

Mehr Mitarbeiterbeteiligung am Kapital der Wirtschaft

Für einen nachhaltigen Ausbau der Mitarbeiterbeteiligung und Vermögensbildung

(AGP - Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung, Kassel)

Mitarbeiterkapitalbeteiligung bietet Mitarbeitern und Unternehmen weitreichende Vorteile und eröffnet breiten Schichten der Bevölkerung die Teilhabe am Erfolg von Unternehmen sowie dadurch einen Beitrag zur Vermögensbildung. Bislang hat Deutschland aber sowohl bei der Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung als auch im Hinblick auf Vermögensbildung und Vermögensverteilung keine gute Position im internationalen Vergleich. Es mangelt an einer Aktien- und Beteiligungskultur, die eine breite Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmen ermöglicht.

Eine Gesellschaft von Teilhabern schaffen

Vermögensbildung, eine gleichmäßige Vermögensverteilung und die Teilhabe breiter Bevölkerungskreise am Erfolg und am Unternehmen sind zentrale Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft. Die Deutschen bilden aber im Vergleich zu den anderen Ländern der Eurozone nur wenig Vermögen und legen ihr Geld bevorzugt in Spareinlagen und Tagesgeld an. Diese Anlageformen leiden jedoch im Vergleich zu Beteiligungen am Kapital der Unternehmen unter einem klaren Renditenachteil, der durch die Niedrigzinspolitik weiter verstärkt wird. Auch dadurch hat die Vermögenskonzentration in Deutschland in den letzten Jahren weiter zugenommen.

Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand stärken

„Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand“, eines der großen sozialpolitischen Projekte der siebziger Jahre, findet heute fast nicht mehr statt. Durch die jahrelang versäumte Anpassung der Einkommensgrenzen für die Arbeitnehmersparzulage ist das Vermögensbildungsgesetz zu einer leeren Hülle geworden. Dabei zielte das Gesetz nicht nur auf die Förderung der Vermögensbildung der Gering- und Durchschnittsverdiener, es bot zudem breitgefächerte und zum Teil attraktive Anlageformen für die Einlagen der Sparer: vom Aktiensparplan bis hin zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

Vorteile für Unternehmen und Beschäftigte nutzen

Unternehmen schaffen sich durch die Ausgabe von Aktien oder einer stillen Beteiligung ein Alleinstellungsmerkmal im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Sie erzielen damit eine bessere Performance und bilden Eigenkapital. Die Beteiligung am Kapital des eigenen Unternehmens fördert eine partnerschaftliche Zusammenarbeit und wertet die Stellung der Mitarbeiter als Miteigentümer deutlich auf. Die Beschäftigten erfahren Wertschätzung, profitieren am Erfolg der gemeinsamen Arbeit und bekommen Zugang zu einer renditestarken Anlageform für ihren Vermögensaufbau. Mitarbeiterbeteiligung gewinnt vor dem Hintergrund von Globalisierung, Digitalisierung und demographischem Wandel zusätzliche Bedeutung. Das „Prinzip Mitarbeiterbeteiligung“ und damit auch die finanzielle Beteiligung der Beschäftigten am Erfolg und am Kapital ihres Unternehmens sind zentrale

Bestandteile einer sich verändernden Arbeitswelt, in der Selbstbestimmung, Partizipation und Potenzialentfaltung zu wichtigen Voraussetzungen für wirtschaftlichen Erfolg werden.

Mitarbeiterkapitalbeteiligung besser fördern

Nur etwa 2 % aller Unternehmen in Deutschland bieten ihren Mitarbeitern eine Kapitalbeteiligung an. Das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz von 2009 hat kaum Wirkung gezeigt. Das Gesetz kam zur falschen Zeit (Finanzkrise) und hat die steuerlichen Rahmenbedingungen nur ansatzweise verbessert. Die Ursache für zu wenig Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland liegt in den steuerlichen Nachteilen, also in dem zu niedrigen Freibetrag für Investitionen in das eigene Unternehmen. In Deutschland beträgt dieser Freibetrag EUR 360 pro Jahr und Mitarbeiter. In den Niederlanden sind es EUR 1.200, in Österreich EUR 3.000, in Italien EUR 2.100, in Ungarn EUR 3.200 und in Großbritannien ca. EUR 3.500.

Forderungen und Vorschläge

Der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP fordert vor diesem Hintergrund

- Erhöhung des steuer- und sozialabgabenfreien Freibetrags auf mindestens EUR 1.200 pro Jahr
- Erhöhung der Einkommensgrenzen bei der Förderung der Vermögensbildung (Zulagen)
- nachgelagerte Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligung und Vermögensbildung
- Beseitigung der rechtlichen Unsicherheit und bürokratischen Hemmnisse
- Informationskampagne und Öffentlichkeitsarbeit

Beispiel: Österreich plant Gesetz für Mitarbeiterstiftung

Für die Dauer der Betriebszugehörigkeit verwaltet die Stiftung die Aktien der Mitarbeiter treuhänderisch. Die Stimmrechte werden einheitlich ausgeübt und die Dividenden werden an die Belegschaft weiter geleitet. Erst bei Kündigung oder Verrentung des Mitarbeiters werden die Wertpapiere an den Mitarbeiter übergeben, sodass er diese an der Börse verkaufen kann. Vom Unternehmen an die Stiftung zugewendete Aktien sollen laut Gesetzesinitiative beim Unternehmen als Betriebsausgaben abzugsfähig sein.

Steuerlich soll die Mitarbeiterstiftung stärker begünstigt werden, als die individuelle Übergabe von Belegschaftsaktien. Diese sind zurzeit in Österreich bis zu einem Wert von EUR 3.000 von der Lohnsteuer und den Sozialbeiträgen befreit. Erfolgt die Übergabe künftig im Rahmen einer Mitarbeiterstiftung, sollen die Belegschaftsaktien von bis zu EUR 4.500 jährlich von Abgaben befreit sein. Das Gesetz soll 2018 in Kraft treten.