

Studie im Auftrag
des Bundesministeriums
für Wirtschaft und Energie



INTERCENTAR

Verbreitung der Mitarbeiterkapital- beteiligung in Deutschland und Europa

Entwicklungsperspektiven



MKB

Ein Stück vom Kuchen

Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie:
**„Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung
in Deutschland und Europa – Entwicklungsperspektiven“**

Herausgeber: Prof. Dr. iur. Jens Lowitzsch
Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)
/ Interuniversitäres Zentrum (Intercentar)



**EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)**

Diese Studie wurde erstellt von der Bietergemeinschaft:

**Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) (Konsortialführerin)
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V.**

in Kooperation mit

**Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES Berlin) – Schmidt und Tobsch
Partnerschaft einer Soziologin und einer Wirtschaftswissenschaftlerin**

und den

Länderexperten aus dem PEPPER-Netzwerk des Interuniversitären Zentrums (Intercentar)



**HELMUT SCHMIDT
UNIVERSITÄT**

Universität der Bundeswehr Hamburg



Impressum

Jens Lowitzsch (Hrsg.)

Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie:

„Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland und Europa –
Entwicklungsperspektiven“

2020, Frankfurt (Oder)

ISBN 978-3-9821899-0-1 (E-Book)

ISBN 978-3-9821899-1-8 (Druckversion)

Titelgestaltung: Marianne Guhl

©2020 Die Autoren der jeweiligen Kapitel

In dieser Studie wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Das Dokument wurde barrierefrei erstellt und enthält daher keine Silbentrennung.

Haftungsausschluss

Die Angaben im Text sind unverbindlich und dienen lediglich zu Informationszwecken. Ohne spezifische professionelle Beratungsleistung sollten keine Handlungen aufgrund der bereitgestellten Informationen erfolgen. Haftungsansprüche gegen die Autoren und Institutionen der Bietergemeinschaft, die durch die Nutzung der in der Publikation enthaltenen Informationen entstanden sind, sind grundsätzlich ausgeschlossen.

Inhaltsübersicht

I. EINFÜHRUNG.....	1
1. <i>Europäischer Hintergrund</i>	1
2. <i>MKB-Forderungen an die Politik in Deutschland</i>	2
3. <i>Dynamik der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland und in der Europäischen Union</i>	3
4. <i>Gerechtigkeitslücke? – MKB nach der Finanzkrise</i>	5
5. <i>Vorteile von MKB in KMU und Start-ups</i>	7
6. <i>Aufbau der Studie und Herangehensweise</i>	9
TEIL 1.....	11
II. DATENLAGE UND DYNAMIK DEUTSCHLAND UND EU.....	13
1. <i>Auswertung bestehender Daten zur MKB-Verbreitung in Deutschland und der Europäischen Union</i>	14
2. <i>Vorschlag für ein aussagekräftiges Forschungsdesign zur MKB in Deutschland</i>	30
III. LÄNDERÜBERBLICK.....	31
1. <i>MKB in Deutschland</i>	31
2. <i>MAB in den EU-27 und Großbritannien: Vielfältige Traditionen und unterschiedliche Regulierung</i>	37
3. <i>Impulse für Reformen in Deutschland – Best Practice und Fallstudien aus dem europäischen Ausland</i>	50
TEIL 2.....	77
IV. MKB IN DEUTSCHEN GROßUNTERNEHMEN UND IM MITTELSTAND.....	79
1. <i>Verbreitung der MKB in Aktiengesellschaften</i>	79
2. <i>Verbreitung der MKB in KMU</i>	83
V. FOKUS: KMU UND START-UPS.....	89
1. <i>MKB in Start-ups – Potenziale und Herausforderungen in Deutschland und Europa</i>	89
2. <i>Zusammenfassung und Ausblick</i>	100
VI. FALLSTUDIEN DEUTSCHLAND.....	103
1. <i>Fallstudie KMU: Oraylis GmbH</i>	103
2. <i>Fallstudie Start-up: audibene GmbH</i>	106
3. <i>Schlussfolgerungen</i>	110
TEIL 3.....	113
VII. HARMONISIERUNG AUF EU-EBENE.....	115
1. <i>Handlungsoptionen auf EU-Ebene</i>	117
2. <i>„Weiche“ Politikoptionen zur Förderung von MAB auf EU-Ebene</i>	118
3. <i>Fazit und Ausblick</i>	122
VIII. EMPFEHLUNGEN AN DIE POLITIK.....	123
1. <i>Zusammenfassung der Teilergebnisse der Studie</i>	123
2. <i>Steueranreize als Förderinstrument</i>	127
3. <i>Wirksamkeit von Fördermaßnahmen</i>	129
4. <i>Überblick über die geeignete Fördermaßnahmen und Empfehlungen</i>	132
LITERATURVERZEICHNIS.....	136
ANNEXE.....	145
ANNEX I – DATENQUELLEN.....	145
ANNEX II – EU BEST PRACTICE FALLBEISPIELE.....	157
ANNEX III – AGP-QUELLEN.....	175
ANNEX IV – ÜBERBLICK DER FORMEN DER MKB UND IHRER ANWENDUNG IN DEUTSCHLAND.....	177
ANNEX V – LÄNDERPROFILE MAB IN DEN EU-27 UND GROßBRITANNIEN.....	179

Inhaltsverzeichnis

I. EINFÜHRUNG.....	1
1. <i>Europäischer Hintergrund</i>	1
2. <i>MKB-Forderungen an die Politik in Deutschland</i>	2
3. <i>Dynamik der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland und in der Europäischen Union</i>	3
4. <i>Gerechtigkeitslücke? – MKB nach der Finanzkrise</i>	5
5. <i>Vorteile von MKB in KMU und Start-ups</i>	7
6. <i>Aufbau der Studie und Herangehensweise</i>	9
TEIL 1	11
II. DATENLAGE UND DYNAMIK DEUTSCHLAND UND EU	13
1. <i>Auswertung bestehender Daten zur MKB-Verbreitung in Deutschland und der Europäischen Union</i>	14
1.1 Merkmale der ausgewerteten Datensätze	14
1.1.1 Betriebsdaten	14
1.1.2 Beschäftigtendaten	15
1.1.3 Weitere recherchierte Datensätze	16
1.2 Ergebnisse der untersuchten Datenquellen zur MKB-Verbreitung in Europa	16
1.2.1 Cranet 2015	17
1.2.2 ECS 2013	19
1.2.3 EWCS 2015	20
1.3 Ergebnisse der untersuchten Datenquellen zur MKB-Verbreitung in Deutschland.....	21
1.3.1 FMD-Studie 2015.....	21
1.3.2 IAB-Betriebspanel.....	24
1.4 Regressionsanalysen des Zusammenhangs zwischen betrieblichen Strukturvariablen und der MKB	26
1.5 Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse.....	28
2. <i>Vorschlag für ein aussagekräftiges Forschungsdesign zur MKB in Deutschland</i>	30
III. LÄNDERÜBERBLICK.....	31
1. <i>MKB in Deutschland</i>	31
1.1 Einführung und Hintergrund.....	31
1.1.1 Haltung der Sozialpartner	31
1.1.2. Initiativen von Interessenverbänden und Unternehmen	32
1.1.3 Entwicklung auf politischer Ebene	32
1.2 Rechtliche Rahmenbedingungen.....	34
1.2.1 Gesellschaftsrechtliche Kapitalbeteiligungen (Mitarbeiteraktien/-anteile)	35
1.2.2 Aktienoptionen.....	36
2. <i>MAB in den EU-27 und Großbritannien: Vielfältige Traditionen und unterschiedliche Regulierung</i>	37
2.1 Zusammenfassung der Länderprofile	37
2.2. Erfolgsbewertung der nationalen Rahmenbedingungen für MKB	45
2.3 Sonderproblem: Ausgestaltung und Wirksamkeit fiskalischer Anreize	47
3. <i>Impulse für Reformen in Deutschland – Best Practice und Fallstudien aus dem europäischen Ausland</i>	50
3.1 Spanien – MKB in Klein- und Kleinstunternehmen	50
Fallstudie 1: Izar-Schneidewerkzeuge, S.A.L.	51
Fallstudie 2: Komunikazio Biziagoa S.A.L.	53
Fallstudie 3: Hirunox Calderia Inoxidable S.L.L.	54
3.2 Frankreich – „FCPE de Reprise“	55
3.2.1 Hintergrund: MKB im französischen MAB-System.....	55
3.2.2 Das System „FCPE de reprise“	55
3.2.3 Umsetzungsschwierigkeiten – Der „vereinfachte“ FCPE als Work-Around-Praxisbeispiel.....	57
Praxisbeispiel 1: Die EsoPacte® Lösung von Equalis Capital	58
Praxisbeispiel 2: La Redoute	60
3.3 Österreich: Das Mitarbeiterbeteiligungsstiftungsgesetz 2017	61
Fallstudie: Die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung im Konzern voestalpine AG	62
3.4 Großbritannien – Employee Ownership Trusts	63
Fallstudie: Childbase Partnership Limited.....	65
3.5 Ungarn – 2015/18 Reform des Employee Stock Ownership Plans.....	66
3.6 MKB in KMU über Zwischengesellschaften – US-amerikanische ESOPs als Modell für Deutschland.....	68
3.6.1 ESOPs – Best-Practice Modell zur Unternehmensnachfolge im Mittelstand	69
3.6.2 MKB über Zwischengesellschaften in Deutschland.....	70
Praxisbeispiel 1: Flachglas Wernberg GmbH	71
Praxisbeispiel 2: Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG.....	72

3.6.3 Der deutsche ESOP mittels einer fiduziarischen Vollrechtstreuhand.....	72
3.6.4 Nachgelagerte Besteuerung.....	74
TEIL 2.....	77
IV. MKB IN DEUTSCHEN GROßUNTERNEHMEN UND IM MITTELSTAND.....	79
1. <i>Verbreitung der MKB in Aktiengesellschaften</i>	79
1.2 Empirische Daten.....	79
1.2 Motive für die Einführung.....	81
1.3 Planparameter.....	81
1.4 Hemmnisse.....	82
1.5 Feedback aus den Expertengesprächen.....	82
2. <i>Verbreitung der MKB in KMU</i>	83
2.1 Auswertung der AGP-Programmbibliothek.....	84
2.2 Motive für die Einführung.....	85
2.3 Planparameter.....	86
2.4 Hemmnisse.....	87
2.5 Zusammenfassung des Feedbacks aus den Expertengesprächen.....	88
V. FOKUS: KMU UND START-UPS.....	89
1. <i>MKB in Start-ups – Potenziale und Herausforderungen in Deutschland und Europa</i>	89
1.1 Einleitung.....	89
1.2 Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Start-ups – ein Sonderfall.....	90
1.3 Die Regulierung von Mitarbeiterbeteiligung in Start-ups in der EU.....	92
1.3.1 Formen der MAB in Start-ups und Motive für die Einführung.....	92
1.3.2 Besteuerung.....	93
1.3.3 Überblick von speziellen Regelungen in den EU-Mitgliedstaaten.....	95
1.4 Die Situation von MKB in Start-ups in Deutschland.....	98
2. <i>Zusammenfassung und Ausblick</i>	100
VI. FALLSTUDIEN DEUTSCHLAND.....	103
1. <i>Fallstudie KMU: Oraylis GmbH</i>	103
1.1 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen.....	103
1.2 Historischer Hintergrund.....	104
1.3 Ausgestaltung des Programms.....	104
1.4 Ergebnisse / Effekte der MKB.....	105
1.5 Wichtige Akteure.....	105
1.6 Probleme / Herausforderungen.....	106
2. <i>Fallstudie Start-up: audibene GmbH</i>	106
2.1 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen.....	106
2.2 Historischer Hintergrund.....	107
2.3 Ausgestaltung des Programms.....	108
2.4 Ergebnisse / Effekte der Beteiligung.....	109
2.5 Wichtige Akteure.....	110
2.6 Probleme / Herausforderungen.....	110
3. <i>Schlussfolgerungen</i>	110
TEIL 3.....	113
VII. HARMONISIERUNG AUF EU-EBENE.....	115
1. <i>Handlungsoptionen auf EU-Ebene</i>	117
1.1 Europäische Rahmenrichtlinie.....	117
1.2 Optionaler einheitlicher Rechtsrahmen.....	117
2. <i>„Weiche“ Politikoptionen zur Förderung von MAB auf EU-Ebene</i>	118
2.1 Kurzfristige Maßnahmen.....	119
2.2 Mittelfristige Maßnahmen.....	120
2.3 Langfristige Maßnahmen.....	121
3. <i>Fazit und Ausblick</i>	122
VIII. EMPFEHLUNGEN AN DIE POLITIK.....	123
1. <i>Zusammenfassung der Teilergebnisse der Studie</i>	123
2. <i>Steueranreize als Förderinstrument</i>	127
3. <i>Wirksamkeit von Fördermaßnahmen</i>	129
3.1 Korrelation des Angebots von MKB mit Fördermaßnahmen auf nationaler Ebene.....	130
3.2 Potenzialabschätzung für MKB in Deutschland.....	131
4. <i>Überblick über geeignete Fördermaßnahmen und Empfehlungen</i>	132
LITERATURVERZEICHNIS.....	136

ANNEXE	145
ANNEX I – DATENQUELLEN	145
1. Steckbriefe der erhobenen Datenquellen.....	145
2. Wortlaut der Fragen nach Kapital- und Gewinnbeteiligung.....	146
3. Ausgewählte Ergebnisse zur Gewinnbeteiligung in Europa und Deutschland.....	150
4. Ergebnisse der Regressionsanalysen (Zusammenhangs betrieblichen Strukturvariablen – MKB).....	154
5. Motive der Betriebsleitung für die Einführung einer MKB (FMB 2015).....	156
ANNEX II – EU BEST PRACTICE FALLBEISPIELE	157
1. Fallstudie Spanien: Izar Schneidewerkzeuge S.A.L.	157
1.3 Corporate Governance	159
1.4 Eigentümerstruktur	160
1.5 Die Vorteile der MKB	160
1.6 Ausschüttung von Dividenden	161
2. Fallstudie Spanien: Komunikazio Biziagoa S.A.L.	162
2.1 Corporate Governance	163
2.2 Die Vorteile der MKB	163
2.3 Eigentümerstruktur	163
3. Fallstudie Spanien: Hirunox Calderia Inoxidable S.L.L.	164
3.1 Corporate Governance	165
3.2 Die Vorteile der MKB	165
4. Fallstudie Österreich: voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung im Konzern voestalpine AG	166
4.1 Einführung	166
4.2 Die Mitarbeiterbeteiligungsprogramme der voestalpine	167
4.3. Die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Stiftung	168
4.4. Auswirkungen	169
5. Fallstudie Großbritannien: Childbase Ltd.	170
5.1. Einführung	170
5.2. Das MKB-Programm	171
5.3. Best Practice und Übertragbarkeit	173
ANNEX III – AGP-QUELLEN	175
1. Beschreibung der AGP-Programmbibliothek	175
2. Gesprächsleitfaden der Expertengespräche	176
ANNEX IV – ÜBERBLICK DER FORMEN DER MKB UND IHRER ANWENDUNG IN DEUTSCHLAND.....	177
ANNEX V – LÄNDERPROFILE MAB IN DEN EU-27 UND GROSSBRITANNIEN	179
1. Belgien	180
2. Bulgarien	185
3. Tschechien.....	189
4. Dänemark.....	193
5. Estland.....	198
6. Irland	203
7. Griechenland	207
8. Spanien.....	210
9. Frankreich.....	217
10. Kroatien.....	223
11. Italien	227
12. Zypern.....	232
13. Lettland	235
14. Litauen.....	239
15. Luxemburg.....	244
16. Ungarn.....	247
17. Malta	256
18. Niederlande.....	260
19. Österreich	264
20. Polen.....	270
21. Portugal.....	276
22. Rumänien	279
23. Slowenien	285
24. Slowakei	291
25. Finnland.....	295
26. Schweden	300
27. Großbritannien.....	304

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: MAB IN DEN EU-27 UND GROßBRITANNIEN	39
TABELLE 2: KLASSIFIZIERUNG DER EU-27 (+GB)	46
TABELLE 3: ÜBERSICHT DER FORMEN DER MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG	84
TABELLE 4: KERNELEMENTE DES VALUE-PLANS, AUDIBENE GMBH	109
TABELLE 5: SYNOPSE – MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG IN DEN DREI UNTERNEHMENSGRUPPEN	126
TABELLE 6: ÜBERBLICK DER LÖSUNGSANSÄTZE FÜR VERSCHIEDENE GMBH-TYPEN	133
TABELLE 7: STECKBRIEFE DER ERHOBENEN DATENQUELLEN	145
TABELLE 8: FINANZKENNZAHLEN IZAR SCHNEIDWERKZEUGE S.A.L. 2018	158
TABELLE 9: BENCHMARKING-INDIKATOREN IM VERGLEICH ZUM SEKTOR 2017/2018	158
TABELLE 10: FINANZKENNWERTE DER IZAR SCHNEIDWERKZEUGE S.A.L. 2012 - 2018	159
TABELLE 11: DYNAMIK DER EIGENTÜMERSTRUKTUR DER IZAR S.A.L.	160
TABELLE 12: FINANZKENNZAHLEN 2018 KOMUNIKAZIO BIZIAGO S.A.L.	162
TABELLE 13: BENCHMARKING-INDIKATOREN IM VERGLEICH ZUM SEKTOR 2017/2018	162
TABELLE 14: FINANZKENNWERTE KOMUNIKAZIO BIZIAGO S.A.L. 2012 - 2018	162
TABELLE 15: EIGENTÜMERSTRUKTUR VON KOMUNIKAZIO S.A.L.	163
TABELLE 16: FINANZKENNZAHLEN 2018 HIRUNOX S.L.L.	164
TABELLE 17: BENCHMARKING-INDIKATOREN IM VERGLEICH ZUM SEKTOR 2017/2018	164
TABELLE 18: FINANZKENNWERTE HIRUNOX S.L.L. 2012 - 2018	164
TABELLE 19: EIGENTÜMERSTRUKTUR VON HIRUNOX S.L.L.	165
TABELLE 20: RECHTSFORMEN VON BETEILIGUNGSPROGRAMMEN, AGP-PROGRAMMBIBLIOTHEK	175
TABELLE 21: ÜBERBLICK DER FORMEN DER MKB UND IHRER ANWENDUNG IN DEUTSCHLAND	177

