

AGP e.V.
Wilhelmshöher Allee 283a
34131 Kassel
Tel. 0561-932425-0
www.agpev.de

Inhalt

Editorial	1
Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz	
Politische Willensbildung im Überblick	2
Die Fakten	4
Folgerungen für die Praxis	6
Abschießende Wertung	6
AGP Sterne – Warum gerade jetzt?	7
Mitgliederversammlung und Jahrestagung 2009	8
Einladung zur BDA-Fachtagung	9

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser der AGP-Mitteilungen,

das neue Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz hat alle parlamentarischen Hürden genommen und tritt am 01.04.2009 in Kraft. Wir lassen in dieser Ausgabe der AGP-Mitteilungen den politischen Entscheidungsprozess, der dem Gesetz vorausgegangen ist und den die AGP über drei Jahre hinweg begleitet hat, noch einmal Revue passieren; vor allem aber haben wir die nun geltenden Fakten und die Folgerungen für die Unternehmen zusammengefasst.

Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass es sehr wohl eine Erhöhung des Förderumfangs gibt, die positiv zu werten ist, dass sich aber die Regeln für bestehende und zukünftig entstehende Modelle, wenn diese die Vorteile des Gesetzes nutzen wollen, geändert haben. Darüber hinaus sind einige offene, für die Praxis wichtige Fragen noch zu klären, wenn Rechtsunsicherheiten vermieden werden sollen.

Die AGP wird sich sowohl für weitere Klärungen als auch für nötige und mögliche Novelierungen einsetzen. Die AGP steht ihren Mitgliedern für eine Überprüfung ihres Beteiligungsmodells zur Verfügung.



In diesen Tagen beginnt unsere zweite Kampagne „AGP Sterne für partnerschaftliche Unternehmensführung“. Die Teilnahme an diesem Projekt ist für die Unternehmen gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten besonders wertvoll: Die Ergebnisse des Projektes geben eine wichtige Standortbestimmung, zeigen Verbesserungspotential auf, und das Gütesiegel der AGP bestätigt die besondere Attraktivität des Unternehmens.



Schließlich werfen die Mitgliederversammlung und die Jahrestagung in Dresden – in diesem Jahr wieder am gewohnten Termin im Juni (17.06. und 18.06.2009) – ihre Schatten voraus. Partnerschaftliche Führung, Mitarbeiterbeteiligung und gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen, also die grundlegenden Werte und Konzepte der AGP, sind es, auf die man sich in dieser Krise wieder verstärkt besinnt. Wir laden schon jetzt herzlich dazu ein, diese Entwicklung mit Unternehmern und Experten zu diskutieren und das Potential der Partnerschaftlichen Unternehmensführung herauszustellen.



Dr. Heinrich Beyer
Geschäftsführer der AGP

Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz (MKBG) 2009 – Fakten, Folgerungen und Bewertung

Nach fast dreijähriger Diskussion tritt am 1.4.2009 das

„Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung“ (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz - MKBG)

in Kraft. Bundestag und Bundesrat haben dem Gesetz und den schon seit dem Frühsommer 2008 bekannten Regelungen ohne größere Veränderungen zugestimmt.

Damit stellt sich für viele Unternehmen die Frage, welche Bestimmungen sich geändert haben und welche Instrumente einem Unternehmen, das sich für die Einführung eines Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodells entscheidet, zur Verfügung stehen, bzw. wie sich die neuen Regelungen auf bereits bestehende Modelle auswirken. Wir haben im Folgenden den derzeitigen Sachstand dargestellt, wobei auch festzustellen ist, dass einige – zum Teil sehr wichtige – Fragen aus der Unternehmenspraxis derzeit noch nicht abschließend beantwortet werden können.

Es lohnt sich auch, den Diskussionsprozess, der diesem Gesetz vorausgegangen ist, noch einmal zu rekapitulieren. Denn einige für die Unternehmenspraxis zum Teil unverständliche Regelungen des Gesetzes sind einer bestimmten politischen Konstellation geschuldet, die hier zusammengefasst dargestellt wird.



