

Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Am 1. April 2009 ist das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz in Kraft getreten. Im Rahmen der neuen Regelung wurde vor allem die steuerliche Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung verbessert. Ziel war, diese Form der Vermögensbildung für Arbeitnehmer zu fördern und die Inanspruchnahme von Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu steigern. Zu diesem Zweck wurde der Fördersatz zur Arbeitnehmersparzulage, die in betriebliche und außerbetriebliche Beteiligungen angelegt werden kann, von 18 auf 20 % erhöht. Die Einkommensgrenzen, bis zu denen die Arbeitnehmersparzulage gewährt wird, wurden ebenfalls angehoben. Der Höchstbetrag für die Steuer- und Beitragsfreiheit von Beteiligungen wurde von 135 auf 360 € jährlich angehoben. Durch die Zulassung überbetrieblicher Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen sollte zudem den Arbeitnehmern die Möglichkeit der indirekten Beteiligung an Unternehmen ermöglicht werden.

Neues Gesetz verschärft Zielkonflikt

Der Gesetzgeber hat im März 2010 das Gesetz zur Umsetzung steuerrechtlicher EU-Vorgaben verabschiedet und darin die Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ausgeweitet. Die steuerliche Förderung beschränkt sich nun nicht mehr auf zusätzliche, neben dem Arbeitslohn gewährte Leistungen des Arbeitgebers, sondern kann auch bei Entgeltumwandlungen in Anspruch genommen werden. Mit dieser neuen Regelung entfällt zwar ein wichtiges Hindernis für die Ausweitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Gleichzeitig wird damit aber auch die Konkurrenzsituation zwischen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

und der betrieblichen Altersvorsorge verstärkt. Anders als die betriebliche Altersvorsorge ist die Mitarbeiterkapitalbeteiligung sowohl im Zeitpunkt der Einzahlung als auch bei der späteren Entnahme steuerfrei. Diese besondere steuerliche Begünstigung kann dazu führen, dass Arbeitnehmer verstärkt Arbeitsentgelt für Mitarbeiterkapitalbeteiligung statt für betriebliche Altersvorsorge umwandeln. Der Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge würde damit gebremst.

Direkte Kapitalbeteiligung am wirkungsvollsten

Neben der Eigenkapitalbeschaffung für Unternehmen werden mit der Mitarbeiterkapitalbeteiligung eine Reihe weiterer Ziele verbunden. Dazu gehören vor allem die Stärkung der Motivation und Identifikation sowie das Fördern unternehmerischen Denkens und Handelns der Mitarbeiter. Am wirkungsvollsten werden all diese Ziele durch eine direkte Beteiligung am Eigenkapital des Unternehmens erreicht. Überbetriebliche Fonds wie die 2009 zugelassenen Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen, die das Beteiligungsverlustisiko der Beschäftigten absichern sollen, führen hingegen zu einer Trennung der Verbindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Insofern stellen Fonds kein optimales Instrument dar, die Idee der Mitarbeiterkapitalbeteiligung zielführend umzusetzen. Dafür spricht auch die Tatsache, dass seit dem Inkrafttreten des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes am 1. April 2009 noch kein einziger derartiger Fonds gegründet wurde.