Abbildungsverzeichnis

ABB. 1: DYNAMIK DER MITARBEITERBETEILIGUNG IN DER EUROPÄISCHEN UNION	4
ABB. 2: ANTEIL DER BETRIEBE MIT KAPITALBETEILIGUNG, CRANET 2015	17
ABB. 3: ANTEIL DER BETRIEBE MIT KAPITALBETEILIGUNG NACH BESCHÄFTIGTENGRUPPEN, CRANET 2015	18
ABB. 4: ANTEIL DER BETRIEBE MIT KAPITALBETEILIGUNG, ECS 2013	19
ABB. 5: ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN MIT KAPITALBETEILIGUNG, EWCS 2015	20
ABB. 6: ANTEIL DER BETRIEBE MIT KAPITALBETEILIGUNG NACH ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN IN DE, FMD-STUDIE 2015	21
ABB. 7: ANTEIL DER BETRIEBE MIT KAPITALBETEILIGUNG NACH BRANCHEN IN DEUTSCHLAND, FMD-STUDIE 2015	22
ABB. 8: KAPITALBETEILIGUNG NACH RECHTSFORM, FMD-STUDIE 2015	22
ABB. 9: KAPITALBETEILIGUNGSFORMEN NACH FÜHRUNGSFUNKTION, FMD-STUDIE 2015	23
ABB. 10: AUSGESTALTUNG DER EIGENKAPITALBETEILIGUNG NACH FÜHRUNGSFUNKTION, FMD-STUDIE 2015	23
ABB. 11: ANTEIL DER BETRIEBE MIT KAPITALBETEILIGUNG NACH ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN IN DE, IAB 2017	24
ABB. 12: GRUPPIERTER ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN IN BETRIEBEN IN DE MIT MKB (ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN), IAB 2017	24
ABB. 13: ANTEIL DER BETRIEBE MIT KAPITALBETEILIGUNG NACH BRANCHEN IN DEUTSCHLAND, IAB 2017	25
ABB. 14: GRUPPIERTER ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN IN BETRIEBEN IN DE MIT MKB NACH BRANCHEN, IAB 2017	26
ABB. 15: ESOP ZUR UNTERNEHMENSNACHFOLGE	69
ABB. 16: FLACHGLAS WERNBERG GMBH	71
ABB. 17: PFALZ FLUGZEUGWERKE PFW AEROSPACE AG	72
ABB. 18: DYNAMIK DER BELEGSCHAFTSAKTIONÄRE IN DEUTSCHLAND	80
ABB. 19: BESTEUERUNG VON BELEGSCHAFTSANTEILEN/-AKTIEN	94
ABB. 20: BESTEUERUNG VON AKTIENOPTIONEN	94
ABB. 21: BESTEUERUNG VON GEWINNBETEILIGUNG	95
ABB. 22: FÜNF-PUNKTE-PLAN ZUR FÖRDERUNG FINANZIELLER MITARBEITERBETEILIGUNG	119
ABB. 23: AUSWIRKUNGEN NACHGELAGERTER BESTEUERUNG	129
ABB. 24: ANGEBOT VON MKB IN EU-UNTERNEHMEN MIT MEHR ALS 10 ARBEITNEHMERN (2013) VS. LÄNDER-RATING (2019) ...	130
ABB. 25: TATSÄCHLICHE UND POTENZIELLE VERTEILUNG DER UNTERNEHMEN, DIE MKB-PROGRAMME IM JAHR 2013 ANBOTEN ...	132
ABB. 26: ANTEIL DER BETRIEBE MIT GEWINNBETEILIGUNG, CRANET 2015	150
ABB. 27: ANTEIL DER BETRIEBE MIT GEWINNBETEILIGUNG NACH BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN, CRANET 2015	151
ABB. 28: ANTEIL DER BETRIEBE MIT GEWINNBETEILIGUNG, ECS 2013	152
ABB. 29: ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN MIT GEWINNBETEILIGUNG, EWCS 2015	153

Abkürzungsverzeichnis

ABI. EU bzw. EG	Amtsblatt der Europäischen Union (ab 1. Februar 2003) bzw. der Europäischen Gemeinschaften (bis 31. Januar 2003)
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AFG	Association Française de Gestion Financière
AG	Aktiengesellschaft
AGBt	Aufgeschobene Gewinnbeteiligung
AGP	Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V.
AGU	Arbeitgeberunternehmen
AGV	Arbeitgeberverbände
AktG	Aktiengesetz
AMF	Autorité des marchés financiers (französische Finanzmarktaufsichtsbehörde)
AN	Arbeitnehmer
AO	Aktienoption
APS	Approved Profit-Sharing Plan (UK)
APSS	Approved Profit-Sharing Scheme (Irland)
AT	Österreich
BA	Belegschaftsanteil
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
BAK	Bundesarbeitskammer Österreichs
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.
BE	Belgien
BGBt	Bare Gewinnbeteiligung
Bio.	Billion
bku	Bund Katholischer Unternehmer e.V.
BG	Bulgarien
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt (Deutschland, Österreich)
BGH	Bundesgerichtshof
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
BSPCE	Bons de souscription des parts de createur d'entreprise BSPCE (Frankreich)
BVI	Bundesverband Investment und Asset Management e.V.
CASP	Childbase All Employee Share Plan
CEO	Chief Executive Officer
CNMV	Comisión Nacional del Mercado de Valores (Nationale Kommission für den Wertpapiermarkt) (Spanien)
Cranet	The Cranfield Network on International Human Resource Management
CSU	Christlich-Soziale Union
CZ	Tschechien
CZK	Tschechische Krone
CY	Zypern
DAI	Deutsches Aktieninstitut e.V.
DE	Deutschland
DIRK	Deutscher Investor Relations Verband e.V.
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DK	Dänemark
DKK	Dänische Krone
DSW	Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz e. V.
EBIT	Earnings before interest and taxes (Gewinn vor Zinsen und Steuern)
EBITDA	Earnings before interest, taxes, depreciation and amortisation (Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen)
EBO	Employee Buyout

Abkürzungsverzeichnis

ECS	European Company Survey
EE	Estland
EEPO	Europäischen Beschäftigungsobservatorium
EFES	European Federation of Employee Share Ownership
EFI	Expertenkommission Forschung und Innovation
EFTA	European Free Trade Association (Europäische Freihandelsassoziation)
EIB	Europäische Investitionsbank
EIF	Europäischer Investitionsfonds
EIRO	European Industrial Relations Observatory
EL	Griechenland
EMI	Enterprise Management Incentives
EOT	Employee Ownership Trust EOT (UK)
ES	Spanien
ESOP	Employee Stock Ownership Plan
ESOT	Employee Stock Ownership Trust
ESP	Spanische Peseta
EST	Einkommensteuer
ESTG	Einkommensteuergesetz
EU	Europäische Union
EUR	Euro
EUnt	Statistisch nicht relevante Information einzelner Unternehmen
Eurofound	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
EVS	Einkommens- und Verbrauchsstichprobe des Amtes für Statistik
EWCS	European Working Conditions Survey
EWSA	Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss
FCPE	Fonds communs de placement d'entreprise (Frankreich)
FIN	Finnland
FMD	Studie „Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland“
FR	Frankreich
FS	Fallstudien
GBA	Gewinnbeteiligung auf Aktienbasis
GbR	Gesellschaft bürgerlichen Rechts (BGB-Gesellschaft)
GB	Großbritannien
GBt	Gewinnbeteiligung
GBP	Britisches Pfund
GD JUST	Generaldirektion Justiz der Europäischen Kommission
GD EMPL	Generaldirektion Beschäftigung der Europäischen Kommission
GD MARKT	Generaldirektion Binnenmarkt der Europäischen Kommission (ehem.)
Gew	Gewerkschaften
GewStG	Gewerbsteuergesetz
GF	Geschäftsführer
GG	Grundgesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	GmbH-Gesetz (Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung)
GSS	General Social Survey (USA)
HGB	Handelsgesetzbuch
HR	Kroatien
HSU	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
HU	Ungarn
HUF	Ungarischer Forint
HWERS	Hungarian Workplace Employment Relations Survey
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
IBEC	Irish Business and Employers Confederation
IDW	Institut der Wirtschaftsprüfer
IE	Irland

IFRS	International Financial Reporting Standards
IT	Italien
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
KapBet	Kapitalbeteiligung
KEEP	Key Employees Engagement Programme (Irland)
KESt	Kapitalertragsteuer
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KG	Kommanditgesellschaft
KG a. A.	Kommanditgesellschaft auf Aktien
KGV	Kurs-Gewinn-Verhältnis
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KSt	Körperschaftsteuer
KStG	Körperschaftsteuergesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LBO	Leveraged Buyout
LT	Litauen
LU	Luxemburg
LV	Lettland
MAB	(Finanzielle) Mitarbeiterbeteiligung
MBG	Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft
MEBO	Management-Employee-Buyout
Mio.	Million
MKB	Mitarbeiterkapitalbeteiligung
MKBG	Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz
Mrd.	Milliarde
MT	Malta
MW	Marktwert
NAR	Nationales Arbeitsrecht
NCEO	National Center for Employee Ownership (USA)
NGR	Nationales Gesellschaftsrecht
NL	Niederlande
NSR	Nationales Steuerrecht
NSVR	Nationales Sozialversicherungsrecht
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OFD	Oberfinanzdirektion
OHG	Offene Handelsgesellschaft
OJ	Amtsblatt der Europäischen Union (Official Journal of the European Union)
PEE	Plan d'épargne d'entreprise (Frankreich)
PEPPER	Promotion of employee participation in profits and enterprise results
PERCO	Plan d'épargne pour la retraite collectif (Frankreich)
PL	Polen
PrivG	Privatisierungsgesetz
PSM	Propensity Score Matching
PT	Portugal
RO	Rumänien
SAL	Sociedad Anónima Laboral (Plural: Sociedades Anónimas Laborales)
SARs	Share appreciation rights
SAS	Société par actions simplifiée (Frankreich)
SAYE	Aktienoptionsprogramme „Save as you earn“ (UK, Malta)
SdK	Schutzgemeinschaft der Kapitalanleger e.V.
SE	Schweden
SE	Europäische Aktiengesellschaft
SEK	Schwedische Krone
SI	Slowenien
SIP	Share Incentive Plan (UK)

Abkürzungsverzeichnis

SK	Slowakei
SL	Sociedad Laboral (Plural: Sociedades Laborales)
SLL	Sociedad Limitada Laboral (Plural: Sociedades Limitadas Laborales)
SOEP	Sozioökonomische Panel des DIW
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
SVB	Sozialversicherungsbeitrag
UG	Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)
UK	Großbritannien
Unt.	Unternehmer
USA	Vereinigte Staaten von Amerika
USD	US-Dollar
VermBG	Vermögensbildungsgesetz
VermBetG	Vermögensbeteiligungsgesetz
WKÖ	Wirtschaftskammer Österreich
ZG	Zwischengesellschaft
ZGB	Zivilgesetzbuch
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik

I. Einführung

Jens Lowitzsch

Die Große Koalition einigte sich in ihrem Koalitionsvertrag vom 7. Februar 2018 darauf, „*neue Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung [zu] prüfen*“.¹ Diese politische Zielsetzung fand ihre Bestätigung im Januar 2019 in einer Antwort auf eine Kleine Anfrage wie folgt: „*Die Bundesregierung setzt sich für eine stärkere Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen ein und prüft dazu auch neue Formen der Mitarbeiterbeteiligung.*“² Das vorliegende Forschungsgutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie soll zu diesem Vorhaben einen Beitrag leisten, indem es einen Gesamtüberblick der Verbreitung und der praktizierten Modellen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (MKB) in Deutschland und den Mitgliedstaaten der EU bietet. Der Schwerpunkt der Studie liegt naturgemäß auf Deutschland, wobei im Fokus einerseits der Mittelstand und andererseits Start-ups stehen. Die Gesamtschau der anderen Mitgliedstaaten kann gerade im Hinblick auf die Frage der Förderung bzw. Einführung *neuer Formen der Mitarbeiterbeteiligung* wichtige Impulse geben.

1. Europäischer Hintergrund

Dass diese wichtige Initiative der Bundesregierung auch auf europäischer Ebene Rückhalt findet, reflektiert die Rede vom damaligen Vize-Präsidenten der Europäischen Kommission, Kommissar Michel Barnier auf der GD MARKT Konferenz 2014 „Taking Action: Promotion of Employee Share Ownership – Debating concrete policy options“ („Zeit zum Handeln: Mitarbeiterkapitalbeteiligung fördern – Diskussion konkreter Politikoptionen“):

„[...] Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist ihrem Wesen nach eine Langzeitinvestition. Sie wird einen stabilisierenden Effekt auf die Finanzmärkte haben und wird von unseren Unternehmen als ein willkommenes Gegengewicht zu spekulativen kurzfristigen Investitionen betrachtet. Unternehmen, die Mitarbeiterkapitalbeteiligung praktizieren, können auf eine Gruppe anspruchsvoller, aber loyaler Gesellschafter zählen, die dem Unternehmen verbunden sind und es besser kennen als externe Gesellschafter.

Ein zweiter Vorteil ist, dass sie die Wettbewerbsfähigkeit verbessert. Dies ist die wesentliche Herausforderung, um Arbeitsplätze sicherzustellen. 30 Jahre Forschung, über welche Sie heute diskutieren werden, bestätigen, dass Unternehmen, welche entweder teilweise oder gänzlich im Eigentum ihrer Mitarbeiter stehen, profitabler und wettbewerbsfähiger sind sowie mehr Arbeitsplätze schaffen und höhere Steuern zahlen als ihre Wettbewerber ohne Mitarbeiterbeteiligungspläne. Diese Unternehmen wechseln auch seltener ihren Standort und bevorzugen lokale Produktion. Der größte Teil des von

¹ Ein neuer Aufbruch für Europa – Eine neue Dynamik für Deutschland – Ein neuer Zusammenhalt für unser Land, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode, 2018, S. 63.

² Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Danyal Bayaz, Anja Hajduk, Lisa Pans, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 19/6843 – Möglichkeiten für Mitarbeiterbeteiligung in Start-ups und anderen Unternehmen, vom 31. Januar 2019 Deutscher Bundestag, 19. Wahlperiode, Drucksache 19/7496, S. 4 f.

ihnen generierten Einkommens wird, wie wir gesehen haben, in den örtlichen Gemeinschaften an den Hauptsitzen der Unternehmen ausgegeben.

Schließlich kann Mitarbeiterkapitalbeteiligung eine entscheidende Rolle für die Zukunft von Europas KMU spielen, für die Männer und Frauen, die in den Regionen Europas arbeiten, in denen sie auch leben, und tut dies häufig auch. Insbesondere Europas Familienunternehmen sehen sich regelmäßig [...] mit Schwierigkeiten bei der Unternehmensnachfolge konfrontiert. Buyouts dieser Unternehmen durch loyale Mitarbeiter können hier eine Schlüssellösung für die neuen Käufer und andere Arbeitnehmer sein.

[...] Langzeitfortschritt bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist nur mit in allen Mitgliedstaaten geltenden fundierten und stabilen Rahmenbedingungen möglich. “

Aufgenommen wurden diese Zielbestimmungen zuletzt im Initiativbericht des Europäischen Parlaments (2018/2053 (INI)) vom 23. Oktober 2018, wobei zusätzlich die Rolle der Mitarbeiterbeteiligung bei der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt hervorgehoben wurde. Zur Zeit der Drucklegung der Studie war es noch zu früh, um Aussagen über den Stellenwert die Förderung von MKB auf der Agenda der neuen Kommission zu treffen. Nichtsdestotrotz berechtigen die jüngsten politischen Initiativen in Deutschland und in Europa zur Annahme, dass die Bedingungen zur Weiterentwicklung der Mitarbeiterbeteiligung derzeit besonders günstig sind.

2. MKB-Forderungen an die Politik in Deutschland

In Deutschland wurde bereits 2015 von den wichtigsten Interessenverbänden folgendes gefordert: *„Die deutsche Politik muss durch eine verbesserte Förderung die notwendigen Anreize setzen, damit sich die Mitarbeiterkapitalbeteiligung auch in Deutschland als wichtiges Instrument vor allem der Personalpolitik, aber auch des langfristigen Vermögensaufbaus etabliert“*.³ Dieses Postulat wird von den Aktiengesellschaften und ihren Verbänden geteilt.⁴ Im Herbst 2017 wandten sich 60 Vertreter namhafter Unternehmen sowie Wissenschaftler und Verbände mit dem sogenannten „Berliner Appell zu mehr Vermögensbildung in Mitarbeiterhand“ an die damals neue Bundesregierung, in dem folgende Forderungen im Hinblick auf mehr Mitarbeiterkapitalbeteiligung formuliert wurden⁵:

- *„Der jährliche Steuerfreibetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligung muss von derzeit 360 Euro auf ein international übliches Niveau von mindestens 3.000 Euro angehoben werden.*
- *Dividenden und Zinserträge dürfen nicht besteuert werden, wenn sie zum langfristigen Vermögensaufbau reinvestiert werden.*
- *Langfristige Anleger müssen anders besteuert werden als kurzfristig denkende und handelnde Investoren, beispielsweise durch die Steuerfreiheit für Veräußerungsgewinne bei einer Haltefrist von mindestens zehn Jahren.*

³ Für eine Agenda Mitarbeiterkapitalbeteiligung: Bessere Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen schaffen! Ein gemeinsamer Aufruf von AGP, BDA, BDI, DAI, u.a., 2015.

⁴ Deutsches Aktieninstitut und HKP Group: Das Rendite-Dreieck Mitarbeiteraktien – Warum sich Beteiligungsprogramme für Mitarbeiter, Arbeitgeber und Gesellschaft lohnen, 2018, S. 26 f.

⁵ Berliner Appell zu mehr Vermögensbildung in Mitarbeiterhand, 2017.

