliche Ebene müssen den Unternehmen Instrumente zur Verfügung stehen, die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken. Insbesondere in

mittelständischen Unternehmen dürfen Nachfolge-Probleme nicht zum Entwicklungshemmnis werden. Hier müssen auch unkonventionelle Wege beschritten werden, um ihre Zukunftsperspektiven zu erhalten.

Eine dynamische wirtschaftliche Entwicklung zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen setzt zudem voraus, dass Unternehmen ihre Entwicklungsspielräume nutzen können. Nur eine ausreichende Kapitalausstattung ermöglicht die dazu notwendigen Investitionen. Gerade im Mittelstand sind Engpässe zu beseitigen, auch indem alternativen Formen der Kapitalbeschaffung z. B. durch soziale Kapitalpartnerschaften stärkere Geltung verschafft wird.

Grundsätze

Soziale Kapitalpartnerschaften können diesen Zielen dienen. Der Staat sollte dies unterstützen, indem er günstige Rahmenbedingungen setzt, innerhalb derer sich den Unternehmen und Beschäftigten der notwendige Gestaltungsspielraum eröffnet, individuelle betriebliche Kapitalpartnerschaften zu schließen.

„Betriebliche Bündnisse für Soziale Kapitalpartnerschaften“ sind vertragliche Grundlagen zwischen Unternehmensführung und Mitarbeitern, die

- die Formen der Zuteilung/ des Erwerbs der Kapitalbeteiligungen,
- Bedingungen und Höhe der Zuteilung/ des Erwerbs der Kapitalbeteiligungen,
- die Verlustbeteiligung,
- die Informations- und Beteiligungsrechte der Mitarbeiter,
- die Bestimmungen über Verkauf/ Mitnahme bei Kündigung

regeln.

1. Entscheidungsfreiheit für Arbeitnehmer und Betriebe

Damit es zu einer wirklichen Sozialpartnerschaft kommen kann, sind die jeweils spezifischen betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen auf Seiten des Unternehmens und seiner bisherigen Eigentümer sowie bei den Beschäftigten entscheidend. Freiwilligkeit und Entscheidungsfreiheit sind die entscheidenden Grundprinzipien in „Betrieblichen Bündnissen für Soziale Kapitalpartnerschaften“. Vorrangig geht es um die Anlage zusätzlicher freiwilliger Leistungen des Arbeitgebers.

2. Wahlfreiheit bei der Beteiligungsform

Auf betrieblicher Ebene wird vertraglich geregelt, welche Form der Mitarbeiterbeteiligung angewendet wird. Alle bekannten Beteiligungsformen z. B. Belegschaftsaktien, stille Beteiligung, Mitarbeiterdarlehen etc. sind je nach betrieblichen Bedürfnissen als konkretes Modell denkbar. Mittelständische Unternehmen können grundsätzlich auch erwägen, gemeinsam regionale oder branchenbezogene Fonds für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzurichten. So besteht Freiraum, dass Unternehmen und Mitarbeiter diejenige Form wählen können, die ihren Präferenzen und ihrer jeweiligen Risikoneigung am ehesten entsprechen. Ebenso werden die spezifische Art und Höhe der Zuteilung bzw. des Erwerbs der Mitarbeiterbeteiligung auf betrieblicher Ebene festgelegt: Von der gewinnabhängigen Zuteilung bis zur zusätzlichen Entgeltumwandlung.

3. Absicherung der Beteiligungen entsprechend ihrem Charakter

Sicherungsformen für Soziale Kapitalpartnerschaften sind nach dem jeweiligen Charakter der Beteiligungsformen zu differenzieren. Schon nach aktueller gesetzlicher Lage sind einfache Modelle wie Mitarbeiterdarlehen und Wertguthaben abzusichern. Verlustbeteiligung bei schuldrechtlichen Beteiligungen (typische stille Beteiligungen, Genussrechte) können entsprechend des Mitspracherechtes der Mitarbeiter gestaltet werden.

Die Versicherungswirtschaft bietet für die Absicherung entsprechende Versicherungsmodelle an.

Gesellschaftsrechtliche Beteiligungen stellen jedoch als voll haftendes Eigenkapital Risikokapital dar; es entspräche nicht ihrem Charakter, sie abzusichern. Gesetzlicher Handlungsbedarf zur Insolvenzsicherung sozialer Kapitalpartnerschaften wird nicht gesehen.

