

Keywan Ghane/ David Ehmke

Gemeinsam durch dick und dünn

Das Deutsche Institut für kleine und mittlere Unternehmen weist einen einfachen und fairen Weg der Mitarbeiterbeteiligung

Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen hat eine lange Tradition. Während dies vielerorts selbstverständlich ist, sind gerade kleine und mittlere Unternehmen in Deutschland damit sehr zögerlich. Die jüngste Novelle der Bundesregierung hat dabei wenig Fortschritt gebracht, soweit sie den Unternehmen überhaupt bekannt ist. In der wirtschaftspolitischen Diskussion hingegen hat die „Mitarbeiterbeteiligung“ durch den Bundestagswahlkampf und die Finanzkrise neuen Aufwind erhalten.

Ein Gutachten und zwei Studien des Deutschen Instituts für KMU unter der wissenschaftlichen Leitung von Professor Dr. Jörn-Axel Meyer bringen nicht nur die neusten Erkenntnisse aus Wirtschaft und Wissenschaft zusammen. Sie regen neue und mutige Lösungen zur Mitarbeiterbeteiligung an. Dabei gehen sie mit den Vorschlägen und Beschlüssen der politischen Parteien hart ins Gericht.

Es geht um die Frage, warum „Mitarbeiterbeteiligung“ in Deutschland eine Sonderrolle spielt. Fehlen die steuerlichen Anreize? Oder ist es die deutsche Angst vor unternehmerischer Mitverantwortung? Fürchten gar die Arbeitgeber, dass nun bei Ihnen mitgeredet werden könnte?

Die politischen Konzepte und die praktische Umsetzung stehen auf dem Prüfstand. Es wird aufgezeigt, warum Mitarbeiterbeteiligung bei deutschen Unternehmen umgesetzt wird, aber auch warum dies nicht geschieht und was getan werden muss, damit die Unternehmen mehr Interesse daran entwickeln. Denn das zeigten die Studien: Die Neuerungen durch die jüngste Novelle der Gesetze sind in den Unternehmen überhaupt nicht bekannt. Und in den wenigen Fällen in denen die Neuerungen bekannt sind, werden sie kritisch gesehen. Die Finanzkrise hat da viel größeren Einfluss auf die Bereitschaft, Mitarbeiterbeteiligungen einzugehen.

Tatsächlich bleibt mit den gesetzlichen „Neuregelungen“ vieles beim Alten:

Die Neuerungen sehen u. a. eine Anhebung des Fördersatzes gem. 5. VermBG von 18% auf 20% und eine Anhebung des steuer- und abgabenfreien Höchstbetrages gem. § 3 Nr. 39 (ehemals im § 19a geregelt) EStG von 135 € p. a. auf 360 € p. a. mit Bestandschutz für bisherige Beteiligungsmodelle vor. Es besteht die Freiheit der Anpassung durch die Beteiligungsvertragsparteien wie auch die Freiwilligkeit der Beteiligung. Weiter sind Beteiligungsfonds vorgesehen, die einen Rückfluss von 75% der Fondseinzahlungen in die Unternehmen garantieren müssen und schließlich eine Aufklärungskampagne über Verbände und Kammern sowie Beratungsstellen. Ein Modell wie der Deutschlandfonds der SPD ist damit vom Tisch. Fortschritt ist das nicht - mutig auch nicht.

Es geht auch anders

Das Gutachten kommt abschließend zu einigen grundsätzlichen Erkenntnissen sowie zu ergänzenden Vorschlägen zu den derzeitigen Bestimmungen:

Eine materielle wie immaterielle Beteiligung der Mitarbeiter an ihren Unternehmen muss diese nicht nur zusätzlich motivieren und ihr Mitdenken fördern, sondern - in Zeiten eines wachsenden Fachkräftemangels - auch die Mitarbeiter an die Unternehmen binden. Dieses Managementinstrument ist so bedeutend, dass mehr getan werden muss, um es in Deutschland zu verbreiten. Dabei sind auch innovative Wege zu beschreiten und vor allem bürokratische Barrikaden niederzureißen. Weitere gesetzliche Regelungen sind abzulehnen.

Steuervereinfachungen sind möglich!

Ein wesentlicher Hinderungsgrund gegen erfolgs- und gewinnbezogene Mitarbeiterbeteiligung ist die steuerliche Behandlung der Ausschüttungen. Diese wird als schlecht und kompliziert wahrgenommen. Sinnvoller ist es, den § 3 Nr. 39 EStG gänzlich abzuschaffen und stattdessen die Ausschüttungen wie auch andere Kapitalerträge zu behandeln, die seit 2009 mit einer 25%igen Pauschalbesteuerung an der Quelle belegt werden. Die bringt nicht nur eine Vereinfachung der Besteuerung mit sich, sondern folgt auch dem Grundverständnis der Mitarbeiterbeteiligung als Kapitalbeteiligung an einer Wirtschaftseinheit. Liegt der Steuersatz des Mitarbeiters unterhalb von 25%, kann er durch Einzelsteuererklärung seinen Steuersatz nutzen.