- *Die steuerlichen, regulatorischen und gesellschaftsrechtlichen Anforderungen müssen auf den Prüfstand, damit die Unternehmen eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung so einfach wie möglich anbieten können.*
- *Auch in Klein- und Kleinstunternehmen und gerade für Start-ups ist die Förderung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung wichtig. Hier kann auf die Erfahrungen aus dem europäischen Ausland (z.B. Spanien), die derzeit im Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments diskutiert werden, zurückgegriffen werden.*
- *Schließlich müssen die von der Europäischen Kommission im Rahmen des Mid-Term-Review zur Kapitalmarktunion artikulierten Absichten, zumindest EU-weit regulatorische und steuerliche Hindernisse der grenzüberschreitenden Implementierung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen abzubauen, rasch und beherzt in die Tat umgesetzt werden.“*

Begründet werden die Forderungen nach mehr Anreizen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen für alle drei Unternehmensgruppen nahezu gleichlautend: (i) MKB ist ein wichtiges Instrument im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte und der Performanceverbesserung von Unternehmen; (ii) MKB wertet die Stellung der Mitarbeiter auf (Miteigentümer statt nur Beschäftigte) und stärkt die Vermögensbildung und Altersvorsorge der Arbeitnehmer nachhaltig; (iii) MKB leistet einen Beitrag zu mehr Teilhabe in Wirtschaft und Gesellschaft und damit zur Zustimmung zur sozialen Marktwirtschaft. Start-ups nehmen in dieser Diskussion aus verschiedenen Gründen eine Sonderstellung ein. Sie bieten in Deutschland in aller Regel keine echten Mitarbeiterkapitalbeteiligungen wie etwa Belegschaftsaktien oder mezzanine Beteiligungen an, sondern virtuelle Beteiligungen, die der Gewinnbeteiligung zuzurechnen sind. Diese fallen aus dem Anwendungsbereich des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes.

3. Dynamik der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland und in der Europäischen Union

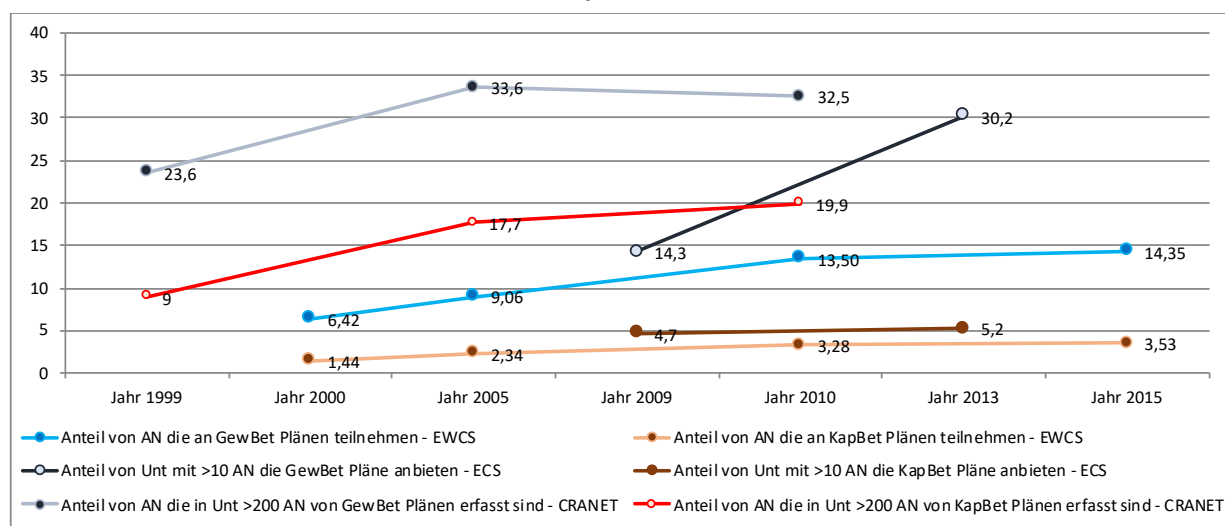
Generell ist zu beobachten, dass die finanzielle Beteiligung von Arbeitnehmern in Westdeutschland weiter verbreitet ist als in ostdeutschen Unternehmen und in ausländischen Unternehmen mit Sitz in Deutschland häufiger anzutreffen ist als in deutschen Unternehmen. Obwohl für Gewinnbeteiligung keine steuerlichen Anreize bestehen, ist sie weiter verbreitet als die Kapitalbeteiligung. Eine Auswertung der Daten mit Angaben zu dem Stand in den einzelnen Ländern findet sich in Kapitel II. Die folgenden Ausführungen geben lediglich einen Überblick über die gesamte Dynamik.

Der PEPPER-IV-Bericht⁶ bietet seit 2009 erstmalig einen Gesamtüberblick der Mitarbeiterbeteiligung in sämtlichen Mitglieds- und Kandidatenländern der Europäischen Union, einschließlich empirischer Daten zu ihrem Vorkommen in den verschiedenen Ländern, der betreffenden nationalen Rechtsgrundlagen sowie der Hindernisse für ihre Entwicklung. Die im Rahmen der PEPPER Berichte entwickelten Länderprofile liegen auch den – allerdings auf MKB fokussierten – 28 Kurzberichten zugrunde, die in einem gesonderten Annex zu dieser Studie mit Stand Januar 2020 verfügbar sind. Der PEPPER-VI-Bericht führte auch ein Benchmarking für Mitarbeiterbeteiligungen (MAB) ein, das seit 1999 eine positive Dynamik der

⁶ Lowitzsch et al. (Eds), The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union, Berlin 2009.

Mitarbeiterbeteiligung aufzeigte. Die neuesten Auflagen verschiedener groß angelegter Länderstudien (Eurofound 2017⁷, Cranet 2010⁸, Eurofound 2015⁹; zu den einzelnen Datensätzen siehe Kapitel II) bestätigen diesen Befund und zeigen, dass Unternehmen in den letzten 20 Jahren – trotz der ökonomischen und finanziellen Krisen – ihre Angebote verstärkt haben, während Arbeitnehmer ihre Beteiligung an Mitarbeiterbeteiligungsplänen in Europa weiterhin ausweiten (Abb. 1). Den Daten der ECS-Studie zufolge stieg zwischen 2009 und 2013 der Anteil der Unternehmen, die Kapitalbeteiligungspläne anbieten um 10% von 4,7 auf 5,2%, wobei sich der Anteil jener, die Gewinnbeteiligungskonzepte anbieten im selben Zeitraum von 14,3 auf 30,2% mehr als verdoppelte. Der Prozentsatz der Arbeitnehmer, die dieses Angebot wahrnehmen, stieg ebenfalls: Die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) zeigt auf, dass der Anteil der Arbeitnehmer, die Gewinnbeteiligungskonzepte nutzen, von 6,4% im Jahr 2000 auf 9,1% im Jahr 2005, auf 13,5% im Jahr 2010 und auf 14% im Jahr 2015 gestiegen ist. Im selben Zeitraum vergrößerte sich der Anteil der Arbeitnehmer, die an MKB-Modellen teilnehmen, von einem gewichteten Durchschnitt von 1,4% in den Jahren 1999/2000 auf 2,3% im Jahr 2005, 3,3% im Jahr 2010 und 4% im Jahr 2015. Auf der anderen Seite – trotz dieses positiven Trends – scheint es, dass Kapitalbeteiligung jedoch nur in wenigen Staaten auf einen signifikanten Anteil der arbeitenden Bevölkerung ausgeweitet wurde.

Abb. 1: Dynamik der Mitarbeiterbeteiligung in der Europäischen Union (Gewichtete Durchschnittswerte für die Privatwirtschaft)



Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage folgender Daten: EWCS 2000, 2005, 2010, 2015; ECS 2009, 2013; Cranet 1999; 2005; 2010).

Die ECS-Daten für 2009 und 2013 bestätigen die Ergebnisse früherer Untersuchungen, wonach die Größe eines Unternehmens eng mit der Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligung, insbesondere von MKB, zusammenhängt: Große Unternehmen weisen fast immer eine höhere

⁷ Die Studie European Working Conditions Survey (EWCS) über Arbeitsbedingungen in Europa wird von der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) alle fünf Jahre durchgeführt.

⁸ Diese Erhebung ist eine postalische Umfrage, adressiert an die Personalabteilungen von Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern und wird seit 1992 alle vier bis fünf Jahre von der Cranfield School of Management (Cranfield University, Großbritannien) koordiniert und von universitären Partnern in den beteiligten Ländern durchgeführt.

⁹ Die von Eurofound seit 2009 alle fünf Jahre, zuletzt 2019 durchgeführte Erhebung European Company Survey (ECS) befasst sich mit Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern und erfasst etwa 30.000 Firmen in 30 europäischen Ländern (alle EU-Mitgliedstaaten und Beitrittskandidatenländer).

Verbreitung von MKB-Plänen auf, als mittlere und vor allem kleine Unternehmen. Generell ist festzuhalten, dass die zunehmende Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungsplänen im Zeitraum 2009 bis 2013 für MKB- und Gewinnbeteiligungspläne sehr unterschiedlich verläuft, wobei letztere sich deutlich schneller ausbreiten als erstere. Eine Erklärung für diese Dynamik ist das Umfeld nach der Finanzkrise, in dem Gewinnbeteiligung von Unternehmen als Motivationsmechanismus bei gleichzeitiger Erhöhung der Lohnflexibilität genutzt wurde. In den verschiedenen Mitgliedstaaten ist die Entwicklung im Einzelnen heterogen, wobei die Trends sich im Großen und Ganzen gleichen (Zu den Einzelheiten siehe Kapitel II).¹⁰

Die Gründe für die unterschiedliche Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Gewinnbeteiligung in verschiedenen Ländern sind jedoch vielfältig und betreffen auch einige allgemeine Umstände¹¹:

- Die Umsetzung von MKB ist komplexer und mit höheren Verwaltungskosten verbunden, während die Einführung eines Gewinnbeteiligungsplans relativ unkompliziert und einfach umsetzbar ist.
- Das Konzept der MKB unterscheidet sich grundsätzlich von dem der Gewinnbeteiligung und nicht ausreichend viele Unternehmen sind bisher von den Vorteilen der MKB überzeugt.
- Die Einstellung von Arbeitgebern und Gewerkschaften gegenüber der MKB ist in der Regel weniger positiv als im Fall der Gewinnbeteiligung.

4. Gerechtigkeitslücke? – MKB nach der Finanzkrise

Die als „Gerechtigkeitslücke“ kritisierte Ungleichheit der Einkommensentwicklung hat in Deutschland, verbunden mit außerordentlicher Konzentration von Eigentum und Vermögen, in den vergangenen Jahrzehnten stark zugenommen.¹² Der jüngste Fünfte Armuts- und

¹⁰ Auch für Deutschland ist der Befund der länderübergreifenden Erhebungen hinsichtlich der Dynamik positiv: Der 3. Europäischen Unternehmensumfrage (ECS), einer Befragung von mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa im Jahr 2013 zufolge, bieten 3,3% (2009 2,8%) der Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern in Deutschland ihren Mitarbeitern Kapitalbeteiligungspläne an, 30,5% (2009: 14,4%) bieten eine Gewinnbeteiligung an. Hinsichtlich der tatsächlichen Teilnahme der Arbeitnehmer stimmen die Zahlen jedoch nicht mit der Europäischen Entwicklung überein, es ist ein geringer Rückgang zu beobachten: Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltserhebung, bei der 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU-28 befragt wurden, zeigt, dass im Jahr 2015 1,7% (2010 1,9%) der deutschen Arbeitnehmer an Kapitalbeteiligungsplänen teilnahmen, während es 10,5% (2010 11,6%) bei Gewinnbeteiligungs-Programmen waren.

¹¹ Lowitzsch, Die Entwicklung der Mitarbeiterbeteiligung auf EU-Ebene, in: Beyer/Naumer (Hrsg.), CSR und Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Berlin 2018, S. 279 ff., 284.

¹² Siehe dazu Roggemann, Das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz von 2009, ZRP 2011, Heft 2, S. 49 ff., 49; zu der Entwicklung im Einzelnen vgl. Grabka/Frick, Vermögen in Deutschland wesentlich ungleicher verteilt als Einkommen, in: DIW-Wochenbericht, 45, Berlin 2007, S. 665 ff.; Grabka/Frick, Gestiegene Vermögensungleichheit in Deutschland, in: DIW-Wochenbericht, 4, Berlin 2009, S. 53 ff.; Grabka/Frick, Alterssicherungsvermögen dämpft Ungleichheit – aber große Vermögenskonzentration bleibt bestehen, in: DIW-Wochenbericht, 3, Berlin 2010, S. 2 ff.; Rosinus, Vermögensdekonzentration und Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Frankfurt/M./Berlin et al. 2009, S. 23 f., 27, 32, 51, 63, 83; Geißler, Die Sozialstruktur Deutschlands, WISO Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung, November 2010.

Reichtumsbericht der Bundesregierung von 2017¹³ weist aus, dass sich diese negative, dem gesellschaftlichen Ziel sozialer Gerechtigkeit offensichtlich zuwiderlaufende Entwicklung auf einem kritischen, Anlass zu Sorge gebenden Niveau stabilisiert hat. Auch wenn sich die Einkommensungleichheit seit 2005 wenig verändert hat, waren die Einkommen zu Beginn der 2000er Jahre deutlich gleichmäßiger verteilt. Die vermögensstärksten 10% der erwachsenen Deutschen besitzen über 50% des gesamten Nettovermögens in Höhe von insgesamt EUR 4,9 Billionen im Jahre 2013 während die Haushalte in der schwächeren Hälfte der Verteilung – also die unteren 50% – nur über etwa 1% des gesamten Nettovermögens verfügen. Die Vermögenskonzentration im obersten Dezil ist zwar am aktuellen Rand konstant, stieg jedoch seit 1998 immer weiter an. Ein derartiges Maß an Ungleichverteilung ist kein „Naturgesetz“, sondern vielmehr eine Folge der zunehmend unzureichenden rechtlichen Rahmenbedingungen der sozialen Marktwirtschaft und damit ein zentrales Problem sozialstaatlicher Rechtspolitik.¹⁴

Dass MKB, vorausgesetzt sie wird in ausreichendem Maße umgesetzt, hier eine wichtigen ausgleichende Funktion haben kann, ist anerkannt und wird seit vielen Jahren in der Literatur vertreten.¹⁵ Demgegenüber wird jedoch ebenso lange schon als Hauptargument gegen MKB das sog. „doppelte Risiko“ des Verlustes von Beteiligungsvermögen und Arbeitsplatz im Falle der Insolvenz des Unternehmens vorgebracht.¹⁶ Natürlich verbindet Privateigentum Recht und Risiko wirtschaftlicher Nutzungs- und Verfügungsmacht und garantiert Eigentümerfreiheit nur in Verbindung mit Risikotragung. Eigentum ohne Risiko liefe auf eine Fehlkonstruktion staatssozialistischer Prägung hinaus, wie sie unter anderem Vorzeichen letztlich erfolglos versucht wurde. Das rechtfertigt jedoch nicht, dem größten Teil der Beschäftigten in Deutschland die Teilhabe am Wirtschaftseigentum durch mangelnde Rahmenbedingungen so zu erschweren. Dagegen wird eingewandt, dass – natürlich abhängig vom Umfang der Investition – dies keineswegs eine ungünstige Anlagestrategie darstellt, da die Anteile am Arbeit gebenden Unternehmen positiv mit dem kostbarsten Gut, der eigenen Arbeitskraft, korrelieren. In jedem Fall ist das Risiko begrenzt, wenn der Aktienplan das traditionelle Vergütungssystem lediglich ergänzt. Darüber hinaus haben einzelne Landesgesetzgeber in Berlin, Thüringen, Rheinland-Pfalz Programme zur Risikoentlastung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen aufgelegt.

¹³ Bundesregierung, Fünfter Armuts- und Reichtumsbericht, Berlin 2017. Alle Zahlen in diesem Absatz entstammen diesem Bericht; siehe insbesondere S. 501 ff zur Einkommensungleichheit und S. 506 ff zur Vermögensungleichheit.

¹⁴ Vgl. auch Merz: Sozial ist, was Bürger zu Eigentümern macht, in: Depenheuer, O. (Hrsg.): Eigentumsverfassung und Finanzkrise, Heidelberg: Springer Verlag, 2009, S. 19 ff., S. 19 ff., 23.

¹⁵ Vgl. mit weiteren Nachweisen Roggemann 2011, loc. cit.; siehe auch Freeman, Who owns the robots rules the world, IZA World of Labor 2015, S. 5; J. Lowitzsch, Automation, digital revolution and capital concentration – The elephant in the room: A race for the machine?, Arbeitspapier für die Anhörung im Europäischen Parlament vom 1. September 2016.

¹⁶ So etwa der Wissenschaftliche Beirat beim BMWi mit Schreiben vom 17. April 2008 an den Bundesminister Michael Glos; anderer Ansicht Dietmar Hexel im Handelsblatt vom 31. März 2009.

5. Vorteile von MKB in KMU und Start-ups

Mitarbeiterbindung und Wettbewerb um Führungs- und Fachkräfte – Der in der Literatur (teils durchaus kontrovers) diskutierte Fachkräftemangel¹⁷ kann sich für Unternehmen im Mittelstand zu einem drängenden Problem auswachsen, insbesondere in Regionen, in den diese Unternehmen mit großen, renommierten Arbeitgebern um Fachkräfte konkurrieren bzw. entsprechende Abwerbungen befürchten müssen. Ein wesentliches Ziel der MKB-Programme im Mittelstand ist daher die Steigerung der Attraktivität des Unternehmens im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Unternehmen, die MKB anbieten, möchten mit ihren Beteiligungsprogrammen in der Regel die Bindung ihrer Mitarbeiter an das Unternehmen stärken, das Engagement und das unternehmerische Denken der Mitarbeiter fördern und die Performance ihres Unternehmens verbessern. Dabei ist die Einführung eines Beteiligungsprogramms in Familienunternehmen in höherem Maße als in den großen Aktiengesellschaften von einer „Vertrauenskultur“ abhängig.

