



Aktueller Begriff

Deutscher Bundestag ■ Wissenschaftliche Dienste

Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Der Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital kommt aus gesellschafts- wie wirtschaftspolitischer Sicht besondere Bedeutung zu. Sie soll einerseits zu mehr Verteilungsgerechtigkeit beitragen, andererseits die Identifikation der Arbeitnehmer mit ihrem Unternehmen stärken und dadurch zur Verbesserung der Arbeitsergebnisse beitragen. Allerdings birgt sie auch Risiken, denn bei einer Insolvenz des Unternehmens droht neben dem Verlust des Arbeitsplatzes auch der des investierten Vermögens.

Im europäischen Vergleich ist die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland bisher unterdurchschnittlich verbreitet. Lediglich 2 Prozent der deutschen Unternehmen bieten nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) ihren Mitarbeitern Kapitalbeteiligungen an, in der überwiegenden Mehrzahl Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. In Frankreich liegt diese Quote bei 7 Prozent und in Großbritannien bei 23 Prozent. Allerdings gibt es dort für bestimmte Unternehmen eine gesetzliche Verpflichtung, Mitarbeiterkapitalbeteiligungen anzubieten.

Seit dem 1. April 2009 ist das Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (**Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz**) in Kraft. Ziel des Gesetzes ist es, die Mitarbeiterkapitalbeteiligung auszubauen und sie insbesondere auch für Arbeitnehmer in kleinen und mittelständischen Betrieben leichter zugänglich zu machen.

So wird die **finanzielle Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ausgeweitet**.

Die **Arbeitnehmer-Sparzulage**, ein steuer- und sozialversicherungsfreier Zuschuss für vermögenswirksame Leistungen, wurde durch Änderung des Fünften Vermögensbildungsgesetzes (5. VermBG) von 18 auf 20 Prozent des Anlagebetrages angehoben. Bei einem jährlichen Höchstanlagebetrag von 400 Euro beträgt sie damit 80 Euro. Zudem wurde die Einkommensgrenze für die Gewährung der Arbeitnehmer-Sparzulage von 17.900 Euro bei Ledigen und 35.800 Euro bei zusammenveranlagten Verheirateten auf 20.000 Euro beziehungsweise 40.000 Euro erhöht.

Mit § 3 Nr. 39 des Einkommenssteuergesetzes (EStG) wurde unter Aufhebung des bisherigen § 19a EStG eine neue gesetzliche Grundlage für die **steuerbegünstigte Überlassung bestimmter Vermögensbeteiligungen** geschaffen. Unternehmen können danach ihren Mitarbeitern Kapitalbeteiligungen am eigenen Unternehmen oder an einem Mitarbeiterbeteiligungsfonds von bis zu 360 Euro statt bisher 135 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren. Die Kapitalbeteiligung muss zusätzlich zum geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt werden und allen Mitarbeitern offenstehen, die seit mindestens einem Jahr im Unternehmen beschäftigt sind. Im Gegensatz zur bisherigen Regelung werden künftig neben der direkten Beteiligung nur noch Beteiligungen an sog. Mitarbeiterbeteiligungsfonds (siehe dazu unten) gefördert. Jedoch gilt aus Bestandsschutzgründen die Regelung des § 19a EStG bis 2015 fort, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer schon

Nr. 59/09 (09. Juli 2009)

Das Dokument gibt nicht notwendigerweise die Auffassung des Deutschen Bundestages oder seiner Verwaltung wieder und ist urheberrechtlich geschützt.

Eine Verwertung bedarf der Zustimmung durch die Leitung der Abteilung W.

vor Inkrafttreten des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes eine Beteiligungsform vereinbart haben, die zwar die Voraussetzungen der Steuerbefreiung nach § 19a EStG, nicht aber die der Neuregelung in § 3 Nr. 39 EStG erfüllt.