Wie alles begann - Drei Jahre Diskussion und politische Willensbildung im Überblick

Die Absichten der Politik

Angesichts des lang erwarteten wirtschaftlichen Aufschwungs haben Bundespräsident Köhler und Bundeskanzlerin Merkel vor drei Jahren zu Recht darauf hingewiesen, dass nun die Chance auch für breitere Schichten der Bevölkerung bestehe, durch die Beteiligung am eigenen Unternehmen oder generell am Produktivkapital der Wirtschaft an den zu erwartenden Wertsteigerungen zu partizipieren und somit die eigene Vermögensposition zu verbessern. Gerade die Arbeitnehmer, die durch ihre Qualifikationen, ihr Engagement und ihre Flexibilität dazu beigetragen haben, dass „ihre Unternehmen“ wieder Anschluss an die globalisierte Wirtschaft gefunden haben, sollten nun stärker an den Erfolgen dieser Unternehmen teilhaben.

Dieses Signal sollte durch eine moderate Unterstützung des Staates – also durch eine bessere steuerliche Behandlung oder Förderung des entsprechenden Anlagekapitals – untermauert werden. Dass eine derart verbesserte Vermögenssituation der Arbeitnehmer beispielsweise auch die private Altersvorsorge stützen und einen Zugang zu den überdurchschnittlich steigenden Kapitaleinkünften schaffen kann, liegt auf der Hand und war ein zentrales Motiv für die Initiative der Bundesregierung, die Mitarbeiterbeteiligung als Instrument der Sozial- und Wirtschaftspolitik stärker in den Fokus zu nehmen.

Es stand also von Anfang an fest, dass es hier nicht in erster Linie um eine Förderung unternehmerischer Beteiligungsmodelle geht, sondern um den Ausbau der Vermögensbildung und die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital der Wirtschaft.

Bei diesem Ansatz ist es kaum verwunderlich, dass hier die unterschiedlichen Wirtschafts- und Sozialpolitischen Perspektiven der Koalitionsparteien – und deren Ausgleich im Sinne eines Kompromisses - im Gesetzgebungsverfahren eine zentrale Rolle spielen würden.

Die Position der Union

In der CDU ist das Thema maßgeblich von der CDA und ihrem Vorsitzenden Karl-Josef Laumann vorangetrieben worden. Die „Laumann-Kommission“ – in der auch die AGP vertreten war – hat im Verlauf des Jahres 2006 ein Eckpunktepapier erarbeitet, das auf dem Bundesparteitag der CDU in Dresden im Dezember 2006 angenommen wurde.

Dieser Vorschlag sah ein verbessertes Anreizsystem vor: „Der § 19a Einkommensteuergesetz stellt in Zukunft Mitarbeiterbeteiligungen, die dem Arbeitnehmer eingeräumt werden, bis zu 500 Euro jährlich steuer- und sozialabgabenfrei. Das Hälftigkeitsprinzip wird abgeschafft. Darüber hinaus können alle Beschäftigten Teile ihres Bruttolohnes in eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung umwandeln. Dieser Lohnanteil unterliegt der Sozialversicherungspflicht, wird jedoch solange nicht besteuert, wie die Kapitalbeteiligung im Unternehmen angelegt bleibt. Darüber hinaus wird die Möglichkeit offen gehalten, die Besteuerung weiter zu verschieben, wenn der Arbeitnehmer die Erlöse aus der Mitarbeiterbeteiligung zur Sicherung seiner Altersversorgung anlegt.“

Diese Förderungssystematik ist den Vorstellungen der AGP – die die nachgelagerte Besteuerung schon immer favorisiert hat - sehr nahe gekommen.

Die Union hat die Ausweitung des Insolvenzschutzes für Mitarbeiterkapital auf betrieblicher Ebene immer abgelehnt – gleichwohl hat man auch hier vor dem Hintergrund der intensiven Diskussion um das „doppelte Risiko“ und wohl auch um politisch nicht angreifbar zu sein die Einrichtung von Mitarbeiterbeteiligungsfonds nicht abgelehnt. „Mittelständische Unternehmen können grundsätzlich auch erwägen, gemeinsam regionale oder branchenbezogene Fonds für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzurichten. So besteht Freiraum, dass Unternehmen und Mitarbeiter diejenige Form wählen können, die ihren Präferenzen und ihrer jeweiligen Risikoneigung am ehesten entsprechen“.

Auch das „Gleichbehandlungsgebot“ findet sich schon sehr frühzeitig in dem Positionspapier der Union: „In Sozialen Kapitalpartnerschaften gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung. Das Angebot zur Beteiligung am Unternehmen sollte deshalb grundsätzlich allen Beschäftigten offen stehen“.

Die Position der SPD

Mit einem medialen „Paukenschlag“ ist im Juni 2007 dann das Konzept der SPD vom damaligen Parteivorsitzenden Kurt Beck der Öffentlichkeit präsentiert worden. Der von Beck verwendete Begriff des „Deutschlandfonds“ machte die Runde. Ein Modell, das das Land Rheinland Pfalz in ähnlicher Form bereits etabliert hatte, das aber – wie wir heute wissen – bestenfalls mäßigen Erfolg hat.