4. Mitnahmefähigkeit der Beteiligung

Wie auch international üblich, ist den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, die Beteiligung in Altersvorsorgepläne zu überführen. Dies bietet die Möglichkeit, die Soziale Kapitalpartnerschaften zeitlich aneinander anschließend mit der Altersvorsorge zu verbinden und die steuerunschädliche Mitnahmefähigkeit zu gewährleisten.

5. Informationsrecht entsprechend des Beteiligungsrisikos

Effektivität und Aufgabenumfang der Informations- und Beteiligungsrechte der Mitarbeiter müssen stark von der Beteiligungsform, der konkreten Unternehmenssituation und dem Kreis der Beteiligten abhängen.

Da die spezifische Form der Sozialen Kapitalpartnerschaft auf betrieblicher Ebene geregelt wird, ist auch hier der Ort an dem die Informations- und Beteiligungsrechte wie auch das Ausmaß des Beteiligungsrisikos als Verlustbeteiligung geregelt werden. Auch kann hier am besten für die Minimierung von Bürokratie und Kosten gesorgt werden.

6. Gleichbehandlung der Arbeitnehmer

In Sozialen Kapitalpartnerschaften gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung. Das Angebot zur Beteiligung am Unternehmen sollte deshalb grundsätzlich allen Beschäftigten offen stehen.

Anreizsystem

In Deutschland sind derzeit ca. 8 % der Beschäftigten an den Unternehmen beteiligt, in denen sie arbeiten. Im benachbarten Ausland sind es bis zu 20 % der Beschäftigten. Die Erfahrungen dort zeigen, dass ein verbessertes staatliches Anreizsystem die Voraussetzungen schaffen kann, ein ähnliches Niveau auch in Deutschland zu erreichen.

Das verbesserte Anreizsystem sieht vor, dass Beschäftigte insgesamt 1.000 Euro jährlich steuerbegünstigt als Kapitalbeteiligung an ihrem Unternehmen erhalten bzw. erwerben können. Die staatliche Förderung setzt sich zusammen aus einer Freibetragsregelung und der Bruttolohnumwandlung. Auch die Möglichkeit die Kapitalbeteiligungen steuerunschädlich in eine Altersvorsorge zu übertragen, wird offen gehalten.

1. Freibetrag

Der § 19a Einkommensteuergesetz stellt in Zukunft Mitarbeiterbeteiligungen, die dem Arbeitnehmer eingeräumt werden, bis zu 500 Euro jährlich steuer- und sozialabgabenfrei. Das Hälftigkeitsprinzip wird abgeschafft.

Diese Förderung können Beschäftigte in Anspruch nehmen, die ein Einkommen unterhalb der Versicherungspflichtgrenze der Krankenkasse (in 2007 47.700 Euro jährlich) erhalten.

2. Bruttolohnumwandlung

Darüber hinaus können alle Beschäftigten Teile ihres Bruttolohnes in eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung umwandeln. Dieser Lohnanteil unterliegt der Sozialversicherungspflicht, wird jedoch solange nicht besteuert, wie die Kapitalbeteiligung im Unternehmen angelegt bleibt. Erst wenn der Beschäftigte die Kapitalbeteiligung veräußert, muss er die Erlöse als Kapitaleinkünfte versteuern.

3. Altersvorsorge

Darüber hinaus wird die Möglichkeit offen gehalten, die Besteuerung weiter zu verschieben, wenn der Arbeitnehmer die Erlöse aus der Mitarbeiterbeteiligung zur Sicherung seiner Altersversorgung anlegt.

Bund und Länder flankieren die Umsetzung von Sozialen Kapitalpartnerschaften durch ein engmaschiges Beratungsnetzwerk. Dabei wird auf bestehende Angebote der Länder aufgebaut. Schulungen für Unternehmensführung und Beschäftigte im Umgang mit Sozialen Kapitalpartnerschaften sind weitere Angebote, die geschaffen werden sollten. Dabei sind der Erfahrungsaustausch und Beratungsangebote durch die Interessensvertretungen und Selbstverwaltungsorgane von Unternehmen und Beschäftigten zu unterstützen. Denn Unternehmen und Beschäftigte, die Soziale Kapitalpartnerschaften umsetzen, können praktisch argumentieren und ihre Erkenntnisse und Erfahrungen an Interessierte weitergeben.

