

## **Sondervotum des SV PD Dr. Norbert Reuter zum Bericht der Projektgruppe 5, Kapitel 3.4.4.6: „Mitarbeiterkapitalbeteiligung“**

Im Berichtsentwurf der Projektgruppe 5 wird im Abschnitt 3.4.4.6 „Mitarbeiterkapitalbeteiligung“ darauf hingewiesen, dass „eine gleichmäßigere Beteiligung breiter Kreise der Bevölkerung am (Produktiv-)Kapital der Wirtschaft prinzipiell wünschenswert ist.“ Dieser Aussage ist grundsätzlich zuzustimmen, allerdings ist an das Instrument der Mitarbeiterkapitalbeteiligung aus der Sicht der Beschäftigten einige Bedingungen zu knüpfen.

Zunächst ist die zentrale Frage, ob eine Kapitalbeteiligung der Beschäftigten *an Stelle* des tariflichen Lohns bzw. von Lohnsteigerungen oder *zusätzlich* zum tariflichen Lohn, also „on top“ zustande kommt. Nur im letzteren Fall würde die Kapitalbeteiligung der Beschäftigten mit einer Umverteilung von den Gewinn- und Vermögenseinkommen hin zu den Arbeitseinkommen einhergehen. Auf diese Weise würde eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung der problematischen Konzentration von Einkommen und Vermögen entgegenwirken. Ansonsten würde die Mitarbeiterkapitalbeteiligung lediglich eine Lohnumwandlung darstellen. In dem Fall sollte es den Beschäftigten überlassen werden, ob sie sich mit einem Teil ihres Lohns an ihrem Unternehmen beteiligen wollen – oder aber auch nicht. Viele könnten sich das vermutlich ohnehin nicht leisten, da ihre Einkommen praktisch vollständig für die Finanzierung der notwendigen Ausgaben gebraucht werden.

Unabhängig davon, wie die Mitarbeiterkapitalbeteiligung zustande kommt, würden Beschäftigte faktisch zu Miteigentümern werden. Was zunächst sehr positiv erscheint, ist aber mit erheblichen Problemen verbunden. So sehen etwa die bekannten Modelle keine regelmäßigen Gewinnbeteiligungen oder -ausschüttungen vor. In der Regel wird davon ausgegangen, dass die Beschäftigten erst mit dem Ausscheiden aus dem Unternehmen oder mit der Pensionierung ihre Anteile zurück erhalten. Allgemeingültige Regelungen, was mit dem Beteiligungskapital beim Wechsel des Arbeitsplatzes geschieht, gibt es auch nicht. Zudem ist es höchst unsicher, wie viel sie im Falle des Falles ausbezahlt bekommen. Im günstigsten Fall ist der Betrag größer im Vergleich zum eingezahlten Be-

trag. Im ungünstigsten Fall ist das Kapital aber nicht mehr vorhanden, weil das Unternehmen zwischenzeitlich insolvent geworden ist.

Damit kann sich die Mitarbeiterkapitalbeteiligung als risikoreiches Unterfangen erweisen. Durch die Kapitalbeteiligung tragen Beschäftigte das unternehmerische Wirtschaftsrisiko mit, ohne einen Einfluss auf Unternehmensentscheidungen zu haben. Arbeitsrechtler sprechen deshalb von einem „Risiko ohne Steuerungsmöglichkeit“. Wenn Beschäftigte am Unternehmensrisiko beteiligt sind, müssten ihnen auch Mitentscheidungsmöglichkeiten gegeben werden. Das deutsche Mitbestimmungs- und Betriebsverfassungsgesetz bildet hierfür eine gute Grundlage. Es müsste diesbezüglich allerdings deutlich erweitert werden.

Um die Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu einem wirksamen und arbeitnehmerfreundlichen Instrument der Beteiligung an den Erfolgen der Unternehmen zu machen, müssten also Mitbestimmungs- und Mitentscheidungsmöglichkeiten systematisch ausgebaut werden. Darüber hinaus wären weitere Fragen zu klären:

- Wie und in welchem Umfang erhalten Beschäftigte Kontroll-, Informations- und Stimmrechte?
- Sollen diese Rechte direkt oder durch Interessenvertretungen ausgeübt werden?
- Wie kann eine Konkursabsicherung gewährleistet werden?
- Gibt es neben der Gewinn- auch eine Verlustbeteiligung?
- Wie sollen Mitarbeiterkapitalbeteiligungen steuerlich behandelt werden?
- Wann haben Beschäftigte Anspruch auf die Auszahlung ihrer Einlagen?

Vor dem Hintergrund dieser ungeklärten Fragen hat für Gewerkschaften die Beteiligung der Beschäftigten an den Unternehmensergebnissen über Lohnerhöhungen im Rahmen von Tarifverhandlungen klaren Vorrang. Beschäftigte können dann selber entscheiden, inwieweit sie Teile davon auf dem Kapitalmarkt anlegen wollen oder nicht. Grundsätzlich bedarf es dazu aber eines finanziellen Spielraums. Dazu sind steigende und nicht sinkende Realeinkommen notwendig. Genau letzteres ist in den letzten Jahren aber geschehen. Insofern setzt eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung grundsätzlich auch eine Umkehr in der Lohnentwicklung voraus.