Hintergrund waren und sind folgende Überlegungen in der SPD, aber auch in weiten Teilen des Arbeitnehmerflügels der CDU: „Bei allen Beteiligungen am Kapital gehen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das doppelte Risiko ein, im Falle der Insolvenz ihres Unternehmens nicht nur den Arbeitsplatz, sondern auch die Beteiligung zu verlieren. Das ist problematisch. Eine zusätzliche Insolvenzsicherung ist finanziell aufwändig und kommt dementsprechend nur selten vor“.

Und weiter: „Ein Deutschlandfonds für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann die rechtlichen und tat-

sächlichen Voraussetzungen schaffen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in Deutschland verstärkt am Kapital ihrer Unternehmen zu beteiligen. Dieser Deutschlandfonds fungiert als deutschlandweite Kapitalsammelstelle für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen. Er ist ein zusätzliches Angebot an die Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Unternehmen. Die bisherigen Möglichkeiten zur Mitarbeiterbeteiligung bleiben bestehen“.

Die öffentliche Diskussion um die Mitarbeiterbeteiligung und das neue Gesetz ist lange Zeit von der „Fonds-Debatte“ überlagert worden. Noch in der Anhörung im Finanzausschuss des Deutschen Bundestages im November 2008 ging es fast ausschließlich darum, wie ein solcher Fonds von der Investment- und Versicherungswirtschaft konstruiert und etabliert werden kann.

Weiterhin hat sich die SPD darauf festgelegt, dass die Mitarbeiterbeteiligung

- ⇒ „nicht in Konkurrenz zur betrieblichen und privaten Altersvorsorge“ treten und
- ⇒ nicht durch die Umwandlung von Tariflöhnen und Tarifgehältern zu Produktiv- oder Investivlöhnen“ zustande kommen darf sowie
- ⇒ allen Mitarbeitern offen stehen muss.

Der Förderumfang, den die SPD vorgeschlagen hat, lag mit 240 € pro Jahr nach §19a EStG und leichten Verbesserungen bei der Vermögensbildung deutlich unter dem Ansatz der Union.

Das Gesetzgebungsverfahren

Mit diesen Positionen begannen dann im Herbst 2007 die Beratungen in der Koalitionsarbeitsgruppe zur Vorlage eines Gesetzentwurfs. Die Gruppe wurde von Karl-Josef Laumann, Bundesarbeitsminister Olaf Scholz und Erwin Huber geleitet.

Die – nach Berichten von Beobachtern – äußert zähen Verhandlungen waren geprägt von einem Willen zur Einigkeit und dementsprechend von der Suche nach Kompromissen, bei denen natürlich beide Seiten „ihr Gesicht wahren“ wollten und mussten.

Im April 2008 einigte sich die Koalitionsarbeitsgruppe auf einen gemeinsamen Vorschlag, der dann - im Wesentlichen unverändert – die verschiedenen Stationen des Gesetzgebungsverfahrens durchlaufen hat:

- ⇒ Referentenentwurf,
- ⇒ Gesetzentwurf,
- ⇒ Beschluss des Kabinetts,
- ⇒ Anhörung im Finanzausschuss des Deutschen Bundestags,
- ⇒ Lesungen und Beschlussfassung im Bundestag am 21. Januar 2009 und
- ⇒ Zustimmung des Bundesrates am 13. Februar 2009.

Die AGP hat all diese Stationen aktiv mit begleitet und über Presse- und Lobbyarbeit die Interessen der Beteiligungunternehmen in Deutschland vertreten. Wir haben uns dabei natürlich auf die betriebliche Mitarbeiterkapitalbeteiligung konzentriert und das Thema des Beteiligungsfonds weitgehend den Vertretern der Investmentbranche überlassen.

Alle Verbände und Experten mussten jedoch feststellen, dass es in der Koalition nicht mehr den politischen Willen gab - und wohl auch nicht geben konnte -, das „Paket noch einmal aufzudröseln“ und wichtige Änderungen und Verbesserungen vorzunehmen.

