

# MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG

Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann ein wertvoller Baustein der Personal- und Unternehmensführung sein, indem sie zur Steigerung der Motivation und Bindung der Beschäftigten sowie der Finanzflexibilität des Unternehmens beiträgt. Sie wird vom Staat unterstützt: Der steuerrechtliche Rahmen wird seit 2009 durch das Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz) sowie durch das Gesetz zur Umsetzung steuerrechtlicher EU-Vorgaben bestimmt. Mit der Verabschiedung des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes sollte diese Form der Vermögensbildung für Arbeitnehmer gefördert und die Inanspruchnahme von Mitarbeiterkapitalbeteiligung gesteigert werden. Zu diesem Zweck wurde der Fördersatz zur Arbeitnehmersparzulage erhöht, die in betriebliche und außerbetriebliche Beteiligungen angelegt werden kann. Die Einkommensgrenzen, bis zu denen die Arbeitnehmersparzulage gewährt wird, wurden ebenfalls angehoben sowie der Höchstbetrag für die Steuer- und Beitragsfreiheit von Beteiligungen.

## Ausweitung der Förderung verschärft Zielkonflikt

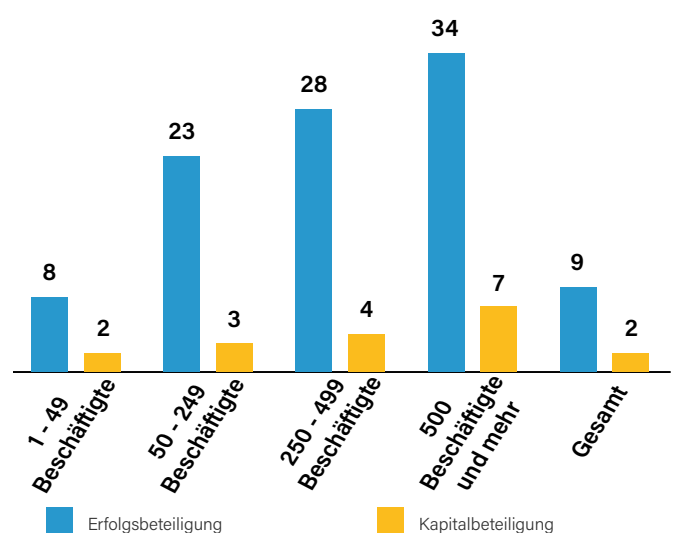
Seit 2010 ist die steuerliche Förderung nicht mehr auf zusätzliche, neben dem Arbeitslohn gewährte Leistungen des Arbeitgebers beschränkt, sondern kann auch bei Entgeltumwandlungen in Anspruch genommen werden. Mit dieser Regelung entfällt zwar ein wichtiges Hindernis für die Ausweitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Gleichzeitig wird damit aber auch die Konkurrenzsituation zwischen der Mit-

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

## Zwei Formen der Mitarbeiterbeteiligung

Neben der Mitarbeiterkapitalbeteiligung können Beschäftigte auch durch die wesentlich einfacher umzusetzende Mitarbeitererfolgsbeteiligung an der Entwicklung des Unternehmens teilhaben. Diese Variante der Mitarbeiterbeteiligung hat in Form von Öffnungsklauseln immer häufiger Einzug in die 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.

## Erfolgsbeteiligung stärker verbreitet



Quelle: IAB-Betriebspanel, 2009

## MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG

**Direkte Kapitalbeteiligung am wirkungsvollsten**

Neben der Eigenkapitalbeschaffung für Unternehmen werden mit der Mitarbeiterkapitalbeteiligung eine Reihe weiterer Ziele verfolgt. Dazu gehören vor allem die Stärkung der Motivation der Mitarbeiter, ihrer Identifikation mit dem Unternehmen sowie die Förderung unternehmerischen Denkens und Handelns. Am wirkungsvollsten werden all diese Ziele durch eine direkte Beteiligung am Eigenkapital des Unternehmens erreicht. Überbetriebliche Fonds wie die 2009 ursprünglich zugelassenen Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen, die das Beteiligungsverlustisiko der Beschäftigten absichern sollten, führen hingegen zu einer Trennung der Verbindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und stellen damit kein optimales Instrument dar, um die Idee der Mitarbeiterkapitalbeteiligung zielführend umzusetzen. Dies hat der Gesetzgeber erkannt und die Zulässigkeit von Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen ersatzlos aufgehoben. Bis dahin wurde kein einziges derartiges Sondervermögen aufgelegt.

**Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht für alle Betriebe geeignet**

Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann ein wertvolles Instrument der betrieblichen Personalpolitik sein. Dennoch gibt es auch gute Gründe, von solchen Modellen der Vermögensbildung abzusehen. Für die am Unternehmen beteiligten Mitarbeiter entsteht 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. Außerdem stehen durch

Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramme weniger Mittel für die betriebliche Altersvorsorge bereit, was sich letztlich negativ auf die Alterssicherung der Mitarbeiter auswirkt. Die weiterhin geringe Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen beruht auch darauf, dass sich dieses Instrument bei weitem nicht für jedes Unternehmen eignet. Einfach

**Einfach und unkompliziert lassen sich Mitarbeiterkapitalbeteiligungen nur bei Aktiengesellschaften umsetzen, die in Deutschland allerdings nur 0,2 % aller Unternehmen ausmachen.**

und unkompliziert lassen 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 begrenzten Möglichkeiten 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

**Leitfaden Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Gestaltungsoptionen für Unternehmen**  
Januar 2014

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Volkswirtschaft | Finanzen | Steuern**

T +49 30 2033-1950

volkswirtschaft@arbeitgeber.de