Kosten

Die steuerfrei gewährten Vermögensbeteiligungen stammen aus weitgehend zusätzlich gewährten Entgeltbestandteilen, wie z. B. außertarifliche Lohnsteigerungen oder Ergebnisbeteiligungen der Mitarbeiter. Dadurch ergeben sich Lohnsteuermindereinnahmen. Für Vermögensbeteiligungen, die unter die Freibetragsregelung nach §19a fallen, ergeben sich darüber hinaus Mindereinnahmen bei den Sozialversicherungen. Erste gemeinsame Modellrechnungen der Finanzministerien Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg zur Abschätzung dieser Mindereinnahmen bei einer Verbesserung der Anreize für Soziale Kapitalpartnerschaften kommen zu folgenden Ergebnissen:

- Mit der Verbesserung des Anreizsystems kann nach ersten Einschätzungen eine Erhöhung der Inanspruchnahme der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen um die Hälfte erreicht werden. Dabei ist jedoch zu beachten, dass nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Höchstbetrag von 1.000 Euro erreichen werden.
- Die Mindereinnahmen aus Lohnsteuer und Solidaritätszuschlag gegenüber der heutigen Regelung belaufen sich demnach insgesamt auf rund 555 Mio. Euro.

Die Mindereinnahmen bei den Sozialversicherungen gegenüber der heutigen Regelung belaufen sich auf rund 370 Mio. Euro. Im Einzelnen fallen Mindereinnahmen von 182 Mio. Euro bei der Rentenversicherung, 133 Mio. Euro bei der Krankenversicherung, 39 Mio. Euro bei der Arbeitslosenversicherung und 16 Mio. Euro bei der Pflegeversicherung an.

DOKUMENTATION

In der letzten Juni-Woche stellte die SPD ihr Eckpunktepapier für mehr Mitarbeiterbeteiligung vor „Arbeitnehmersgruppe Aktuell“ dokumentiert dieses Papier in seinen wichtigsten Passagen.

Die Eckpunkte der SPD für mehr Mitarbeiterbeteiligung

Deutschlandfonds für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Verbesserung der staatlichen Förderung

a. Förderung nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz

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).

Ein Deutschlandfonds² 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.

² 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.

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.

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. 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 Höchstfördersummen 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 eigenkapitalschwacher 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 (gegebenfalls 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.

Was ist Mezzaninekapital? – Eine Erläuterung von Arbeitnehmergruppe Aktuell

„Mezzanine“ bezeichnet im ursprünglichen Wortsinn die Zwischenebene zwischen dem Erd- und dem ersten Obergeschoss.

Übertragen auf die Kreditbranche dient der Begriff finanztechnisch zur Bezeichnung von Mitteln, die zwischen Fremd- und Eigenkapital angesiedelt sind.

- Eine Mezzaninefinanzierung stärkt die Eigenmittelquote und begünstigt damit das strategische Liquiditätsmanagement.
- Im Rahmen von Bilanzanalysen wird sie im allgemeinen als nachrangiges Eigenkapital gewertet.

=> Das Resultat ist eine Verbesserung der Bilanzstruktur des Unternehmens.

Die Finanzhäuser sammeln sowohl von institutionellen als auch privaten Kunden über zum Beispiel geschlossene Fonds oder Zertifikate Gelder ein, um diese anschließend als Mezzanine dem Unternehmer für seinen Finanzierungsbedarf zur Verfügung zu stellen.

In Deutschland reichen die denkbaren Spielarten mezzaniner Finanzierungsformen von

- Nachrangdarlehen und
- stiller Beteiligung über
- Genussscheine bis hin zu
- kapitalmarktfähigen Wandel- oder Optionsanleihen,

wobei die Übergänge fließend sind.

Der Genussschein wird aufgrund seiner rechtlichen Komplexität kaum verwendet; auch die kapitalmarktfähigen Anleihevarianten finden jedenfalls bislang noch keine nennenswerte Anwendung, vor allem weil es in Deutschland noch kein etabliertes mittelständisches Rating-System gibt. Für praxisnahe Finanzierungen im Mittelstand sind vorrangig Nachrangdarlehen sowie Options- und Wandelanleihen von bedeutender Relevanz.

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 Insolvenzversicherung 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 Re-

geln 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, abgeschwächt. 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 Arbeit-

gebervverbände 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 Unter-

nehmen als erwünschter Nebeneffekt der Mitarbeiterbeteiligung bessere Kreditchancen. Diese Mittel stehen für zusätzliche Innovationen zur Verfügung.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Dr. Norbert Röttgen, MdB
Hartmut Koschyk, MdB
CDU/CSU-Bundestagsfraktion
Platz der Republik 1, 11011 Berlin

V.i.S.d.P.: Gerald Weiß, MdB
Redaktion: Wolfgang Becker
(verantwortlich)
Telefon (030) 227 73270
Telefax (030) 227 56112
E-Mail: wolfgang.becker@cducsu.de