Zwei Formen der Mitarbeiterbeteiligung

Neben der Mitarbeiterkapitalbeteiligung können Beschäftigte auch durch die wesentlich einfacher umzusetzende Mitarbeitererfolgsbeteiligung an der Entwicklung des Unternehmens teilhaben. Diese Form der Mitarbeiterbeteiligung hat in Form von Öffnungsklauseln immer mehr Einzug in die unterschiedlichsten Tarifverträge gefunden. Sie ermöglicht den Betrieben, Teile des Jahresarbeitsentgelts in Abhängigkeit vom Unternehmensergebnis an die Arbeitnehmer auszuzahlen oder für sie in betriebliche Altersvorsorge zu investieren. Auf diese Weise können die Beschäftigten unmittelbar an einer positiven Unternehmensentwicklung partizipieren. Die Erfolgsbeteiligung kann auch als arbeitsmarktpolitisches Instrument verstanden werden. In ertragsschwachen Zeiten werden Betriebe auf der Personalkostenseite entlastet. Dadurch sinkt der Druck, zum Mittel des Personalabbaus greifen zu müssen. Zudem kann mit Hilfe der Erfolgsbeteiligung der Einstieg in Beschäftigung erleichtert werden, wenn Berufseinsteiger zunächst den vereinbarten Fixlohn erhalten und erst später am Unternehmenserfolg partizipieren.

Erfolgsbeteiligung stärker verbreitet

Betriebsgröße	Erfolgsbeteiligung	Kapitalbeteiligung
	Anteil der Betriebe in %	
1 bis 49 Beschäftigte	8	1
50 bis 249 Beschäftigte	21	3
250 bis 499 Beschäftigte	26	4
500 Beschäftigte und mehr	35	7
Gesamt	9	1

Quelle: IAB-Betriebspanel, 2009



Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht für alle Betriebe geeignet

Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann ein wertvolles Element der betrieblichen Personalpolitik sein und Unternehmen bei der Finanzierung helfen. Dennoch gibt es auch gute Gründe, von solchen Modellen der Vermögensbildung abzusehen. Zum einen entsteht für die am Unternehmen beteiligten Mitarbeiter ein doppeltes Risiko: Zusätzlich zum Arbeitsplatzrisiko im Falle einer Insolvenz tragen sie auch das Kapitalrisiko für den Fall, dass das Unternehmen deutlich an Wert einbüßt oder sogar insolvent wird. Zum anderen stehen durch die Teilnahme an Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen weniger Mittel für die betriebliche Altersvorsorge bereit, was sich letztlich negativ auf die Alterssicherung der Mitarbeiter auswirkt. Die weiterhin geringe Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung beruht auch darauf, dass sich dieses Instrument bei weitem nicht für jedes Unternehmen eignet. Einfach und unkompliziert lässt sich Mitarbeiterkapitalbeteiligungen nur bei Aktiengesellschaften umsetzen, die in Deutschland allerdings nur 0,2 % aller Unternehmen ausmachen. Für den überwiegenden Teil der mittelständischen Unternehmen, die meist als Personengesellschaften und GmbHs geführt werden, ist der administrative Aufwand dagegen erheblich. Unter Abwägung der Vor- und Nachteile der Mitarbeiterkapitalbeteiligung sowie der bisher unterbliebenen Erfolge bei der Verbreitung dieses Instruments erscheint eine Ausweitung der steuerlichen Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung wenig sinnvoll.

Beidseitige Freiwilligkeit erhalten

Von keinem Unternehmer darf verlangt werden, Teile seines Unternehmens an seine Arbeitnehmer zu verkaufen. Ebenso darf es keinen Zwang geben, dass Arbeitnehmer Teile ihres Lohns in den Betrieb, bei dem sie beschäftigt sind, investieren müssen.

Publikationen

Info-Leitfaden zum Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz
Februar 2009

Stellungnahmen:

- Gemeinsame Stellungnahme der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung steuerrechtlicher EU-Vorgaben sowie weiterer steuerrechtlicher Regelungen, 30. November 2009
- Gemeinsame Stellungnahme der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zu dem Entwurf eines BMF-Schreibens zur lohnsteuerlichen Behandlung der Überlassung von Vermögensbeteiligungen ab 2009, 15. Oktober 2009
- Mehr Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland. Gemeinsame Stellungnahme BDA und BDI zum Endbericht der Koalitionsarbeitsgruppe, 29. April 2008

Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Volkswirtschaft | Finanzen | Steuern

T +49 30 2033-1950

volkswirtschaft@arbeitgeber.de

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter www.arbeitgeber.de