Die aus Sicht der AGP und der Unternehmen bestehenden Defizite des Gesetzes –

- ⇒ Mitarbeiterbeteiligungsfonds,
- ⇒ Entgeltumwandlungsverbot,
- ⇒ Gleichbehandlungsgebot und
- ⇒ Verzicht auf die nachgelagert Versteuerung

- entspringen der politischen Konstellation der vergangenen Jahre. Sie sind in vielen Fällen ein Kompromiss zwischen den Positionen von Union und SPD. Nur: Ohne derartige Kompromisse wäre ein solches Gesetzesvorhaben nicht möglich gewesen.

Insgesamt überwiegen die Vorteile.

Die Arbeit der AGP als einziger Vereinigung, die sich tatsächlich für die Verbesserung der betrieblichen Mitarbeiterbeteiligung eingesetzt hat, hat dazu beigetragen, dass

- ⇒ **das Freiwilligkeitsprinzip bei der Mitarbeiterbeteiligung gewahrt blieb,**
- ⇒ **die Ausweitung des Insolvenzschutzes für betriebliche Beteiligungen abgewendet wurde,**
- ⇒ **die Förderung im Rahmen des Möglichen ausgedehnt und**
- ⇒ **das „Gleichbehandlungsgebot“ – das in der ursprünglichen Form überhaupt keine Unterscheidung nach Betriebszugehörigkeit oder anderen Kriterien zugelassen hatte - deutlich „entschärft“ wurde.**

Impressum

Herausgeber und Redaktion:

Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V.
Wilhelmshöher Allee 283a, 34131 Kassel
Tel.: 0561-932425-0 / Fax: 0561-932425-2
E-Mail: info@agpev.de / Internet: www.agpev.de,.

1. Vorsitzender des Vorstandes: Horst Kuschetzki

Geschäftsführer: Dr. Heinrich Beyer

V.i.S.d.P.: Dr. Heinrich Beyer

Bezugspreis als Hardcopy: Jahresabonnement 15 €, zzgl. Versand (Einzelnummer 4 € zzgl. Versand) / Für AGP-Mitglieder: kostenfrei.

ISSN: 0948-8758

Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz (I) – Die Fakten¹

1. Erhöhung der steuerlichen Förderung im Einkommensteuergesetz

Der § 19a EStG, in dem die steuerliche Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung bisher geregelt war, wird aufgehoben. Dafür wird der neue § 3 Nr. 39 EStG eingeführt. Nach dieser Vorschrift ist der Vorteil aus einer unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Kapitalbeteiligungen des Arbeitnehmers steuer- und sozialabgabenfrei, soweit der Vorteil insgesamt 360 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigt.

Voraussetzungen:

- ⇒ Die Kapitalbeteiligung muss als freiwillige Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassen und darf nicht auf bestehende oder künftige Ansprüche angerechnet werden.
- ⇒ Die Kapitalbeteiligung muss mindestens allen Arbeitnehmern offen stehen, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen.

Die bisherige zusätzliche Begrenzung der Steuerfreiheit auf den halben Wert der Beteiligung („Hälftungsprinzip“) fällt weg.

2. Erhöhung der steuerlichen Förderung im Fünften Vermögensbildungsgesetz

Nach § 13 des 5. VermBG hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine staatlich gewährte Arbeitnehmer-Sparzulage. Für eine Mitarbeiterkapitalbeteiligungen gelten künftig höhere Einkommensgrenzen: Bei Ledigen steigt sie von 17.900 auf 20.000 Euro und bei zusammen veranlagten Ehegatten erhöht sie sich von 35.800 auf 40.000 Euro.

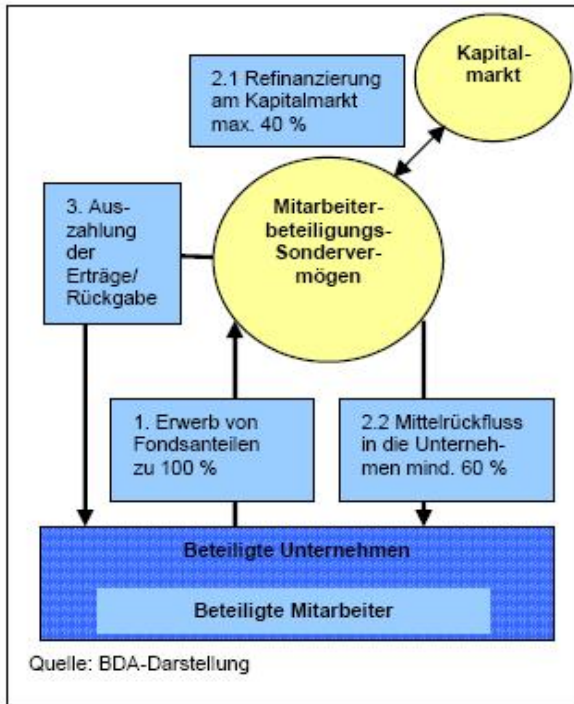
Des Weiteren gilt für in Mitarbeiterkapitalbeteiligungen angelegte vermögenswirksame Leistungen ein erhöhter Fördersatz der Arbeitnehmer-Sparzulage von 20 Prozent (bisher 18 Prozent) bis zu einem Anlagebetrag von maximal 400 Euro. Damit steigt der Höchstbetrag der Arbeitnehmerzulage von 72 auf 80 Euro.

3. Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen

Um neben der direkten Mitarbeiterkapitalbeteiligung eine Alternative anzubieten, bei der das Risiko eines Kapitalverlustes auf Seiten der Arbeitnehmer möglichst ausgeschlossen werden kann, wird im Investmentgesetz (Abschnitt 7a) eine neue Fondsvariante – das Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen – aufgenommen. Über das Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen wird eine indirekte Form der Kapitalbeteiligung

¹ Vgl. auch Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA, Info-Leitfaden zu Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz, 2009.

gung geschaffen: Die Arbeitnehmer werden nicht unmittelbar an ihrem Arbeit gebenden Unternehmen beteiligt, sondern mittelbar als Inhaber von Fondsanteilen an dem Sondervermögen, das in das jeweilige Unternehmen investieren kann. Das Sondervermögen wird von professionellen Fondsmanagern verwaltet und unterliegt der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).



Die zugelassenen Vermögensgegenstände unterliegen dabei folgenden Anlagegrenzen:

Nicht notierte Beteiligungen von Teilnehmerfirmen wie Aktien, GmbH-Anteile, stille Beteiligungen und Darlehensforderungen gegen teilnehmende Unternehmen sowie alle anderen Wertpapiere von Teilnehmerfirmen müssen mindestens 60 Prozent des Wertes des Fondsvermögens ausmachen. Damit wird allen teilnehmenden Unternehmen zusammen ein Kapitalrückfluss in Höhe von 60 Prozent des Wertes des Sondervermögens garantiert. Dieser Rückfluss erfolgt in Form von Beteiligungen und Fremdfinanzierungen (z. B. Darlehen, Schuldscheine und Genussscheine).

Innerhalb dieser 60 Prozent gilt in Bezug auf nicht notierte Beteiligungen von Teilnehmerfirmen wie Aktien, GmbH-Anteile, stille Beteiligungen und nicht notierte Wertpapiere von Teilnehmerfirmen eine Anlagehöchstgrenze von maximal 25 Prozent des Wertes des Sondervermögens.

Bezogen auf ein einzelnes teilnehmendes Unternehmen darf der Kapitalrückfluss maximal 20 Prozent des Wertes des Sondervermögens betragen. Teilnehmende Unternehmen haben keinen Anspruch auf Zuteilung von Finanzmitteln aus dem Fonds.

In einer nicht teilnehmenden Firma darf die Kapitalanlagegesellschaft nur maximal 5 Prozent des Wertes des Sondervermögens anlegen.

4. Freiwilligkeitsgrundsatz

Voraussetzung für die Steuerfreiheit der Mitarbeiterkapitalbeteiligung nach § 3 Nr. 39 EStG ist, dass sie als freiwillige Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassen und nicht auf bestehende oder zukünftige Ansprüche angerechnet werden darf. Die Gewährung steuerfreier Kapitalbeteiligungen ist demnach nur in Form einer on-Top-Leistung durch den Arbeitgeber möglich. Eine Entgeltumwandlung von Arbeitslohn ist damit ausgeschlossen. Auf diese zusätzliche Leistung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer darf jedoch kein Rechtsanspruch bestehen (freiwillige Leistung). Mit der Gesetzesformulierung soll eine steuerbegünstigte Kapitalbeteiligung als Gegenstand eines Tarifvertrages ausgeschlossen werden, denn wenn eine Leistung in der Form tarifvertraglich geregelt wird, handelt es sich nicht mehr um eine freiwillige Leistung. Gleiches gilt, wenn durch den Tarifvertrag Dritte (z. B. der Betriebsrat) vom Arbeitgeber entsprechende Leistungen an die Beschäftigten verlangen können.