Durch das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz werden darüber hinaus **die Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung erweitert**. Neben den bisherigen Formen der Kapitalbeteiligung wie Beteiligungsaktien, Mitarbeiter-Darlehen, Genussscheinen und stiller Beteiligung wurden durch Einführung eines eigenen Kapitels (§§ 90I - 90r) in das Investmentgesetz (InvestG) als neue Form der Teilhabe Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen (sog. Mitarbeiterbeteiligungsfonds) geschaffen.

Diese **Mitarbeiterbeteiligungsfonds** werden von Kapitalanlagegesellschaften geführt, die unter der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) stehen. Nach einer Anlaufzeit von drei Jahren seit der Auflegung sind die Fonds gesetzlich verpflichtet, durch den Erwerb von verbrieften oder unverbrieften Darlehensforderungen der Teilnehmerfirmen mindestens 60 Prozent des Fondsvermögens in diejenigen Unternehmen zu investieren, die ihren Mitarbeitern steuerlich geförderte Anteile gewähren. Damit stehen maximal 40 Prozent des Fondsvermögens zur freien Verfügung, die z.B. in börsennotierte Aktien und Schuldverschreibungen anderer Unternehmen sowie in andere Geldmarktinstrumente investiert werden können. Der Fonds ist nicht verpflichtet, jedem der teilnehmenden Unternehmen Mittel zur Verfügung zu stellen. Jedoch dürfen im Rahmen der Rücklaufquote maximal 20 Prozent des Fondsvermögens in ein einzelnes Unternehmen investiert werden.

Mit der Einbeziehung von Mitarbeiterbeteiligungsfonds soll auch erreicht werden, dass die Arbeitnehmer zur Verminderung ihres Anlagerisikos von den Anlegerschutzstandards des Investmentgesetzes profitieren. Zudem soll eine höhere Risikomischung einen besseren Insolvenzschutz bieten.

Das System der **Mitarbeiterkapitalbeteiligung bleibt weiterhin freiwillig**, und zwar sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer. Insbesondere soll vermieden werden, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in direkte Konkurrenz zu einer betrieblichen oder privaten Altersvorsorge tritt.

Das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz soll nach der Gesetzesbegründung den Arbeitnehmern eine faire Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg ihrer Unternehmen sichern. In den vergangenen Jahren waren die Gewinne der Unternehmen stetig gestiegen, wohingegen ein nennenswerter Zuwachs der Reallöhne nicht zu verzeichnen war. Aufgrund der weltweiten Finanzkrise hat sich diese Situation inzwischen allerdings vielfach grundlegend geändert; statt im Aufschwung befinden sich mittlerweile viele Unternehmen in der Krise. Dennoch bedeuten auch Krisenzeiten nicht das Ende der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Vielmehr können ihre empirisch belegten Produktivitätseffekte und die gesteigerte Identifikation der Beschäftigten mit ihrem Unternehmen dazu beitragen, das Unternehmen in konjunkturellen Abschwungphasen zu stützen und langfristig zu stabilisieren. Mitarbeiterbeteiligung wirkt sich allerdings nicht per se positiv auf das Unternehmen aus, sondern bedarf auch entsprechender Rahmenbedingungen im Unternehmen, vor allem einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur.

Quellen:

- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS): Die neue Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Detail. Material zur Information vom 13. Februar 2009
http://www.bmas.de/coremedia/generator/31210/property=pdf/2009_02_13_infos_zur_mitarbeiterkapitalbeteiligung.pdf
- BELLMANN, Lutz; LEBER, Ute (2007): Materielle Mitarbeiterbeteiligung. Geringe Verbreitung, aber hohe Intensität. IAB Kurzbericht 13/2007 vom 2. August 2007
<http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb1307.pdf>
- IAB Infoplattform: Gewinn- und Kapitalbeteiligung von Beschäftigten
www.iab.de/infoplattform/mitarbeiterbeteiligung

Verfasser/in: Regierungsdirektor Arnold Bug / Rechtsreferendarin Christina Baden,
Fachbereich WD 6, Arbeit und Soziales