Wechselwirkung mit Beteiligung an den Entscheidungsprozessen – In der Forschung hat sich über die letzten Dekaden die Auffassung durchgesetzt, dass durch Modelle finanzieller Partizipation geschaffene Anreize wesentlich besser zum Tragen kommen, wenn sie von größerer Teilhabe an den Entscheidungsprozessen begleitet sind.¹⁸ Die zur gewünschten Produktivitätssteigerung notwendigen Änderungen und Verbesserungen können von den am Unternehmen beteiligten Arbeitnehmern nämlich nur dann erwartet werden, wenn diese auch in der Lage sind, auf die damit verbundenen Entscheidungen Einfluss zu nehmen. Während also finanzielle Mitarbeiterbeteiligung Arbeitnehmern den Anreiz bietet, sich stärker einzubringen, bietet die Einbindung in Unternehmensentscheidungen ihnen das Mittel, dies auch zu tun. Im Falle der Kapitalbeteiligung, die sowohl hinsichtlich der Planung und Umsetzung als auch der späteren Praxis komplexer ist als Gewinnbeteiligung werden die nunmehr beteiligten Arbeitnehmer in der Regel erst mittelfristig nach einer Einarbeitungszeit verstehen, wie ihr individuelles Verhalten am Arbeitsplatz die Profitabilität des Unternehmens beeinflusst. Arbeitnehmervertretern wie Betriebsräten und Gewerkschaften kommt eine wichtige Beratungs- und Qualifizierungsfunktion zu, die den Arbeitnehmern ermöglicht auch z.B. Fragen der Unternehmensfinanzierung, das Lesen eines Jahresabschlusses oder Bewertungsfragen hinsichtlich der erworbenen Anteile zu erfassen.

Feindliche Übernahmen – Minderheitsaktionäre unterhalb von fünf Prozent können von einem Übernehmer aus dem Unternehmen gedrängt werden (sog. „Squeeze-Out“-Grenze). In Fällen drohender feindlicher Übernahme kann eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung von mehr als fünf Prozent bei koordinierter Stimmrechtsausübung einen Schutz bieten. Damit kann einer den Unternehmens- und Arbeitnehmerinteressen widersprechenden Übernahme durch Finanzinvestoren oder strategische Investoren entgegengewirkt, zumindest aber deren

¹⁷ Vgl. Bonin, Fachkräftemangel in der Gesamtperspektive, in: Jacobs et al. (Hrsg.), Pflege-Report 2019, Berlin 2020, S. 61-69; Koppel/Plünnecke, Fachkräftemangel in Deutschland: Bildungsökonomische Analyse, politische Handlungsempfehlungen, Wachstums- und Fiskaleffekte, Forschungsberichte aus dem IW Köln Nr. 46, Köln 2009 und Neubecker, Die Debatte um den Fachkräftemangel, DIW Roundup 4, Berlin 2014.

¹⁸ Siehe z.B. Kruse/Freeman/Blasi, Shared capitalism at work: Employee ownership, profit and gain sharing, and broad-based stock options, Chicago 2010 oder Pendleton/Robinson, Employee stock ownership, involvement, and productivity: an interaction-based approach, Industrial and Labor Relations Review 2010, Vol. 64, Heft 1. Vgl. auch Waas, Kapitel 2: Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Arbeitsrecht, in: Lowitzsch/Hanisch (Hrsg.), Mitarbeiterkapitalbeteiligung unter Verwendung einer Beteiligungsgesellschaft – Gestaltung und Finanzierungsansätze, Reihe Betriebliche Mitbestimmung und betriebliche Handlungshilfen, Band 279, Düsseldorf: edition Hans Böckler Stiftung, 2014, S. 67 ff.

Bedingungen mitgestaltet werden. Bundeskanzlerin Merkel wies darauf bereits in einem Interview vom 23. Januar 2008 in „Impulse“ hin: *„Wenn wir die Mitarbeiterbeteiligung schon vor Jahren ausgebaut hätten, gäbe es heute in dem einen oder anderen Fall ganz andere Konstellationen“*. Die weder vom Management noch von Arbeitnehmern gewollte Übernahme des deutschen Baukonzerns Hochtief durch die spanische ACS im Jahre 2011 ist hier ein eindrückliches negatives Beispiel. Die österreichische voestalpine AG ist ein Gegenbeispiel, das zeigt wie sich das Unternehmen aufgrund der MKB erfolgreich gegen die Übernahme durch Magna wehrte;¹⁹ der Gesetzgeber des Alpenlands hat hier zuletzt 2017/18 nachgelegt und die Bedingungen für solche strategischen Arbeitnehmerbeteiligungen noch einmal entscheidend verbessert (siehe [Kapitel III 3](#) sowie die Fallstudie im [Annex II](#)).

Unternehmensnachfolge in Deutschland – Kleinunternehmen und der Mittelstand als größter Arbeitgeber sind ein wesentlicher Faktor in der Arbeitsmarktpolitik. Damit verbunden ist auch die Frage, ob vom Generationswechsel betroffenen Unternehmen und die damit zusammenhängenden Arbeitsplätze erhalten bleiben können.²⁰ Die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) geht für Deutschland davon aus, dass bis zum Jahr 2018 in Deutschland 17% der mittelständischen Unternehmer die Übergabe oder den Verkauf ihres Unternehmens planen; betroffen sind etwa 620.000 KMU mit mehr als 4 Mio. Arbeitnehmern.²¹ Der Nachfolgebefragter steigt aufgrund des demografischen Wandels, wobei die Zahl der Übernahmegründer sinkt, die KfW nahm 2016 ein Verhältnis von drei zu eins an. Im Mittelstand hat Familiennachfolge mit 56% nach wie vor Priorität. Eine neue Entwicklung ist, dass die Übergabe an Miteigentümer und/oder Mitarbeiter immerhin für 43% der Befragten in Betracht kommt. Die Deutsche Bank stellte in einer Studie vom Mai 2007 fest, dass schon damals im Mittelstand nicht einmal mehr jedes zweite übergabereife Unternehmen innerfamiliär weitergegeben wurde; nur rund 10% der Befragten planen eine unternehmensinterne Übergabe an Mitarbeiter, etwa 21% gingen von einem Verkauf aus.²²

Es ist davon auszugehen, dass infolge der neuen Finanzierungsformen die außerfamiliäre Nachfolge durch Verkauf an Bedeutung zunehmen und der verstärkte Fokus ausländischer Investoren auf deutsche Unternehmen das Spektrum potenzieller Käufer verbreitern wird. Die äußerst erfolgreiche regionale Ausprägung der (Familien-)Unternehmensstruktur in Deutschland droht insbesondere bei Veräußerung an Finanzinvestoren oder strategische Käufer verloren zu gehen. Auch in derartigen Fällen lassen sich mithilfe von Beteiligungsmodellen Lösungen entwickeln, die den Interessen von Alteigentümern und Mitarbeitern besser gerecht werden als die Übernahme durch unternehmensfremde Investoren. Dieser Aspekt wurde von der Europäischen Kommission bereits vor mehr als 25

¹⁹ In Österreich liegt die Squeeze-Out-Grenze bei 10%.

²⁰ Die Europäische Kommission wies schon in einer Mitteilung von 2006 darauf hin, dass sich im Zusammenhang mit der Alterung der europäischen Bevölkerung ein Drittel der Unternehmer in der EU, und zwar überwiegend jene, die Familienunternehmen leiten, bis 2016 aus dem Geschäftsleben zurückziehen würden. Sie ging von einer enormen Zunahme von Unternehmensübertragungen aus, durch die bis zu 690.000 nicht börsennotierte Unternehmen und 2,8 Mio. Arbeitsplätze jährlich betroffen sein würden; siehe Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „Umsetzung des Lissabon-Programms der Gemeinschaft für Wachstum und Beschäftigung, Unternehmensübertragung – Kontinuität durch Neuanfang“ vom 14. März 2006, KOM (2006) 117 Endgültig.

²¹ Die Angaben beruhen auf dem KfW-Mittelstandspanel und der Creditreform/KfW-Befragung zur Unternehmensnachfolge 2012–2015; siehe Leifels, Alterung treibt Nachfolgebefragter im Mittelstand: 620.000 Übernahmen bis 2018, KfW Research 132, 2016.

²² Linnemann, Deutscher Mittelstand vom Aussterben bedroht? Unternehmensnachfolge im Fokus, Deutsche Bank Research, aktuelle Themen 387, 2007.

Jahren in der Empfehlung vom 7. Dezember 1994²³ hervorgehoben, wobei die Übertragung des Eigentums auf die Belegschaft als ein Mittel zur Erleichterung der Unternehmensnachfolge kleiner und mittlere Unternehmen jüngst als besonders wichtig erachtet wurde.²⁴

6. Aufbau der Studie und Herangehensweise

Die Studie ist in drei Teile gegliedert, einem allgemeinen zu Datenlage und Dynamik Deutschland und den EU-Mitgliedstaaten, einem speziellen mit Schwerpunkt Mittelstand und Start-ups, sowie einem abschließenden, der Harmonisierungsoptionen auf europäischer Ebene diskutiert und Empfehlungen an die Politik in Deutschland formuliert.

[Teil 1](#) bietet zunächst in [Kapitel II](#) eine Auswertung bestehender Zahlen zur MKB-Verbreitung in Deutschland und in der Europäischen Union wobei nach Vorstellung der verwendeten Datensätze sich die Analyse auf die Verbreitung von MKB konzentriert, erst in Europa, dann in Deutschland. Dem folgt ein Länderüberblick in [Kapitel III](#) hinsichtlich des rechtlichen Rahmens, der steuerlichen Anreize als auch der Haltung der Sozialpartner, politischer Parteien und Regierungen, der ebenso mit einem ausführlichen Kapitel zur Situation in Deutschland beginnt und dann die Entwicklung in der Europäischen Union zusammenfasst. Die Länderübersicht basiert auf Informationen aus den einzelnen [Länderprofilen](#) dieser Studie; diese – allerdings auf Mitarbeiterkapitalbeteiligung fokussierten – 28 Kurzberichte fußen auf den ursprünglich im Rahmen der PEPPER-Berichte entwickelten Länderprofile, die in einem Annex zu dieser Studie mit Stand Januar 2020 verfügbar sind. Impulse aus dem europäischen Ausland sind in Form von [Best-Practice-Beispiele](#) anhand von Fallstudien illustriert; diese orientieren sich am Lebenszyklus eines Unternehmens, d.h. Gründungsphase, Konsolidierung und Kontinuität sowie die Unternehmensnachfolge.

[Teil 2](#) beginnt in [Kapitel IV](#) mit einer Zusammenfassung der verfügbaren nationalen Quellen zu Verbreitung und der praktizierten Modelle der MKB in Deutschland in deutschen Großunternehmen und im Mittelstand um dann in [Kapitel V](#) einen Fokus auf die Situation in Start-ups zu richten, wobei Deutschland mit ausgewählten EU-Mitgliedstaaten verglichen wird. Da die Datenlage im Mittelstand und für Start-ups schwierig ist, wird hier zunächst auf den reichen Erfahrungsschatz der AGP-Programmbibliothek zurückgegriffen. Zum Abgleich mit diesen Informationen zum Mittelstand und insbesondere zur Aufarbeitung der Beteiligungspraxis in den Start-up-Unternehmen, für die keine derartige Sammlung vorliegt, wurden für das Forschungsgutachten 30 Leitfaden-gebundene Interviews – jeweils ca. zehn in den drei Unternehmensgruppen Aktiengesellschaften, Mittelstand / KMU und Start-ups – mit Unternehmens- und Verbandsvertretern sowie Experten zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung durchgeführt und ausgewertet.²⁵ Es folgen in [Kapitel VI](#) zwei ausführlichere Fallstudien aus Deutschland um Erfahrungen aus dem Mittelstand und dem Start-up-Bereich wieder zu geben.

²³ Mit erklärendem Vermerk 94/C 400/01, s. Europäische Kommission, Mitteilung betreffend die Empfehlung der Kommission vom 7. Dezember 1994 zur Übertragung von kleinen und mittleren Unternehmen, 94/C 400/01, ABl. EG C 400 vom 31. Dezember 1994, S. 1-9.

²⁴ Einer der Kernbereiche des Abschlussberichts des MAP-2002-Projekts der Generaldirektion Unternehmen der Europäischen Kommission, s. Europäische Kommission, Report (Final) of the MAP 2002 project: Transfer of Businesses – Continuity Through a New Beginning, Brussels: European Commission Enterprise Directorate-General, 2003.

²⁵ Unternehmensexterne Fachleute, auch aus der Beratung, wurden einbezogen, weil sie über die Einzelfallperspektive hinaus eine Vielzahl an Beteiligungsprogrammen kennen und ggf. eingeführt haben.

[Teil 3](#) stellt in [Kapitel VII](#) eingangs, angelehnt an den in einem Pilotprojekt für die Generaldirektion MARKT 2013/14 entwickelten und vom Europäischen Parlament unterstützten Fünf-Punkte-Plan zur Förderung der MKB, europäische Handlungsoptionen zu Harmonisierung dar; dabei wird zwischen langfristigen gesetzgeberischen und „weichen“ kurz- und mittelfristigen Maßnahmen differenziert. Das [Schlusskapitel VIII](#) bietet zunächst einen Überblick der Teilergebnisse der einzelnen Kapitel. Eine kurze aus der Situation in den europäischen Mitgliedstaaten abgeleitete Zusammenfassung von Grundprinzipien für Steueranreize schließt sich an bevor vor europäischem Hintergrund die Wirksamkeit von Fördermaßnahmen analysiert werden und eine Potenzialabschätzung der MKB für die Population der deutschen Unternehmen erfolgt. Abschließend werden dann vor dem Hintergrund dieser Zusammenfassung ein Überblick des für geeignet befundenen Instrumentariums einschließlich Empfehlungen an die Politik gegeben.

Analog zur Auswertung der AGP-Programmbibliothek wurden die forschungsleitenden Fragestellungen auch in den Interviews thematisiert: (i) Gesellschaftsform und Rechtsform der Mitarbeiterkapitalbeteiligung; (ii) Planparameter: Die wesentlichen Regelungen der Beteiligungsprogramme; (iii) Motive für die Einführung eines Beteiligungsprogramms; (iv) Hemmnisse: Recht, Steuern und Bürokratie; und (v) Attraktivität der staatlichen Förderung: Forderungen und Vorschläge.

Teil 1

Übersicht der Ergebnisse

Die vorliegenden großzahligen Datensätze (Cranet, ECS, EWCS, IAB) liefern keine grundsätzlich neuen Erkenntnisse, sondern bestätigen in erster Linie den in der Forschung etablierten Wissenskanon zur MKB. Die FMD-Studie erfasst MKB in Deutschland zwar sehr differenziert, allerdings nur mit niedriger Fallzahl. Für das ECS stehen neue Daten im Herbst 2020 zur Verfügung, das EWCS geht erst 2020 und Cranet erst 2021 mit neuen Befragungswellen ins Feld. Darüber hinaus haben die Datenquellen methodische Beschränkungen und können nur sehr allgemein Auskunft über die MKB-Nutzung in Deutschland und Europa geben:

- Mit steigender Unternehmensgröße steigt der Anteil der Betriebe mit MKB. Start-ups und KMU sind – ausgenommen ECS (>10 Mitarbeiter) – nur unzureichend erfasst, da die Datenquellen nur relativ große Betriebe (>200 bzw. >150 Mitarbeiter) erfassen.
- Beschäftigte kommen eher in den Genuss von MKB je besser ihre Ausbildung und je größer ihre Führungsverantwortung ist. Europaweit nehmen Führungskräfte in Hinblick auf die MKB eine privilegierte Position ein.

Hinsichtlich des rechtlichen Rahmens, der steuerlichen Anreize und der Haltung der Sozialpartner, politischen Parteien und Regierungen besteht große Heterogenität:

- Die gezielte Förderung von MKB in KMU ist, wo sie konsequent umgesetzt wird, möglich und effektiv. Es kommt auf einen insgesamt konsistenten regulatorischen Rahmen an, der vor allem verlässliche und konstante Förderinstrumente nutzt.
- Steuervergünstigungen – vorausgesetzt, sie sind nicht zu kompliziert und an zu viele Bedingungen geknüpft – sind ein effektives Instrument zur Förderung der Verbreitung der MKB (jedoch keine Bedingung).

Best Practice (mit Fallstudien illustriert) orientiert sich am Lebenszyklus eines Unternehmens: Gründungsphase (Spaniens Sociudades Laborales Reform 2015), Konsolidierung (Österreichs Mitarbeiterbeteiligungsgesetz 2017) und Unternehmensnachfolge (Großbritanniens Employee Ownership Trust 2014; Frankreichs „FCPE de Reprise“ 2009; ungarische ESOPs Reform 2015/18 sowie der US-amerikanische ESOP):

- Die Sociudades Laborales zeigen, dass MKB entgegen gängiger Auffassung auch in Klein- und Kleinstunternehmen praktiziert wird und eine wichtige Bedeutung bei der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt haben kann.
- Das neue österreichische Mitarbeiterbeteiligungsgesetz trägt dazu bei, feindliche Übernahmen zu erschweren, den Unternehmensstandort Österreich zu stärken sowie Arbeitsplätze zu sichern.
- Aus dem anglo-amerikanischen Recht stammende Konzepte, die Trusts – eine besondere Form der Treuhand – verwenden und hier insbesondere ESOPs, sind sehr erfolgreich nicht nur, aber auch im Kontext der Unternehmensnachfolge.
- Bereits heute kann für Arbeitgeberleistungen und Entgeltumwandlung zum Erwerb von MKB nachgelagerte Besteuerung erreicht werden, soweit MKB über eine Zwischengesellschaft unter Verwendung eines Treuhandverhältnisses ausgestaltet ist.

