

# Wenn die Firma allen gehört

Es ist schon erstaunlich: Der materiellen Mitarbeiterbeteiligung gelingt es seit über 100 Jahren nicht, sich in der Praxis durchzusetzen. Und dennoch gibt es immer wieder Versuche, diesem Instrument zum Durchbruch zu verhelfen. Für welche Unternehmen sich die Mitarbeiterbeteiligung rechnet.



Für Unternehmen, die sich mit dem Gedanken tragen, ihre Mitarbeiter am Erfolg oder Kapital zu beteiligen, gilt es nüchtern zu prüfen, ob die materielle Mitarbeiterbeteiligung (MAB) das geeignete Instrument für die verfolgten Ziele darstellt. Dies kann durchaus der Fall sein, muss es aber nicht. Denn die MAB ist keine eierlegende Wollmilchsaue, auch wenn ihre Befürworter immer wieder diesen Eindruck zu erwecken suchen.

Was wird sich nun durch den vom Kabinett Ende August vorgelegten Gesetzentwurf zum Ausbau der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ändern? Dieser sieht vor allem eine Verbesserung der bisherigen Fördermöglichkeiten vor. Unentgeltlich abgegebene Kapitalanteile am arbeitgebenden Unternehmen werden bis zu einer Höhe von 360 € im Jahr (bisher: 135 €) steuer- und sozialabgabenfrei gestellt. Zudem steigt die Arbeitnehmersparzulage für derartige Beteiligungen von 18% auf 20%, und die bislang geltenden Einkommenshöchstgrenzen für die Inanspruchnahme der Sparförderung wird auf 20.000 € für Ledige bzw. 40.000 € für Verheiratete des zu versteuernden Jahreseinkommens erhöht. Diese

Fördermöglichkeiten gelten zukünftig auch für indirekte Beteiligungen über sog. Mitarbeiterbeteiligungsfonds, sofern gewährleistet ist, dass hiervon mindestens 75% an das entsprechende Unternehmen zurückfließen.

## Wenig Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung hat in Deutschland bislang ein Schattendasein geführt. Lediglich 2% der Unternehmen haben ihre Mitarbeiter am Kapital beteiligt, und nur 3% der Beschäftigten halten eine solche Kapitalbeteiligung – in der Mehrzahl in Form der Belegschaftsaktie. Hieran wird sich aller Voraussicht nach nur wenig ändern, denn die Gesetzesänderung setzt nicht an den wesentlichen Gründen an, die einer stärkeren Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung entgegenstehen.

Zu den grundsätzlichen Hemmnissen zählt der fehlende Insolvenzschutz. Da Mitarbeiter befürchten müssen, bei einer Pleite ihres Unternehmens (neben dem Arbeitsplatz) ihre Kapitalanteile zu verlieren, ziehen sie üblicherweise eine Barauszahlung vor. Es sei denn, die Verzinsung ihrer Kapitalanteile fängt dieses Vermögensrisiko auf,

oder es wird – wie von den Gewerkschaften gefordert – durch eine Insolvenzversicherung aufgefangen. Aber egal welche Lösung gewählt wird, sie verteuert die Kapitalbeschaffung. Häufig wird es dann günstigere Kapitalbeschaffungsalternativen geben.

Das von der Bundesregierung verfolgte Ziel, Arbeitnehmern einen fairen Anteil am Unternehmensgewinn einzuräumen, ließe sich wesentlich leichter erreichen. Etwa durch eine Erhöhung der fixen Vergütung (von Arbeitnehmern bevorzugt) oder durch eine erfolgsabhängige variable Vergütung (von Arbeitgebern bevorzugt). Ob die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand überhaupt einer staatlichen Förderung bedarf, ist fraglich. Eine Bevorzugung der Kapitalbeteiligung am arbeitgebenden Unternehmen ist aber weniger sinnvoll, denn volkswirtschaftlich betrachtet sollte Kapital dort angelegt werden, wo es die höchste Rendite verspricht.

## Dr. Rosemarie Kay

Projektkoordinatorin am Institut für Mittelstandsforschung, Bonn