

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 Beteiligungsverlustrisiko der Beschäftigten absichern sollen, führen hingegen zu einer Trennung der Verbindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

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 ertragschwachen 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	9	2
50 bis 249 Beschäftigte	25	4
250 bis 499 Beschäftigte	31	6
500 Beschäftigte und mehr	39	10
Gesamt	10	2

Quelle: IAB-Betriebspanel, 2007

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.

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

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
- Mitarbeiterbeteiligung: Fakten und Positionen. Stellungnahme der BDA, 4. April 2007
- Gemeinsame Stellungnahme BDA und BDI zum RLP-Modell zur Förderung der Mitarbeiterbeteiligung, 19. Februar 2007

Info-Leitfaden zum Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz

Februar 2009

Mitarbeiterkapitalbeteiligung: Fördern ja – Regulieren nein

Beschluss des BDA-Präsidiums, 20. April 2007

Ansprechpartner

Abteilung Volkswirtschaft | Finanzen | Steuern

T +49 30 2033-1950

volkswirtschaft@arbeitgeber.de

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von **BUSINESSEUROPE**

Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin

kompakt

kompakt ist eine Publikation der BDA, die in komprimierter Form die Position der Arbeitgeberverbände darlegt.

Die jeweils neueste Ausgabe finden Sie im Internet unter www.bda-kompakt.de

Weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter www.arbeitgeber.de