II. Datenlage und Dynamik Deutschland und EU

Axel Czaya, Wenzel Matiaske, Tanja Schmidt, Verena Tobsch

In diesem Kapitel werden die derzeit wichtigsten Datenquellen ausgewertet, die Auskunft über die MKB-Verbreitung in der Europäischen Union (EU) und in Deutschland geben. Hierbei handelt es sich einerseits um Befragungen, deren Untersuchungseinheit der Betrieb ist, nämlich das Cranfield Network on International Human Resource Management (Cranet), das European Company Survey (ECS), das IAB-Betriebspanel und die Studie „Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland“ (FMD), und andererseits um das European Working Conditions Survey (ECWS), dessen Erhebungseinheit die Beschäftigten von Betrieben bilden.²⁶

Die Merkmale dieser Datenquellen werden in Abschnitt 1.1 kurz beschrieben, um dann in den Abschnitten 1.2 und 1.3 die wichtigsten Ergebnisse zur MKB-Verbreitung in der EU und Deutschland vorzustellen, die aus den besagten Studien hervorgehen.²⁷ Abschnitt 1.4 bietet die Resultate von Regressionsanalysen, die den Zusammenhang zwischen betrieblichen Strukturvariablen (z.B. Rechtsform, Branche oder Betriebsgröße) und Variablen wie der Wahrscheinlichkeit der Existenz eines MKB-Modells oder dem Anteil der Beschäftigten, die in den Genuss eines MKB-Modells kommen, zum Gegenstand haben. In Abschnitt 1.5 werden die Ergebnisse der vorhergehenden Abschnitte zusammengefasst und die Defizite der aktuellen Datenlage, insbesondere in Hinblick auf den thematischen Schwerpunkt, die MKB-Nutzung in deutschen Start-ups und kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs), erörtert. Abschnitt 2 schließlich unterbreitet einen Vorschlag für ein Forschungsdesign, das die mangelnde Aussagekraft der ausgewerteten Datenquellen bezüglich der Verbreitung und Nutzung der MKB in Deutschland überwindet und das Erkenntnisinteresse des Auftraggebers bezüglich des Potentials der MKB für die Förderung von Start-ups besser bedient.

Im Annex I finden sich ergänzend zu diesem Abschnitt eine tabellarische Zusammenfassung der wichtigsten Merkmale der in diesem Abschnitt ausgewerteten Datenquellen, eine Auflistung der Wortlaute der Fragen zur Kapitalbeteiligung der jeweiligen Befragungen, einige ausgewählte Ergebnisse zur Gewinnbeteiligung, die aufgrund der Substitutionsbeziehungen zur MKB nicht gänzlich unberücksichtigt bleiben sollte²⁸, die tabellarische Darstellung der Ergebnisse der Regressionsanalysen, und schließlich eine Gegenüberstellung der in der FMB-Studie ermittelten fünf wichtigsten und unwichtigsten Motive der Betriebsleitung für die Einführung einer MKB.

²⁶ Die Autoren danken Prof. Dr. Rüdiger Kabst, Universität Paderborn, für die Zurverfügungstellung des Cranet-Datensatzes.

²⁷ In Abschnitt 1.1.3 werden zudem weitere Datenquellen mit MKB-Bezug vorgestellt, die während der Recherchen identifiziert wurden, im Rahmen dieses Gutachtens allerdings nicht zur Auswertung gelangen.

²⁸ Im Falle der FMB-Studie und des IAB-Betriebspanels, die sich ausschließlich auf Deutschland richten und keine Ländervergleiche zulassen, wird auf tabellarische Darstellungen verzichtet und nur der ermittelte Anteil der Betriebe benannt, die eine Gewinnbeteiligung aufweisen.

1. Auswertung bestehender Daten zur MKB-Verbreitung in Deutschland und der Europäischen Union

1.1 Merkmale der ausgewerteten Datensätze

1.1.1 Betriebsdaten

Cranfield Network on International Human Resource Management

Das Cranet erhebt seit Anfang der 1990er Jahre in einem etwa fünfjährigen Turnus Daten zur Institutionalisierung des Personalmanagements in allen europäischen Ländern; ferner stehen für die jüngeren Erhebungen Daten aus amerikanischen und asiatischen Staaten zur Verfügung.²⁹ Befragt werden das Management bzw. die Personalleitungen von Unternehmen, die mehr als 200 Mitarbeiter aufweisen. Die Daten, die im Rahmen der Untersuchung ausgewertet werden, stammen aus der aktuellen Erhebung 2015. Hierbei wird erfragt, ob Erfolgsbeteiligungen, Kapitalbeteiligungen (im engeren Sinne) und Aktienoptionen existieren (die ebenfalls in die Kategorie der Kapitalbeteiligungen fallen), außerdem wird nach den drei Beschäftigtengruppen Manager / Führungskräfte, Professionals / Experten und Sachbearbeiter / gewerbliche Mitarbeiter / Sonstige differenziert.

European Company Surveys

Die Europäische Unternehmenserhebungen (European Company Surveys, ECS) werden seit 2004 in vierjährigen Abständen durchgeführt und richten sich unter anderem auf „Unternehmenspolitiken und -praktiken, die für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum relevant sein können, sowie Förderung des sozialen Dialogs in den Unternehmen“.³⁰ Zur Auswertung kommt die dritte Erhebung von 2013, welche die benötigten Variablen enthält. Hierbei wurden in 32 europäischen Ländern insgesamt 39.207 Interviews mit Geschäftsleitungen und Mitarbeitervertretungen von Unternehmen geführt, die zum Befragungszeitpunkt eine Mindestgröße von 10 Mitarbeitern aufwiesen. Erfragt wurde dabei in Hinblick auf den gegebenen Untersuchungsgegenstand, ob variable Zusatzvergütungen in Form von Gewinn- bzw. Kapitalbeteiligungen existieren.³¹ Die jüngste Europäische Unternehmenserhebung, die 2019 durchgeführt wurde, stellt ebenfalls das Vorhandensein von Gewinn- bzw. Kapitalbeteiligungen ab, steht aber erst frühestens im Herbst 2020 für Sekundäranalysen zur Verfügung.³²

IAB-Betriebspanel

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden seit 1993 jährlich ca. 16.000 deutsche Betriebe aller Wirtschaftszweige und Größenklassen zu diversen betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung befragt.³³ Wie bei den zuvor eingeführten Datenquellen wird dabei auf die Existenz von Gewinn- und Kapitalbeteiligungen abgehoben, jedoch ergänzt um die Frage nach

²⁹ Siehe für eine Einführung Cranet Survey, Hallo Zukunft. Hallo HR, 2019.

³⁰ Vgl. Eurofound, Europäische Unternehmenserhebung (ECS), 2019.

³¹ Für Details zur Erhebung von 2013 vgl. Gallup, 3rd European Company Survey: Technical Report, o.J.

³² Eurofound, Europäische Unternehmenserhebung (ECS), 2019.

³³ IAB, Das IAB-Betriebspanel, 2019.

dem prozentualen Anteil der hierdurch begünstigten Mitarbeiter, falls dies bejaht wird. Insofern ermöglicht das IAB-Panel auch Aussagen über die „Intensität“ der Nutzung der MKB, also den Anteil der Beschäftigten, die in den befragten Betrieben in den Genuss eines solchen Modells kommen (siehe hierzu Abschnitt 1.3.5). Für den Datenzugang musste durch INES Berlin ein Antrag auf Gastaufenthalt am Berliner Standort des Forschungsdatenzentrums des Statistischen Bundesamtes gestellt werden.

Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland (FMD-Studie)

Anliegen der FMD-Studie³⁴ war es neben einer allgemeinen Bestandsaufnahme zu prüfen, inwieweit sich die Finanzkrise von 2008 und das Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung vom 1. April 2009 auf die Nutzung der MKB in Deutschland ausgewirkt haben. Die FMD-Studie wurde vom Institut für Personal und Arbeit der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr durchgeführt und ist als Panelstudie angelegt. Die Erhebung fand 2013 und 2015 in zwei Wellen statt, die sich jeweils aus einer Betriebsbefragung und einer Betriebsrätebefragung zusammensetzen.³⁵ An der Betriebsbefragung 2015 hatten 1001 Betriebe mit wenigstens 150 Mitarbeitern teilgenommen, an der Betriebsrätebefragung 128 Betriebsratsvertreter. Im Gegensatz zu den anderen hier vorgestellten Datenquellen wurden in der FMD-Studie Art, Umfang und Umsetzung der Gewinn- und Kapitalbeteiligungsmodelle der befragten Betriebe verhältnismäßig detailliert erfasst (neben der konkreten Ausformung des Kapitalbeteiligungsmodells richten sich die Fragen unter anderem auf die begünstigten Berufsgruppen, die Finanzierung der Kapitalanteile, den Rhythmus der Ausschüttungen oder etwaige Beschränkungen beim Verkauf von Kapitalanteile).³⁶

1.1.2 Beschäftigtendaten

European Working Conditions Survey

Die Europäischen Erhebungen über die Arbeitsbedingungen (European Working Conditions Surveys, EWCS) wurden im Zeitraum von 1991 bis 2015 bisher sechsmal durchgeführt und dienen dazu, ein umfassendes Bild von den Arbeitsbedingungen in Europa zu zeichnen.³⁷ Zur Auswertung kommt die aktuelle Erhebung von 2015, in der ca. 44.000 Erwerbstätige in 35 europäischen Ländern befragt wurden. Zielpopulation waren Erwerbstätige im Alter von mindestens 15 Jahren (bzw., im Falle von Bulgarien, Norwegen, Spanien und dem Vereinigten Königreich, von 16 Jahren).³⁸ Auf die Existenz von Gewinn- bzw. Kapitalbeteiligungen wird im Zusammenhang mit der Zusammensetzung der Einkünfte aus den Hauptberufen der Befragten abgehoben.³⁹ Die siebente Welle des EWCS wird im Jahre 2020 durchgeführt werden. Das

³⁴ Für die Ergebnisse der Studie siehe Czaya/Matiaske, Gewinn- und Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern: Eine Studie vor dem Hintergrund des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes und der Wirtschaftskrise 2008, Reihe: Forschungsförderung Working Paper, Nr. 111, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2018.

³⁵ Außerdem wurde als Referenz die Studie „Erfolgs- und Kapitalbeteiligung von Beschäftigten in Deutschland“ hinzugezogen, die 2008 ebenfalls vom Institut für Personal und Arbeit durchgeführt worden war.

³⁶ Siehe Annex I für den Katalog der Fragen, die im Zuge der FMD-Studie gestellt wurden.

³⁷ Für Details siehe Eurofound, Sixth European Working Conditions Survey 2015 – Overview report. 2017 update, Luxembourg 2017.

³⁸ Für methodische Details zur Erhebung von 2015 siehe Ipsos, 6th European Working Conditions Survey: Technical report, o.J.

³⁹ Eurofound, EWCS 2015 – Fragebogen, 2019.

Cranet, ECS, die FMD-Studie und das ECWS stellen zusätzlich zu den Rohdaten Gewichte zur Verfügung, mittels derer Verzerrungen in den jeweiligen Datensätzen, die beispielsweise durch Größeneffekte entstehen, ausgeglichen werden können.⁴⁰

1.1.3 Weitere recherchierte Datensätze

Eine weitere Datenquelle mit Kapitalbeteiligungsbezug ist die Database of Employee Share Ownership in European Companies der European Federation of Employee Share Ownership (EFES). Diese auf Befragungs- und Prozessdaten basierende Datenbank wird seit 2007 jährlich aktualisiert und umfasst Unternehmen aus den EU- und EFTA-Staaten, die entweder börsennotiert sind und eine Marktkapitalisierung von wenigstens EUR 200 Mio. aufweisen, oder wenigstens 100 Mitarbeiter haben und zu wenigstens 50% in Mitarbeiterhand sind (derzeit sind dies insgesamt 2.747 Unternehmen). Zwar werden die Merkmale der jeweiligen Kapitalbeteiligungsmodelle durch die EFES verhältnismäßig detailliert erhoben⁴¹; allerdings dürfte angesichts der Größe der erfassten Unternehmen der Anteil von Start-ups ausgesprochen gering sein. Ferner enthalten das Sozioökonomische Panel des DIW (SOEP) und die Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) des Statistischen Bundesamtes Daten zur Kapital- und Gewinnbeteiligung. Allerdings erlauben die Fragestellungen dieser Untersuchungen keine klare Differenzierung zwischen Kapitalbeteiligung und anderen Beteiligungsformen; insofern sind diese beiden Datenquellen im Rahmen dieses Gutachtens eher ungeeignet.

1.2 Ergebnisse der untersuchten Datenquellen zur MKB-Verbreitung in Europa

Im Folgenden werden die Ergebnisse zur MKB-Verbreitung, die den untersuchten Datenquellen entnommen werden können, anhand von Grafiken dargestellt und jeweils um eine kurze Erörterung der auffälligsten Befunde ergänzt. Zunächst werden die Datensätze betrachtet, die Vergleiche der MKB-Nutzung auf EU-Ebene vornehmen (Cranet 2015, ECS 2013 und ECWS 2015), und dann die Datensätze, die sich spezifisch auf Deutschland richten, nämlich die FMD-Studie und das IAB-Betriebspanel. Im Falle der FMD-Studie und des IAB-Betriebspanels wird der Detaillierungsgrad dadurch erhöht, dass einige ausgewählte bivariate Analysen zur Darstellung gebracht werden, wobei auf gewichtete Daten zurückgegriffen wird. Betriebe des öffentlichen Dienstes bzw. Körperschaften öffentlichen Rechts sind bei den folgenden Auswertungen ausgeklammert, da bei diesen bereits qua Rechtsform MKB-Modelle nicht vorgesehen sind.

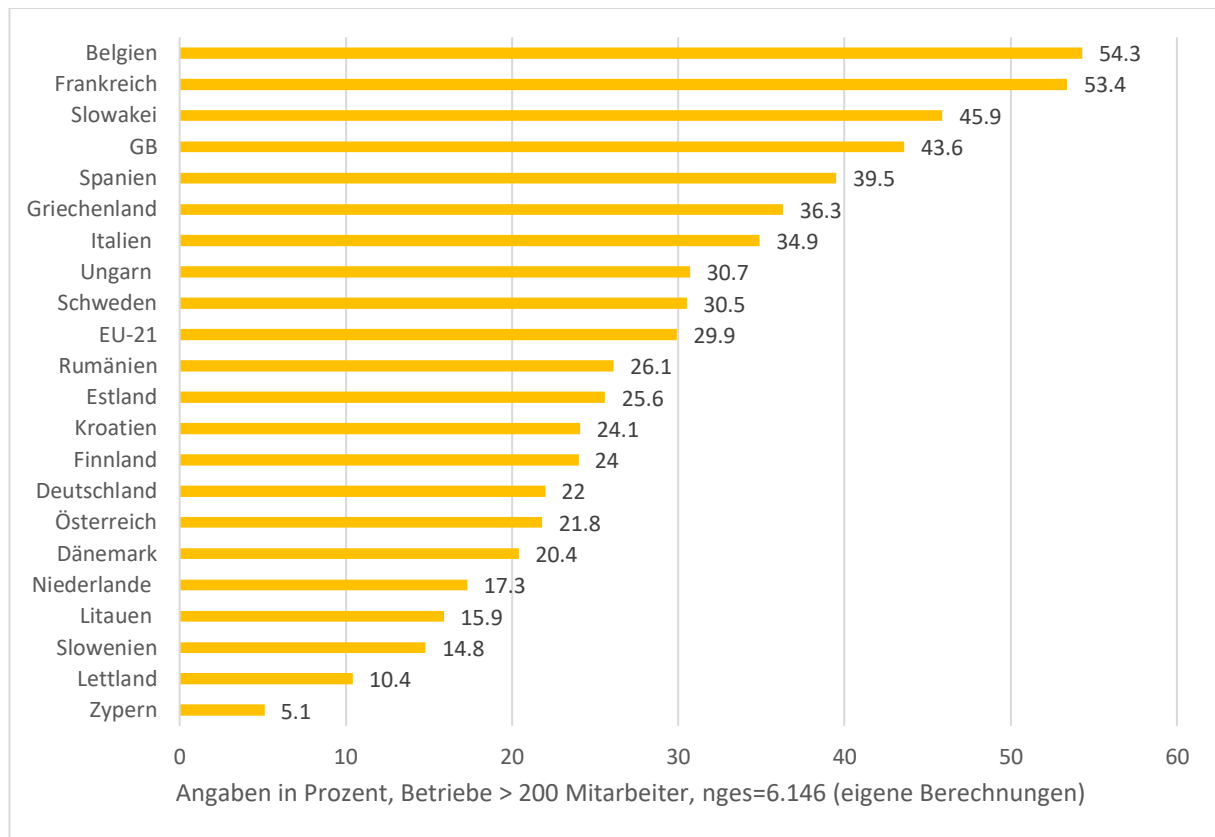
⁴⁰ Siehe zur Methodik der Gewichtung von Daten z.B. Kalton/Flores-Cervantes, Weighting Methods, Journal of Official Statistics 2003, 19 (2), S. 81 ff. oder den Technical Report des dritten ECS, o.J., S. 68 ff.

⁴¹ Siehe das entsprechende Codebuch (EFES 2019, S. 2 ff.) bzw. den als Download verfügbaren Beispieldatensatz. <http://www.efesonline.org/Database%20of%20employee%20ownership/2019/EMPLOYEE%20OWNERSHIP%20DATABASE%20-%202019%20VERSION%20-%20sample.xlsx>. Zugegriffen: 9. Januar 2019.