5. Gleichbehandlungsgrundsatz

Weitere Voraussetzung für die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 39 EStG ist, dass die Kapitalbeteiligung mindestens allen Arbeitnehmern offen stehen muss, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen. Insofern ist es zulässig, dass die Bedingung für die Steuerfreiheit in Form einer Mindest-Betriebszugehörigkeit festgelegt werden kann, die ein Jahr beträgt. Diese Regelung ermöglicht beispielsweise den Ausschluss von Personengruppen wie Werkstudenten oder Praktikanten, die nur kurz – nämlich weniger als ein Jahr – im Unternehmen tätig sind.

Aufgrund des Wortlautes der gesetzlichen Regelung wird als sachlicher Differenzierungsgrund nur die Dauer der Betriebszugehörigkeit ausdrücklich zu gelassen.

6. Bestandsschutz

Zum Schutz der bereits bestehenden Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle wird als Übergangsregelung der § 52 Abs. 35 EStG eingefügt. Danach kann der bisherige § 19a EStG bis einschließlich 2015 weiter angewendet werden, wenn

- ⇒ die Kapitalbeteiligung vor dem 1. April 2009 überlassen wird oder
- ⇒ aufgrund einer am 31. März 2009 bestehenden Vereinbarung ein Anspruch auf die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung einer Kapitalbeteiligung besteht sowie die Kapitalbeteiligung vor dem 1. Januar 2016 überlassen wird.

Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz (II) – Folgerungen für die betriebliche Praxis²

Zum Gleichbehandlungsgrundsatz

- ⇒ Die Inanspruchnahme des neuen § 3,39 EStG setzt voraus, dass die Beteiligung nahezu der gesamten Belegschaft angeboten wird.
- ⇒ Ein Beteiligungsmodell, das sich bspw. nur an Führungskräfte richtet, ist nicht mehr förderfähig.
- ⇒ Auch sachlich begründete Differenzierungen der Belegschaft, die mit dem Arbeitsrecht vereinbar wären, sind – bis auf das Kriterium „Betriebszugehörigkeit länger als ein Jahr“ – förderschädlich.
- ⇒ Auch befristet beschäftigte Mitarbeiter/innen und Auszubildende müssen ein entsprechendes Angebot erhalten.

Hier ist eine praxisfremde Regelung in Kraft getreten, die gebotene und mit dem üblichen Arbeitsrecht durchaus vereinbare Differenzierungen der Belegschaft verhindert, indem auch Beschäftigte einbezogen werden müssen, die (noch) keine langfristige Bindung an das Unternehmen haben. Dies aber ist Wesen und Ziel einer betrieblichen Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

Man hätte die entsprechende Formulierung durchaus streichen oder um weitere Differenzierungskriterien erweitern können, wie es auch der Bundesrat verlangt hat, oder aber flexible Regelungen zulassen können; bspw.: „Das Beteiligungsangebot muss mindestens 70% der Beschäftigten offen stehen“.

Zum Entgeltumwandlungsverbot / Freiwilligkeitsgrundsatz

Die Bedingung für die Steuerfreiheit der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Bezug auf den Freiwilligkeitsgrundsatz ist erfüllt, wenn die Zusage einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung in folgender Weise vereinbart wird:

- ⇒ die einzelvertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer;
- ⇒ eine freiwillige Gesamtzusage des Arbeitgebers. Einmaligkeit und Freiwilligkeit müssen betont werden (Vermeidung einer betrieblichen Übung);
- ⇒ eine freiwillige Betriebsvereinbarung, wobei es hier aber ganz entscheidend auf den Vertragswortlaut der Vereinbarung ankommt, damit die Betriebsvereinbarung nicht zum „Anspruch“ wird.

Klärungsbedarf

Im Gesetzestext und den Begründungen findet sich keine Aussage darüber, wie die sogenannten „konditionierten Angebote“ zu werten sind:

- ⇒ Bei diesen in der Praxis vorherrschenden Modellen erhält nur derjenige Mitarbeiter bis zu 360 € als freiwillige Leistung des Unternehmens nach § 3,39 EStG, der zuvor das Beteiligungsangebot angenommen und eine Eigenbeteiligung erworben bzw. eine Eigenleistung erbracht hat – zum Beispiel 400 € als vermögenswirksame Leistungen.
- ⇒ Eine Staffelung des Betrags nach § 3,39 EStG nach Höhe der Eigenleistung des Mitarbeiters ist ebenfalls gängige Praxis.

Wenn Rechtsunsicherheiten vermieden werden sollen, müssen Durchführungsverordnungen und Anwendungsschreiben vom federführenden Bundesfinanzministerium hier noch Klarheit bringen.

Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz (III) – Abschließende Wertung

1. Die Anhebung des steuerfreien Höchstbetrages für die Überlassung von Kapitalbeteiligungen seitens des Arbeitgebers ist zu begrüßen. Auch die Anhebung der Arbeitnehmersparzulage und der Einkommensgrenzen im Vermögensbildungsgesetz ist positiv zu werten: Beide Förderungen zusammen werden zu mehr Mitarbeiterkapital in den Unternehmen führen – das rechnet sich für das Unternehmen und die Mitarbeiter gleichermaßen.
2. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist unnötig und praxisfremd, wird sich in der Praxis aber nicht als wesentliches Hindernis für mehr Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle erweisen.
3. Reine Führungskräftebeteiligungen sind nach wie vor möglich und kommen auch ohne den § 3,39 EStG aus.
4. Die Einschränkungen durch das Entgeltumwandlungsverbot wären an sich unproblematisch, weil dies in den meisten Beteiligungsunternehmen schon immer etablierte Praxis ist; andere Unternehmen haben bis zu sechs Jahren Zeit, ihre Modelle anzupassen. Allerdings: Es besteht Klärungsbedarf bei den „konditionierten Angeboten“ sowie bei der Bewertung von Betriebsvereinbarungen.
5. Es wird sehr stark auf die Formulierungen in den Vereinbarungen ankommen, ob ein Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodell letztlich die Voraussetzungen des MKBG erfüllt. Wie fast immer in solchen Fällen geht das nicht ohne eine fachkundige Beratung.

² Dank an Dr. Rolf Leuner, Rödl & Partner

6. Noch immer gilt: Beteiligungsmodelle sollten sich zuallererst an den Zielen des Unternehmens und der Mitarbeiter orientieren sowie zur Unternehmenskultur passen. Erst dann stellt sich die Frage ob ein Modell auch dem MKBG entspricht.
7. Die Mitarbeiterbeteiligungsfonds tangieren die betriebliche Beteiligung nicht. Es ist schwer vorstellbar, dass sie sich breitflächig durchsetzen.
8. Der Gesetzgeber hat insgesamt eine große Chance für eine wirklich substantielle Unterstützung der Kapitalbeteiligung nicht genutzt, aber das im Rahmen des politischen Prozesses Mögliche durchaus erreicht.

AGP Sterne 2009

Warum gerade jetzt?

Nach erfolgreichem Start in 2008 beginnt in diesen Tagen unser Wettbewerb „AGP Sterne für Partnerschaftliche Unternehmensführung 2009“. Die Teilnahme an diesem Projekt ist für die Unternehmen gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten besonders wertvoll: Die Ergebnisse des Projektes sind eine Standortbestimmung, zeigen Verbesserungspotential auf, und das Gütesiegel der AGP bestätigt die besondere Attraktivität des Unternehmens.

Warum ist die Auszeichnung mit Sternen für Partnerschaftliche Unternehmenskultur so wichtig?

- ⇒ Weil Partnerschaft nachhaltige Wettbewerbsvorteile schafft: Partnerschaftlich geführte Mitarbeiter identifizieren sich mit dem Unternehmen, zeigen mehr Engagement und schaffen bessere Resultate.
- ⇒ Weil partnerschaftlich geführte Unternehmen bessere Voraussetzungen haben, um auch wirtschaftlich schwierige Zeiten zu bewältigen.
- ⇒ Weil mittelständische Unternehmer oft ganz intuitiv eine engagierte Partnerschaft mit ihren Mitarbeitern leben
- ⇒ Weil eine Auszeichnung mit Sternen für partnerschaftliche Unternehmenskultur die Attraktivität des Unternehmens für Mitarbeiter, Bewerber und auch Kunden spürbar stärkt.

Eine professionelle Bewertung stellt sicher, dass AGP-Sterne für partnerschaftliche Unternehmenskultur wirklich wertvoll sind. Bewertet werden:

- ⇒ Wirtschaftlicher Erfolg und Nachhaltigkeit auch in Krisenzeiten
- ⇒ Partnerschaftliche Grundorientierung
- ⇒ Führung und Zusammenarbeit
- ⇒ Arbeitsbedingungen

Aufgenommen werden die Informationen zu diesen Eigenschaften der Unternehmen mit wenigen Stunden Arbeitsbelastung für die Unternehmen über einen Fragebogen, 3-4 Interviews und eine Befragung von Mitarbeitern (Stichprobe oder Vollerhebung). Letztendlich werden die Sterne durch eine Jury vergeben, die mit kompetenten Wissenschaftlern, Geschäftsführern, Personalleitern aber auch je einem Vertreter von Gewerkschaftsseite und der Bertelsmann Stiftung besetzt ist.