Ebenso sind die gesetzlichen Fondsmodelle, die zudem nur 75% Beteiligung am eigenen Unternehmen vorsehen, nach dieser Studie nicht sinnvoll. Es ist nicht einzusehen, warum 25% der

Beteiligung der Mitarbeiter nicht am eigenen Unternehmen erfolgen sollen sondern gestreut werden. Das kann auch jeder Mitarbeiter am Kapitalmarkt für sich individuell vornehmen und so sein persönliches Risiko verteilen.

Die praktische Umsetzung

Wichtiger ist vielmehr, dass die Beteiligung vollständig und direkt am eigenen Unternehmen erfolgt, wobei die Mitarbeiterbeteiligungen in eigenen unternehmensbezogenen Beteiligungsgesellschaften zu bündeln sind. Die Kleinteiligkeit der Beteiligung am Kapital ist bislang ein erheblicher Hinderungsgrund. Vereinfachte Abwandlungen der bestehenden Kapitalgesellschaften in Richtung einer Mitarbeiter-AG oder GmbH sind zu schaffen, ähnlich der kleinen AG mit begrenzter Publizitäts- und Berichtspflicht, die auf den Kreis der Mitarbeiter begrenzt bleibt. Dies würde auch den Interessen der Unternehmen entgegen kommen. Mit Musterverträgen und -modellen, die nur in Teilen oder gar nicht von den Unternehmen oder Mitarbeitern geändert werden müssen, würde die Regierung den Verwaltungsaufwand gerade der kleinen Unternehmen und Beteiligten mindern und zudem Standards für eine Bewertung im Rahmen von Basel II schaffen.

Zudem erhält die beteiligende Gesellschaft den Status einer eigenen Rechtspersönlichkeit und kann so als Gesellschafter auch in einer Personengesellschaft fungieren und auf diesem Wege mitbestimmen (GmbH&CoKG, GmbH&CoOHG). Für kleine, aber von vielen Mitarbeitern gespeiste Beteiligungsgesellschaften erscheint die treuhändische Verwaltung durch Rechtsanwalt/Steuerberater, Kammer oder eine Organisation sinnvoll. Ggf. macht auch eine Institution, wie es sie für Stiftungen in Form des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft gibt, als wenngleich etwas aufwendigere Betreuungsvariante Sinn.

Die Prinzipien unternehmerischen Handelns

Zwei Grundfesten unternehmerischen Denkens müssen auch für Mitarbeiter Geltung behalten: Wer sich am Erfolg beteiligt, muss auch am Verlust beteiligt sein! Wer über sein Einkommen hinaus an den Früchten der Kapitalvermehrung beteiligt sein will, muss auch Verantwortung für die Verringerung des Kapitals übernehmen. Das geschieht schon allein aus der Erwägung, dass wir den Mitarbeiter, der sich mit Arbeitskraft und Kapital am eigenen Unternehmen beteiligt auch als mündigen Kleinunternehmer im eigenen Unternehmen respektieren müssen. Daraus folgt, dass demjenigen, der sich mit eigenem Kapital am Unternehmen beteiligt, auch die Mitbestimmungsrechte einzuräumen sind, die jedem Beteiligten nach bestehender Gesetzeslage zu gewähren sind.

Allerdings dürfte es gerade bei Mitarbeitern mit kleinen Einkommen und mangelndem Einschätzungsvermögen für das Risiko schwierig sein, diese für Beteiligungen zu gewinnen. Sollte es nun der politische Wille sein, auch diese Mitarbeiter für die Beteiligung zu gewinnen, so bieten sich zwei Wege an:

Erstens sind Zuweisungen in Form von Verlustbeteiligungen angeregt. Allerdings sollten diese Verlustzuweisungen nicht zu Zahlungen der Mitarbeiter führen dürfen, sondern sind in die Folgejahre vorzutragen. So können Gewinnbeteiligungen aus guten wirtschaftlichen Zeiten mit Verlustbeteiligungen aus den schlechten Zeiten saldiert werden.

Weiter sollte ein Einlagensicherungsfonds - ähnlich denen im Bankenwesen - für alle Unternehmen mit Kapitalmitarbeiterbeteiligungen geschaffen werden, der im Insolvenzfall des jeweiligen Unternehmens für die Mitarbeiterkapitalbeteiligungen bis zu 100% einspringt. Dafür ist aus der ursprünglichen Kapitaleinlage des Mitarbeiters ein noch zu bemessender, ausfallrisikoabhängiger Anteil an den Fonds abzuführen.

Es gibt also immer noch neue Wege und Konzepte, die materielle Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland voranzubringen, auch ohne neue Gesetze und Verordnungen. Dabei ist es unerlässlich, die Mitarbeiter auf dem Weg zum Erfolg mitzunehmen, zu motivieren und für ihren Anteil zu belohnen, wobei das Credo lautet: In guten wie in schlechten Zeiten!

Das Gutachten und die Studien sind in einer Schrift gebündelt erschienen:
Jörn-Axel Meyer, Mitarbeiterbeteiligung in KMU - State of the Art,
Meinungen und Bewertung Josef Eul Verlag Lohmar 2009, 125 Seiten, ISBN 978-3-89936-815-4

Deutsches Institut für kleine und mittlere Unternehmen, e.V. Für Rückfragen, Interviews oder Gastbeiträge wenden Sie sich bitte an:
David Ehmke, Deutsches Institut für kleine und mittlere Unternehmen,
Tel.: +49 / 30 / 8940- 8421, Email: d.ehmke@dikmu.de