1.2.1 Cranet 2015

Abbildung 2 weist für 21 EU-Mitgliedstaaten die Anteile der Betriebe mit Kapitalbeteiligung aus, die sich aus dem Cranet 2015 ergeben.⁴²

Abb. 2: Anteil der Betriebe mit Kapitalbeteiligung, Cranet 2015



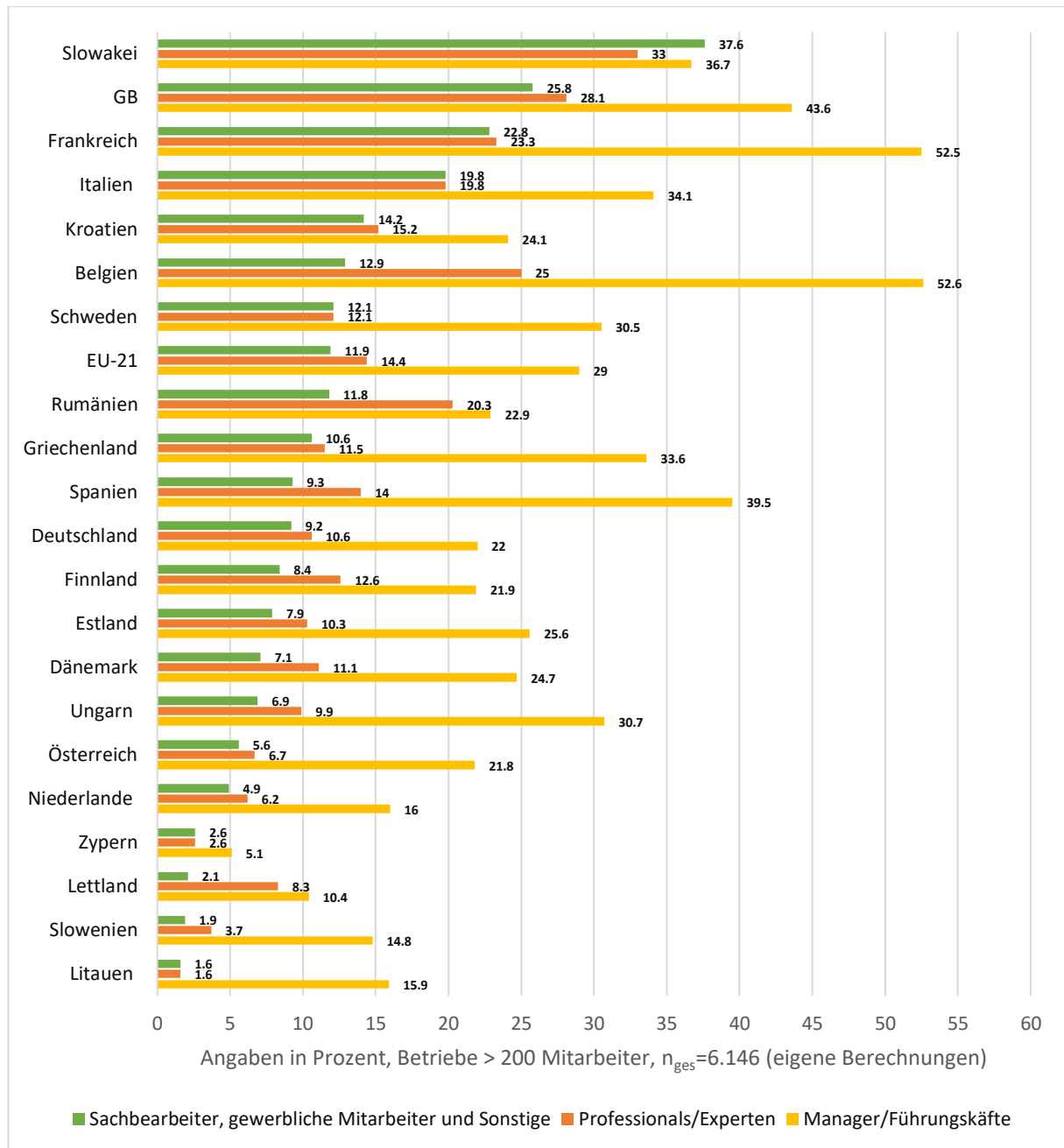
Der Anteil an Betrieben mit Kapitalbeteiligung und einer Mindestgröße von 200 Mitarbeiter beträgt in allen 21 betrachteten EU-Mitgliedstaaten 30%. Deutschland führt mit einem Anteil von 22% das hintere Drittel an (wenngleich noch vor Österreich und Dänemark), während die vorderen Plätze von EU-Mitgliedstaaten wie Belgien, Frankreich oder Großbritannien belegt werden, also EU-Mitgliedstaaten, die sich durch eine ausgeprägte (materielle) Beteiligungskultur auszeichnen.⁴³

Im Cranet 2015 wird die Kapitalbeteiligung in Bezug auf die beteiligten Beschäftigtengruppen nach den Kategorien „Sachbearbeiter, gewerbliche Mitarbeiter und Sonstige“ (im Folgenden kurz Mitarbeiter), „Professionals/Experten“ und „Manager/Führungskräfte“ erhoben (siehe Abbildung 3).

⁴² Im Cranet wird wie schon bemerkt zwischen Kapitalbeteiligung im engeren Sinne und Aktienoptionen unterschieden, was in den anderen ausgewerteten Datenquellen nicht der Fall ist. Diese beiden Kategorien werden der besseren Vergleichbarkeit halber im Folgenden in der Oberkategorie Kapitalbeteiligung (im weiteren Sinne) zusammengefasst.

⁴³ Siehe zu den Beteiligungskulturen unterschiedlicher EU-Mitgliedstaaten auch Kapitel III 2 dieses Gutachtens.

Abb. 3: Anteil der Betriebe mit Kapitalbeteiligung nach Beschäftigtengruppen, Cranet 2015

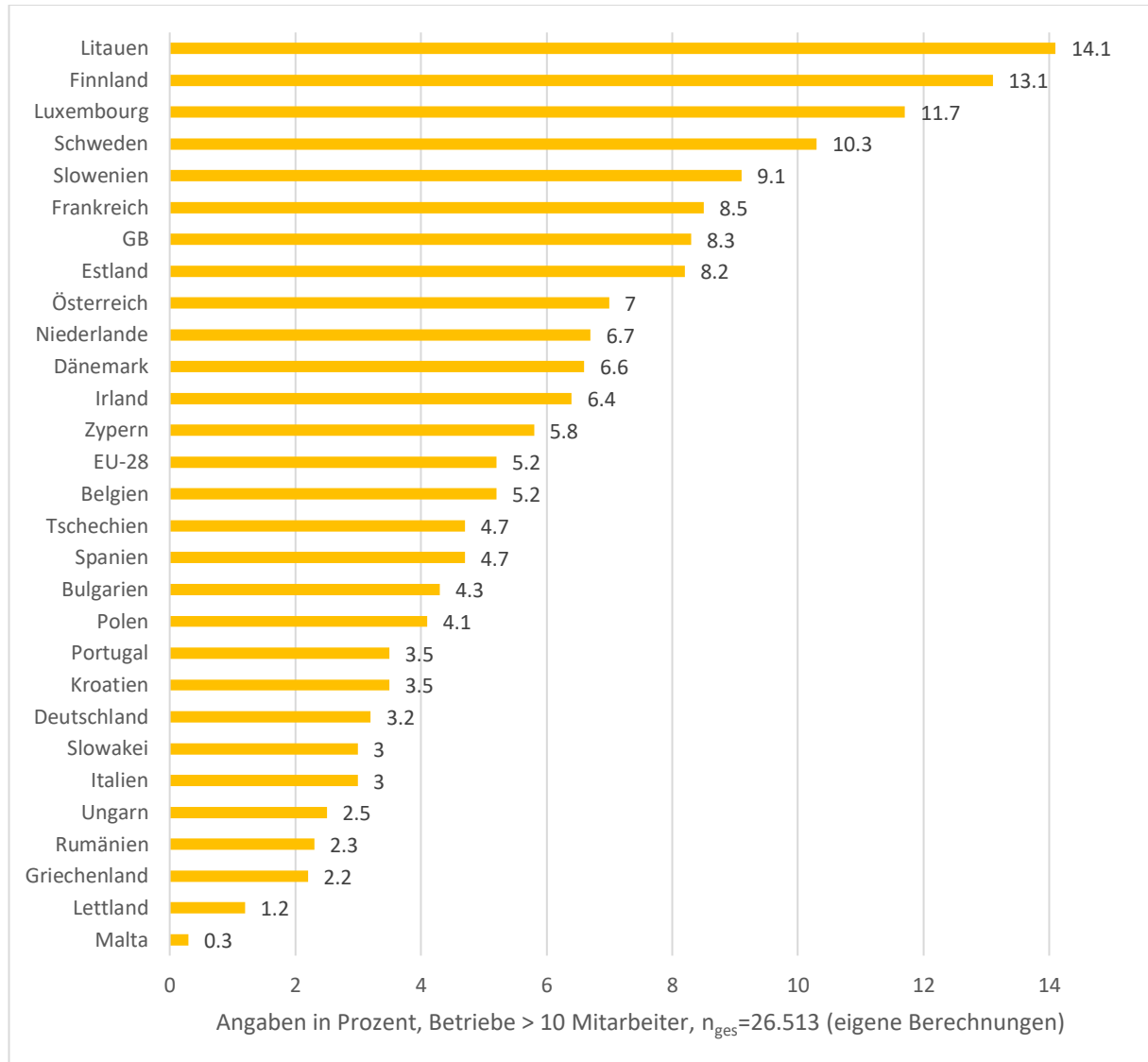


Manager/Führungskräfte kommen europaweit mit Abstand am häufigsten in den Genuss von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen, Mitarbeiter am wenigsten häufig. Dieses typische Muster wird nur im Falle der Slowakei durchbrochen: Hier weisen Mitarbeiter einen, wenn auch nur geringfügig, höheren Anteil auf als Manager/Führungskräfte (und Professionals/Experten). Die Anteile der Manager/Führungskräfte liegen in allen Fällen auf dem Niveau der Gesamtanteile der MKB-Nutzung (siehe die vorhergehende Abbildung), d.h. es kann aus der Existenz eines MKB-Modells gleichsam europaweit mit hoher Wahrscheinlichkeit geschlossen werden, dass das Management und Führungskräfte in deren Genuss kommen.

1.2.2 ECS 2013

Abbildung 4 weist die Anteile der Betriebe mit Kapitalbeteiligung aus, die sich aus dem ECS 2013 für alle 28 EU-Mitgliedstaaten ergeben.

Abb. 4: Anteil der Betriebe mit Kapitalbeteiligung, ECS 2013

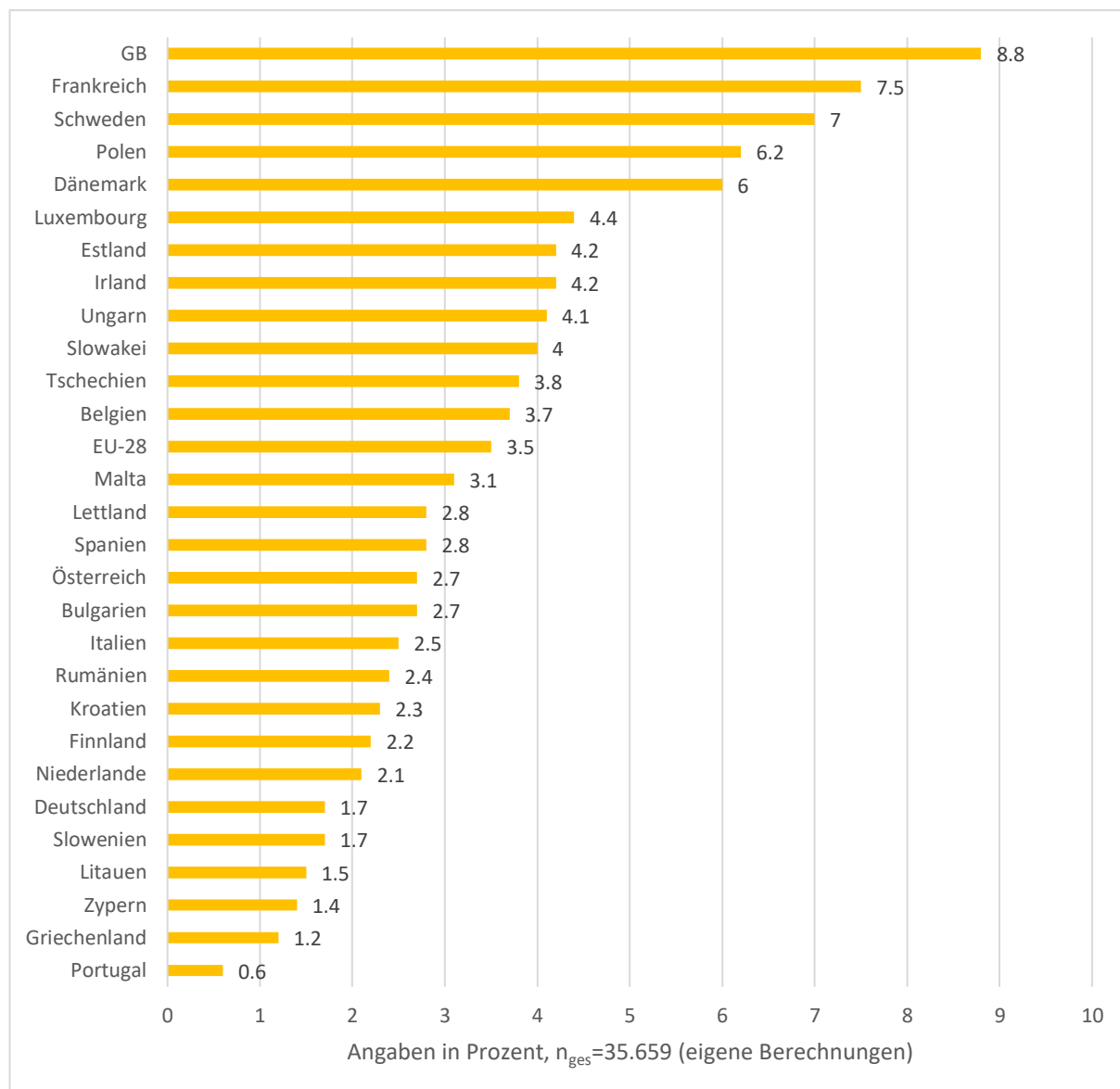


Im Vergleich zum Cranet 2015 hat die Senkung der Betriebsmindestgröße in der Stichprobenkonstruktion von 200 auf 10 Mitarbeiter eine allgemeine Senkung des Anteilsniveaus zur Folge (MKB-Modelle sind in kleinen Betrieben weniger häufig gegeben als in großen), ebenso wie Verschiebungen im Ranking. Im ECS 2013 nehmen nunmehr kleine skandinavische und osteuropäische Mitgliedstaaten die ersten Plätze ein, während Deutschland mit einem Anteil von 3,2% den achtletzten Platz der 28 EU-Mitgliedstaaten belegt. Der Anteil an Betrieben mit Kapitalbeteiligung beträgt für die gesamte EU 5,2%.

1.2.3 EWCS 2015

Das EWCS 2015 stützt sich, wie im vorhergehenden Abschnitt dargelegt, auf Beschäftigtendaten und ergibt für die 28 EU-Mitgliedstaaten die in Abbildung 5 verzeichneten Anteile der Beschäftigten, die in den Genuss von Kapitalbeteiligungen kommen.

Abb. 5: Anteil der Beschäftigten mit Kapitalbeteiligung, EWCS 2015



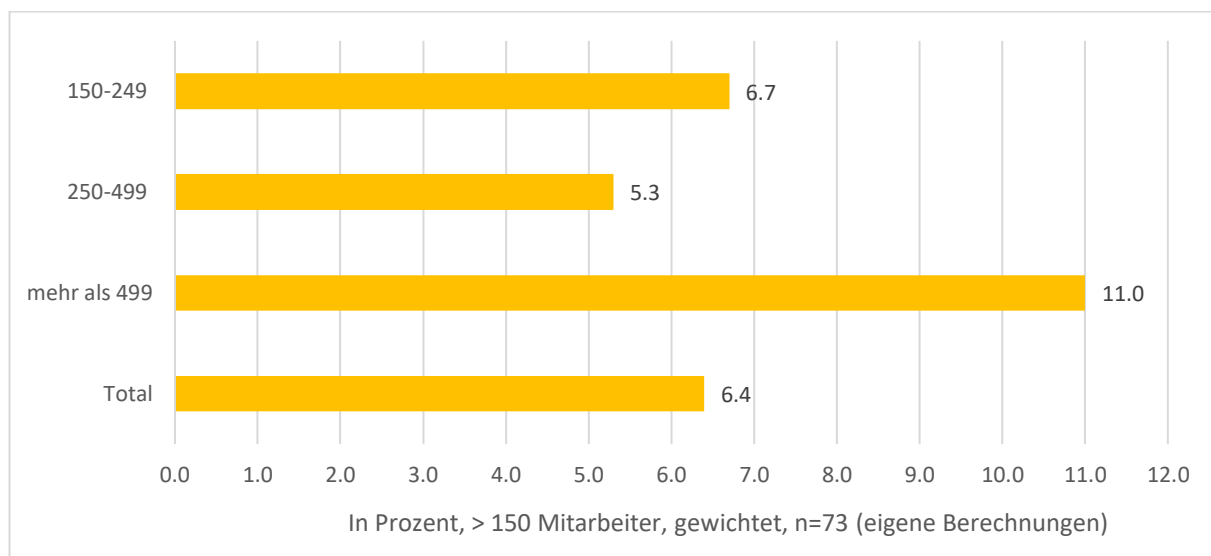
Beim Anteil der Beschäftigten mit Kapitalbeteiligung belegen Großbritannien und Frankreich die ersten Plätze mit 8,8 % bzw. 7,5%, gefolgt von Schweden und Polen. Die Gesamtheit der EU-Mitgliedstaaten findet sich mit 3,5% auf dem 13ten Platz, Deutschland mit 1,7% hingegen, gemeinsam mit der Slowakei, die bisher eher auf den vorderen Plätzen zu finden war, auf dem fünftletzten Platz.

1.3 Ergebnisse der untersuchten Datenquellen zur MKB-Verbreitung in Deutschland

1.3.1 FMD-Studie 2015

Die FMD-Studie 2015 ist ein auf 1.000 Betriebe angelegtes Panel. Bei den 465 Betrieben, die 2015 per Zufallsauswahl gezogen wurden, beträgt der gewichtete Anteil an MKB-Modellen 6,4%; 0,8% der Betriebe plante zum Zeitpunkt des Interviews die Einführung von MKB, und 2% hatten ein MKB-Modell eingeführt, zwischenzeitlich aber wieder abgeschafft.⁴⁴ Abbildung 6 weist die Differenzierung der Betriebe mit Kapitalbeteiligung nach Betriebsgröße aus.