Als Ergebnis der Bewertung erhalten die Unternehmen

- ⇒ eine Darstellung der Stärken und Schwächen in der partnerschaftlichen Ausprägung ihrer Unternehmenskultur,
- ⇒ einen differenzierten Ergebnisbericht der Mitarbeiterbefragung
- ⇒ und ggf. eine Auszeichnung mit Sternen, die auf der Jahrestagung der AGP medienwirksam verliehen werden.

Jetzt mitmachen und Unterlagen anfordern



Stimmen zum Projekt:

„Mit wenig Aufwand und Kosten haben wir aus der Bewertung und der Mitarbeiterbefragung wertvolle Hinweise auf Verbesserungspotentiale erhalten. Die Auszeichnung mit 4 Sternen nutzen wir jetzt aktiv in unserer internen und externen Kommunikation.“

Michael Hinz, Personalleiter Hoppecke GmbH & Co. KG, Brilon

„Immer wenn man ausgezeichnet wird, ist das Grund zur Freude. Noch wertvoller waren für mich aber die Impulse, die wir für unsere weitere Entwicklung aus der Mitarbeiterbefragung erhalten haben.“

Klaus Beverungen, Geschäftsführer S&N AG, Paderborn

AGP Mitgliederversammlung 2009

Dresden – 17. Juni 2009

Ab 14.00 Uhr, Hotel Taschenberg Palais

Die Jahrestagung und die Mitgliederversammlung im November 2008 fanden bereits unter dem Eindruck der Finanzkrise und des sich anbahnenden wirtschaftlichen Abschwungs statt. Was sich vor einem halben Jahr erst abzeichnete, hat sich mittlerweile zur gravierendsten Wirtschaftskrise seit den dreißiger Jahren ausgewachsen.

- ⇒ Partnerschaftliche Unternehmensführung mit Mitarbeiterbeteiligung – dieses Konzept, das die AGP seit vielen Jahren vertritt und kontinuierlich weiter entwickelt, ist zu einem Synonym für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln geworden – auch und gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten.
- ⇒ Im Strom fast ausschließlich schlechter Nachrichten nahezu untergegangen ist allerdings die Verabschiedung des neuen Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes – zu Unrecht, denn das Gesetz bietet neue Chancen.

Die diesjährige Mitgliederversammlung der AGP wird sich – neben den Formalitäten - im Rahmen des Mitgliederforums mit zwei Schwerpunktthemen befassen

1. Partnerschaftliche Unternehmensführung und Mitarbeiterbeteiligung – Die Positionierung der AGP
2. Mitarbeiterkapitalbeteiligung – Das neue Gesetz und die neue „Popularität“

Für beide Themen, die jeweils mit einem Impulsreferat eingeleitet werden, steht ausreichend Zeit für intensive Diskussionen zur Verfügung.

AGP-Mitglieder erhalten die Einladung zur Mitgliederversammlung und zum interessanten Rahmenprogramm in den nächsten Tagen.



AGP Jahrestagung 2009

Dresden-Hellerau – 18. Juni 2009

Ab 11.00 Uhr Gartenstadt Hellerau und die Deutschen Werkstätten

Ab 14.00 Uhr 59. Jahrestagung der AGP

Unternehmer für unsere Gesellschaft

**- Partnerschaftliche Unternehmensführung und gesellschaftliche Verantwortung -
Aus der Krise lernen !**

Die Jahrestagung findet in einer kulturhistorisch einzigartigen Umgebung – der Gartenstadt Hellerau vor den Toren Dresdens - und in Kooperation mit einem einzigartigen Unternehmen – den Deutschen Werkstätten Hellerau (www.dwh.de) – statt.



Die Themen im Überblick:

- ⇒ Partnerschaftliche Unternehmensführung– Das Konzept der AGP
- ⇒ Das Potential der Mitarbeiterbeteiligung – „In guten und in schlechten Zeiten“
- ⇒ In der Krise haben Werte Konjunktur
- ⇒ Wandel, Führung und Mitarbeitermotivation
- ⇒ Marktplatz Mitarbeiterbeteiligung
- ⇒ Abendveranstaltung

Die Einladungen werden nach Abschluss der Vorbereitungen versendet. Die AGP-Geschäftsstelle steht für weitere Vorab-Informationen zur Verfügung.

info@agpev.de / Tel.: 0561-932425-0