Abb. 6: Anteil der Betriebe mit Kapitalbeteiligung nach Anzahl der Beschäftigten in Deutschland, FMD-Studie 2015



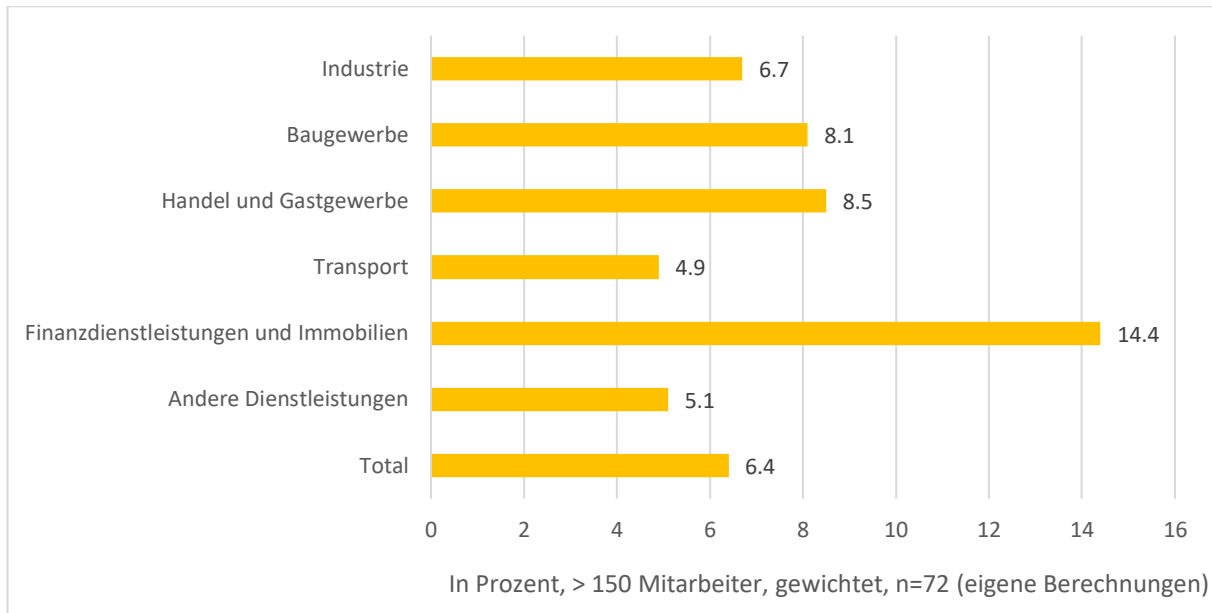
Trotz eines Anteilsrückgangs in der Größenklasse „200-499 Mitarbeiter“ kann ein Größeneffekt verzeichnet werden, als dass die Klasse „mehr als 499“ einen deutlich größeren Anteil an Betrieben mit MKB-Modellen aufweist als die beiden übrigen Klassen.

Abbildung 7 weist die Betrachtung der Betriebe mit Kapitalbeteiligung nach Branche aus.⁴⁵ Hierbei sticht insbesondere der hohe Anteil der Branchenkategorie „Finanzdienstleistungen und Immobilien“ hervor, was mit der ausgeprägten Affinität von Banken zur Kapitalbeteiligung in Einklang ist: Nicht nur kommen deren Mitarbeiter häufig in den Genuss von Modellen der immateriellen Beteiligung; Banken sind zudem auch häufig bei der Einführung von MKB-Modellen in anderen Betrieben bzw. Unternehmen beteiligt (siehe auch den folgenden Abschnitt).

⁴⁴ Beim „Panelanteil“, also den 459 Betrieben, die bereits an der Befragung 2013 teilgenommen hatten, sind Betriebe mit MKB systematisch überrepräsentiert, insofern würde deren Berücksichtigung die obige Schätzung verfälschen.

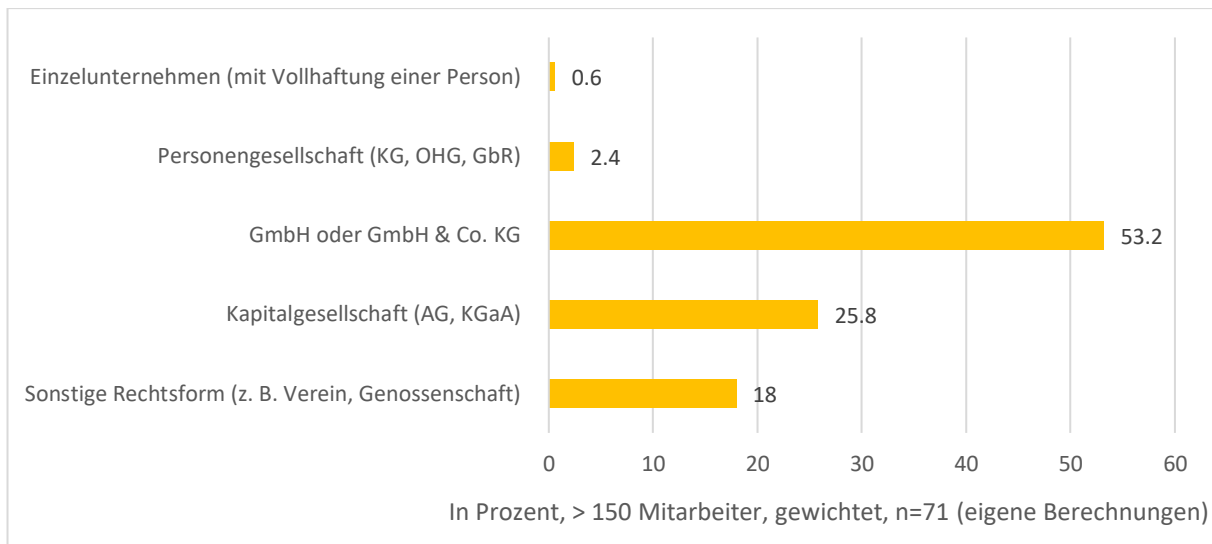
⁴⁵ Die Kategorisierung orientiert sich an der International Standard Industrial Classification, Rev. 4., vgl. United Nations, International Standard Industrial Classification of All Economic Activities, Statistical papers, Series M No. 4/Rev.4, New York 2008.

Abb. 7: Anteil der Betriebe mit Kapitalbeteiligung nach Branchen in Deutschland, FMD-Studie 2015



In der FMD-Stichprobe 2015 dominiert bei den Betrieben mit MKB-Modell die Rechtsform der GmbH (& Co. KG) mit einem Anteil von 53%, gefolgt von Kapitalgesellschaften mit 26% (siehe die folgende Abbildung).

Abb. 8: Kapitalbeteiligung nach Rechtsform, FMD-Studie 2015



Von Interesse war im Rahmen der FMD-Studie unter anderem, wie sich die Unterschiede in der Kapitalbeteiligung bei Beschäftigten mit und ohne Führungsfunktion ausgestalten (siehe Abbildung 9). In beiden Fällen dominiert bei weitem die Eigenkapitalbeteiligung, wobei Beschäftigten ohne Führungsfunktion etwas häufiger am Eigenkapital, Beschäftigte mit Führungsfunktion im Gegenzug etwas häufiger am Fremdkapital beteiligt werden.

Abb. 9: Kapitalbeteiligungsformen nach Führungsfunktion, FMD-Studie 2015

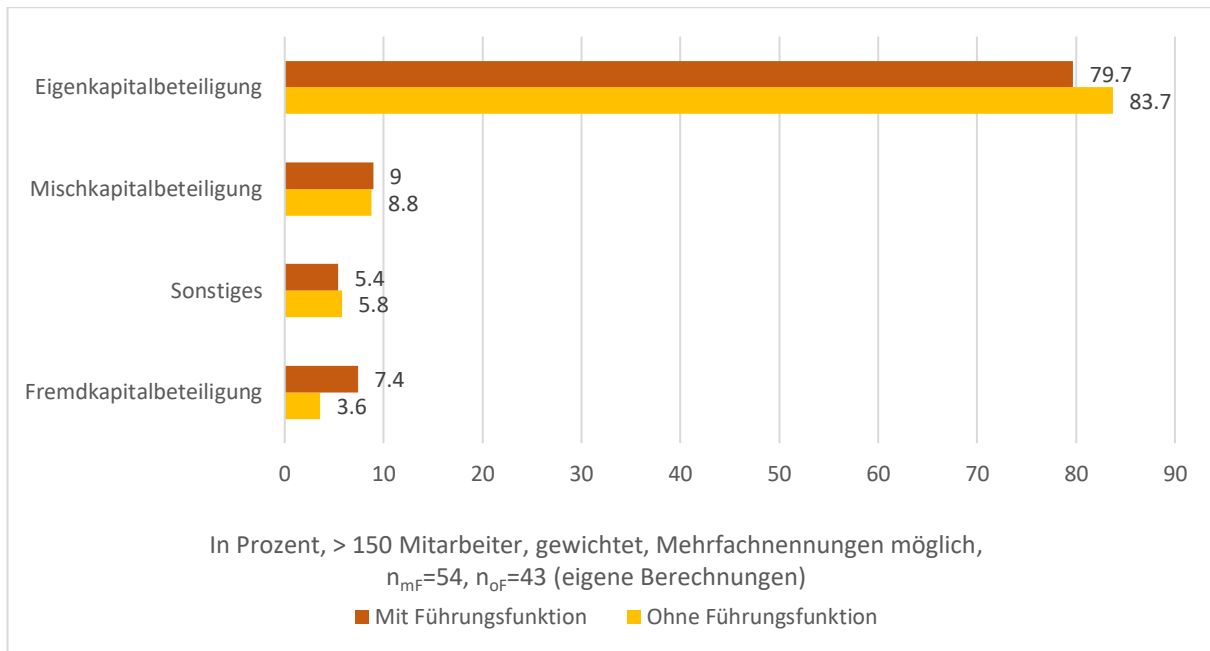
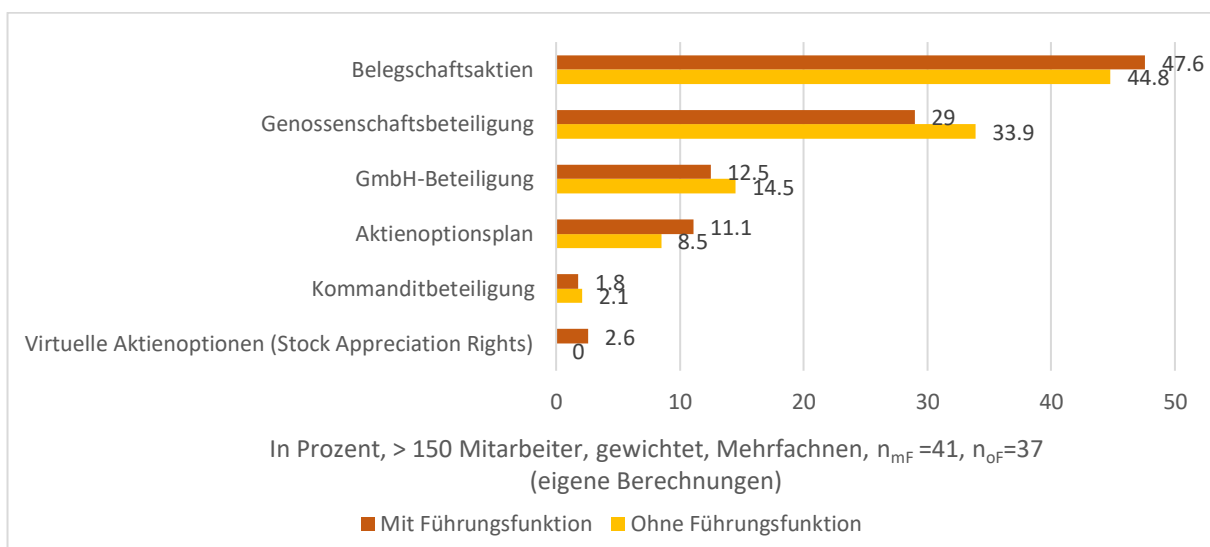


Abbildung 10 gibt Auskunft darüber, wie sich die Eigenkapitalbeteiligung konkret ausformt. Angesichts des auf Start-ups gerichtete Erkenntnisinteresse dieses Gutachtens ist bemerkenswert, dass es in der FMD-Studie nur einen einzigen Fall gab, in dem sich (Eigen-) Kapitalbeteiligung als virtuelle Beteiligung ausformte, also als ein Beteiligungsmodell, das unter anderem bei US-amerikanischen Start-ups („stock appreciation rights“ oder „phantom stock“) praktiziert wird.

Abb. 10: Ausgestaltung der Eigenkapitalbeteiligung nach Führungsfunktion, FMD-Studie 2015

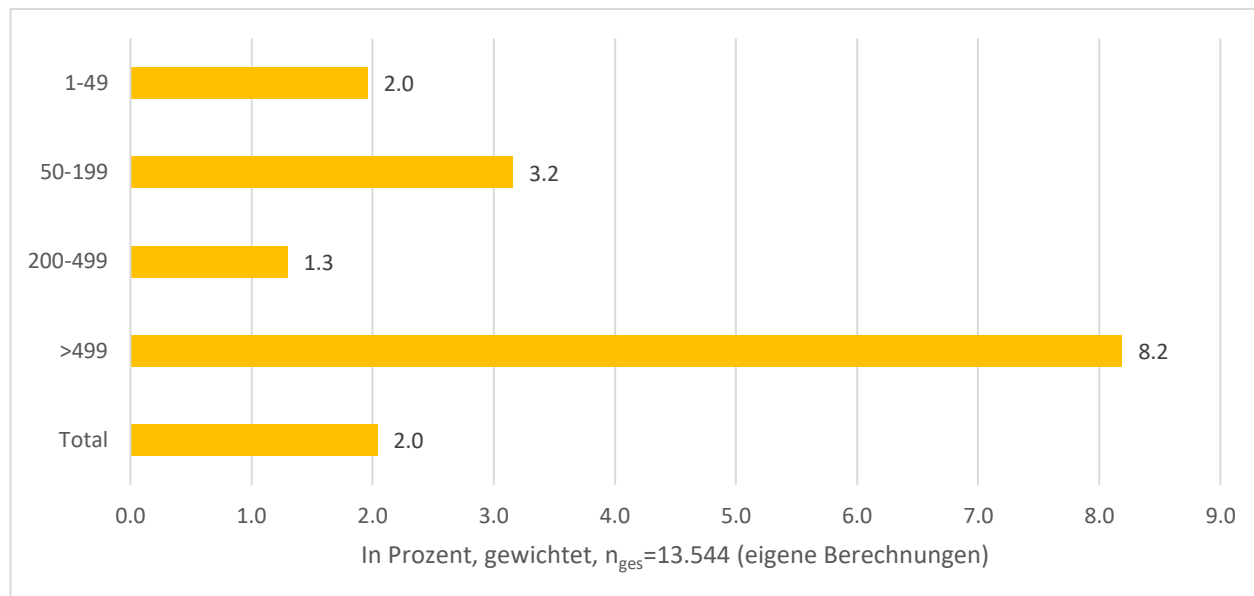


Abschließend ist festzuhalten, dass die FMD-Studie 2015 den Untersuchungsgegenstand MKB zwar differenziert ausleuchtet (siehe hierzu auch den Fragenkatalog in Annex I), aber nur geringe Fallzahlen generiert ($n=73$) und Start-ups, nicht zuletzt aufgrund der Betriebsmindestgröße von 150 Mitarbeitern praktisch nicht erfasst wurden.

1.3.2 IAB-Betriebspanel

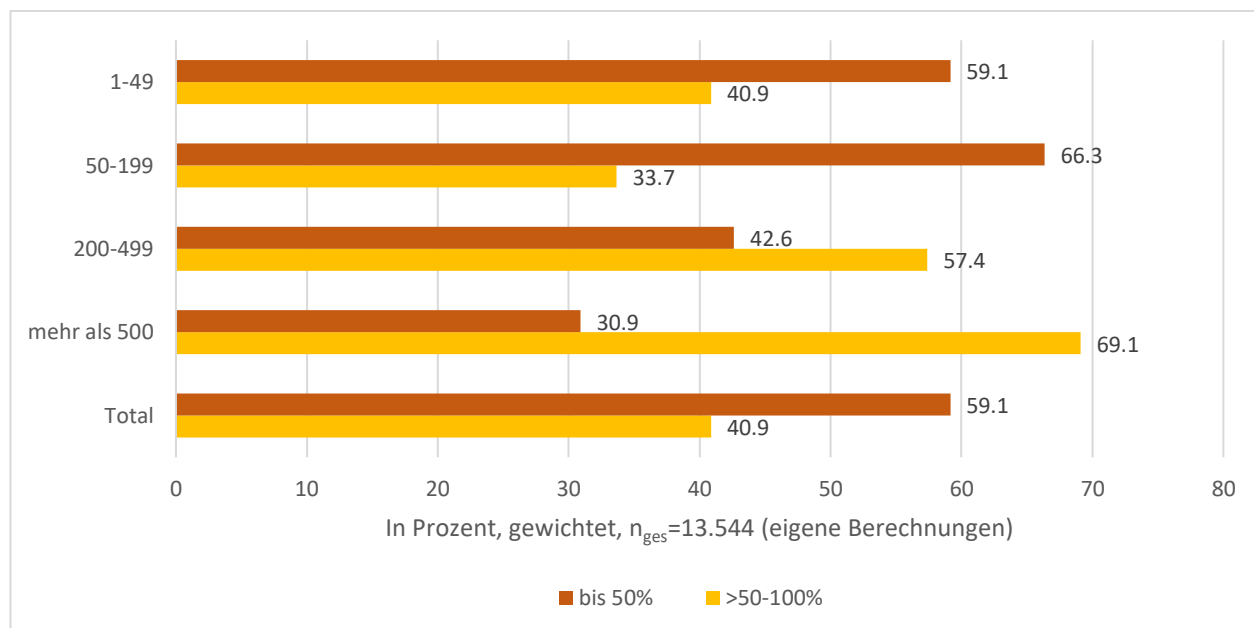
Auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels haben etwa 2% der Betriebe im Jahr 2017 in Deutschland MKB. In Abbildung 11 ist die MKB nach Betriebsgröße differenziert dargestellt.

Abb. 11: Anteil der Betriebe mit Kapitalbeteiligung nach Anzahl der Beschäftigten in Deutschland, IAB-Betriebspanel 2017



Ähnlich wie im FMD-Fall zeichnet sich trotz eines Anteilsminimums in der Größenklasse „200-499 Mitarbeiter“ ein Größeneffekt ab, insofern die Klasse „>499“ einen größeren Anteil an Betrieben mit MKB-Modellen aufweist als alle übrigen Klassen zusammen.

Abb. 12: Gruppiertes Anteil der Beschäftigten in Betrieben in Deutschland mit Kapitalbeteiligung nach Anzahl der Beschäftigten, IAB-Betriebspanel 2017

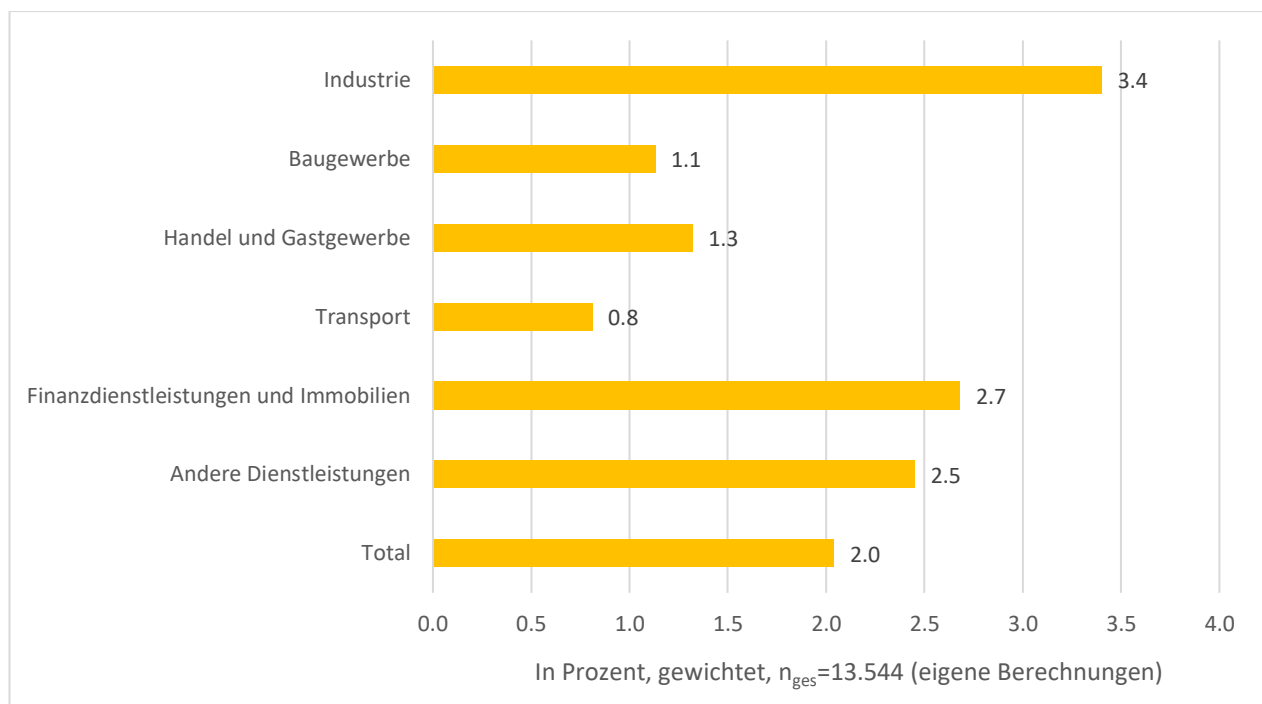


Ein Größeneffekt bildet sich auch bei der Betrachtung der Intensitäten, also dem Anteil der Mitarbeiter, die in den Genuss einer MKB kommen, ab: In den Größenklassen „200-499“ und

„mehr als 499“ liegt der Anteil der Betriebe, die mehr als die Hälfte Ihrer Beschäftigten am Kapital beteiligen, über 50% (vgl. Abbildung 12).

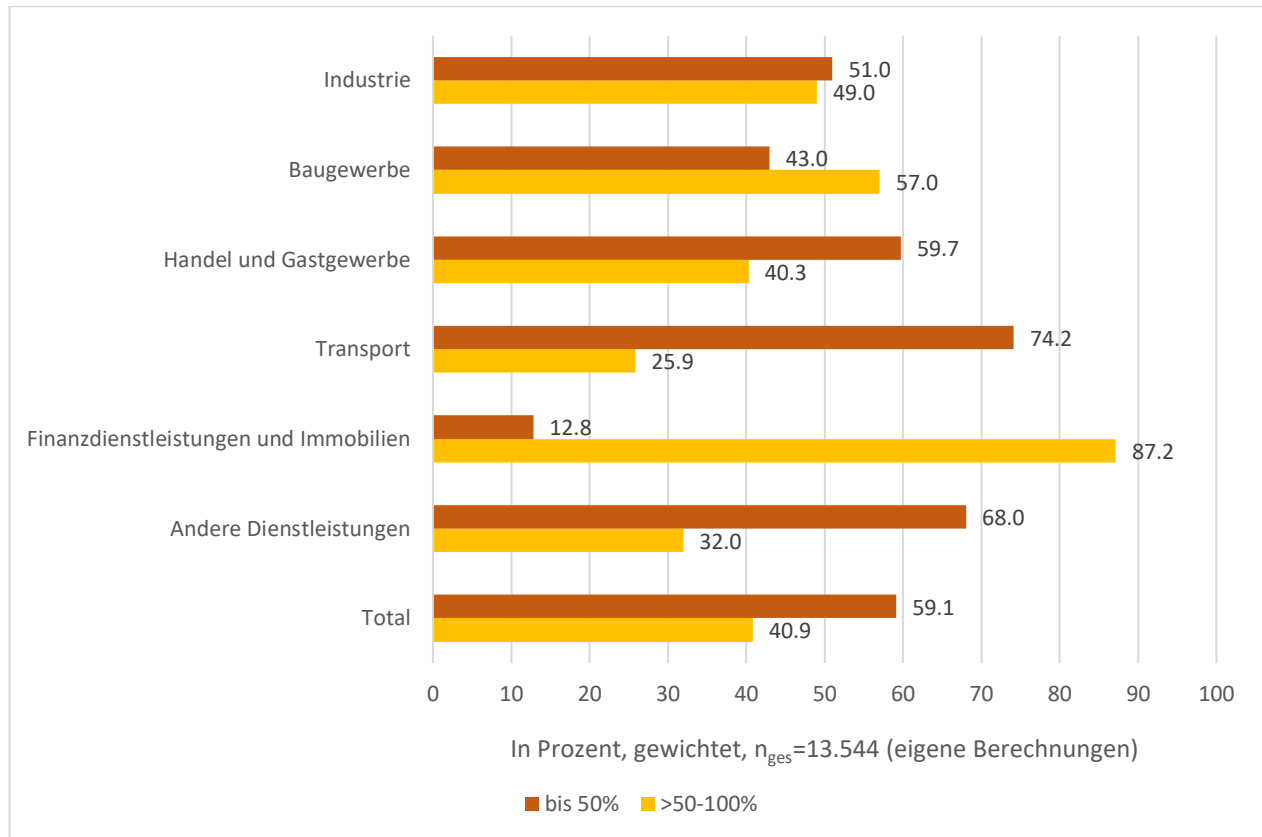
Die Differenzierung des IAB-Betriebspanels 2017 nach Branchen in Abbildung 13 ergibt das folgende Bild: Durch die Abwesenheit einer Betriebsmindestgröße sinkt im Vergleich zur FMD-Studie 2015 das Anteilsniveau der Betriebe mit MKB insgesamt (MKB-Modelle sind in kleinen Betrieben weniger verbreitet als in großen); zudem übersteigt nunmehr der Anteil der Branchenklasse „Industrie“ den der Branchenklasse „Finanzdienstleistungen und Immobilien“. Dieser Befund ist darauf zurückzuführen, dass durch die (gedankliche) Senkung der Betriebsmindestgröße von 150 auf 1 in der ersten Klasse mehr kleine Betriebe mit MKB erfasst werden als in der zweiten Klasse.

Abb. 13: Anteil der Betriebe mit Kapitalbeteiligung nach Branchen in Deutschland, IAB-Betriebspanel 2017



Die Differenzierung MKB-Nutzung als Intensität nach Branchen in Abbildung 14 zeigt eine abweichende Verteilung. Bemerkenswert ist der hohe Anteil an Betrieben mit einer Intensität von über 50% in der Branchenklasse Finanzdienstleistungen und Immobilien (87%), während die Klassen „bis 50%“ und „>50%“ in der Branchenklasse Industrie ungefähr auf einem Anteilsniveau liegen. Eine Schlussfolgerung lautet, dass aus einer Verteilung der Betriebe mit MKB über ein Merkmal wie die Branche nicht ohne weiteres, z.B. über einen einfachen Schlüssel wie einen Proportionalitätsfaktor, auf die Intensität, die wirtschafts- bzw. steuerungspolitisch eigentlich bedeutsame Größe, geschlossen werden kann.

Abb. 14: Gruppiertes Anteil der Beschäftigten in Betrieben in Deutschland mit Kapitalbeteiligung nach Branchen, IAB-Betriebspanel 2017



Zwar weist die Branche „Industrie“ im IAB-Betriebspanel 2017 einen höheren Anteil an Betrieben mit MKB aus als die Branche „Finanzdienstleistungen und Immobilien“, dennoch ist in letzterer die Zahl der Mitarbeiter, die in den Genuss eines MKB-Modells kommen, aufgrund der höheren Intensität größer. Auf diesen Sachverhalt wird in Abschnitt 2 nochmals Bezug genommen.

1.4 Regressionsanalysen des Zusammenhangs zwischen betrieblichen Strukturvariablen und der MKB

Um den Zusammenhang zwischen betrieblichen Strukturvariablen wie beispielsweise Betriebsgröße, Rechtsform oder Branchenzugehörigkeit und der MKB-Nutzung zu untersuchen, wurden auf Grundlage der gegebenen Datenquellen Regressionsanalysen durchgeführt, deren Ergebnisse in Annex I.4 ausgewiesen werden.⁴⁶ Hierbei handelt es sich erstens um Logit-Analysen, und zweitens, im Falle der Intensitätsdaten des IAB-Betriebspanels 2017, um eine Kleinste-Quadrate-Schätzung.⁴⁷ Im Falle der Logit-Analysen werden einer Reihe betrieblicher Strukturvariablen (die unabhängigen Variablen), die durch die jeweiligen Datensätze zur

⁴⁶ Die Auswahl der Variablen orientiert sich am „Resource-Dependence-Ansatz“, vgl. Kabst/Matiaske/Schmelter, Gewinn- und Kapitalbeteiligung in britischen, französischen und deutschen Unternehmen – Eine institutionalistisch orientierte empirische Untersuchung, Zeitschrift für Personalforschung 2003, 17 (4), S. 259 ff.

⁴⁷ Vgl. Wooldridge, Introductory econometrics: a modern approach, 7. Aufl., Boston 2020 für eine Einführung in die Regressionsanalyse und insb. Kap. 17 für eine Einführung in die Logit-Analyse.

Verfügung gestellt werden, auf die Wahrscheinlichkeit abgebildet, über ein Modell der Kapitalbeteiligung zu verfügen (die abhängige Variable). Besteht innerhalb der Daten ein Zusammenhang zwischen den Strukturvariablen und der Existenz eines Kapitalbeteiligungssystems, dann wird dies durch signifikante Effekte in den Logit-Analysen indiziert. Wichtig anzumerken ist hierbei, dass die Effekte keineswegs kausal zu interpretieren sind; vielmehr besagt ein signifikanter Effekt der Strukturvariablen, dass unter diesen Bedingungen häufiger eine Entscheidung für MKB getroffen worden ist.

Berechnet werden die sogenannten marginalen Effekte, d.h. es werden die Ableitungen des Logit-Modells nach den Strukturvariablen geschätzt, die Auskunft darüber geben, wie sich die abhängige Variable, also die Wahrscheinlichkeit, ein Kapitalbeteiligungsmodell aufzuweisen, verändert, wenn sich die entsprechende Strukturvariable um eine Einheit erhöht.⁴⁸ Im Falle der Kleinst-Quadrate-Schätzung bildet die Intensität, die im IAB-Betriebspanel 2017 ebenfalls erhoben wurde, die abhängige Variable. Für die Regressionsanalysen auf EU-Ebene werden grundsätzlich mehr signifikante Koeffizientenschätzungen ausgewiesen als für die Analysen, die sich auf Deutschland richten, was auf die sehr viel höheren Fallzahlen zurückgeführt werden kann. In der Ergebnisdarstellung in Annex I.4 zeichnen sich zwischen den Analysen die folgenden Übereinstimmungen bezüglich Signifikanz und Wirkrichtung der betrachteten Strukturvariablen ab:

- Für die Branchenklasse Finanzdienstleistungen und Immobilien ergibt sich ein signifikanter positiver Zusammenhang für alle drei Schätzungen auf EU-Ebene und bei der Intensitätsschätzung des IAB-Betriebspanels 2017.
- Für die Variable Betriebsrat/Interessenvertretung wird bei den EU-Analysen des ECS und des EWCS und bei beiden IAB-Schätzungen ein signifikanter positiver Zusammenhang ausgewiesen.
- Der bereits im vorherigen Abschnitt für Deutschland identifizierte Größeneffekt (MKB-Modelle sind in großen Betrieben häufiger gegeben als in kleinen) wird von allen Analysen bestätigt (Ausnahme: die Intensitätsschätzung des IAB-Betriebspanels 2017).
- Betriebe mit Hauptsitz im Ausland weisen signifikant häufiger MKB-Modelle auf als Betriebe mit Hauptsitz in Deutschland (siehe das IAB-Betriebspanels 2017 und die FMD-Studie 2015).

Bei den auf Deutschland gerichteten Analysen ergeben sich durchweg nur wenige signifikante Koeffizientenschätzungen. Beispielsweise weist das Cranet 2015 für Deutschland bei einer verhältnismäßig niedrigen Fallzahl von 143 Betrieben nur drei signifikante Schätzungen aus, und zwar im Bereich Vertragsarten der Professionals, wobei wenigstens bei der Variable „individuelle Vereinbarung“ die Wirkrichtung nicht plausibel ist (individuelle betriebliche Zielvereinbarungen gehen häufig auch mit materiellen Anreizen einher). Maßzahlen wie das Pseudo R^2 bzw. das adjustierte R^2 geben Auskunft über die Güte der Anpassung des gesamten Regressionsmodells an die gegebenen Daten und weisen bei allen Schätzungen durchweg sehr niedrige Werte aus, was darauf hinweist, dass zentrale Variablen, welche die Entscheidung für eine MKB und deren Intensitäten erklären, in den Modellen bzw. Datensätzen fehlen.

⁴⁸ Vgl. zur Logit-Analyse der marginalen Effekte Ferniough, Simple logit and probit marginal effects in R., UCD Centre for Economic Research Working Paper Series, Dublin: University College Dublin, School of Economics, 2011. Da die Ableitungen über die Wertebereiche der Strukturvariablen nicht konstant sind, werden die Schätzungen an einem Referenzpunkt, dem Mittelwert der Ausprägungen der Strukturvariablen, vorgenommen.

Die Schlussfolgerung aus den Ergebnissen der durchgeführten Regressionsanalysen lautet insbesondere in Hinblick Kapitalbeteiligung in Deutschland, dass die untersuchten Strukturparameter, von Ausnahmen wie der Betriebsgröße oder der Zugehörigkeit zum Finanzsektor abgesehen, keine besondere Erklärungskraft hinsichtlich der MKB-Nutzung aufweisen. Hierfür sind offenbar andere Bestimmungsgründe geltend zu machen, worauf bei den Empfehlungen an den Auftraggeber an Ende dieses Gutachtens nochmals eingegangen wird.

1.5 Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse

Auf der Grundlage der hier vorgestellten Analysen lassen sich u.a. die folgenden Schlussfolgerungen bezüglich der Nutzung der MKB in Deutschland und Europa ziehen:

- Im Wesentlichen zeichnen die hier vorgestellten Datenquellen ein kohärentes Bild der MKB-Nutzung in der EU und in Deutschland. Die Unterschiede in den Ergebnissen in Abschnitt 1.3 sind insbesondere auf die unterschiedlichen Betriebsgrößenuntergrenzen der jeweiligen Befragungen zurückzuführen, die von „keine Untergrenze“ (EWCS und IAB-Betriebspanel) bis „wenigsten 200 Mitarbeiter“ (Cranet) reichen. Je höher diese Grenze, desto höher der Anteil der Betriebe mit MKB, was den bereits mehrfach erwähnten Größeneffekt in der MKB-Verbreitung widerspiegelt.
- Je nach betrachteten Datensatz liegt Deutschland im europäischen Vergleich bei der Nutzung der MKB bestenfalls im Mittelfeld, häufig aber auf den hinteren Plätzen. Die Gewinnbeteiligung ist in Deutschland, auch im europäischen Vergleich, hingegen sehr viel weiter verbreitet.⁴⁹
- Je besser die Ausbildung, je größer Führungsverantwortung, desto eher kommen Beschäftigte in den Genuss von MKB. Europaweit nehmen Führungskräfte in Hinblick auf die Kapitalbeteiligungen eine privilegierte Position ein.
- Deutsche Betriebe mit ausländischem Hauptsitz weisen einen erheblich höheren Anteil an MKB auf als Betriebe mit deutschem Hauptsitz.
- In Deutschland formt sich die Kapitalbeteiligung in den überwiegenden Fällen als Eigenkapitalbeteiligung aus. In 50% der einschlägigen Fälle ist das verwendete Instrument die Belegschaftsaktie. Virtuelle Beteiligungen bilden in deutschen Betrieben mit einer Mindestgröße von 150 Beschäftigten hingegen eine absolute Ausnahme.

Die in diesem Abschnitt vorgenommenen Analysen liefern keine grundsätzlich neuen Erkenntnisse, sondern bestätigen in erster Linie den in der Forschung etablierten Wissenskanon zur MKB. Der wesentliche Befund dieses Abschnitts lautet, dass die gegenwärtige Datenlage zur MKB nicht dazu geeignet ist, das eigentliche Erkenntnisinteresse der Auftraggeber bezüglich des steuerungspolitischen Potentials der MKB bei der Förderung von Start-ups und KMUs hinreichend zu bedienen. Dies hat folgende Ursachen:

⁴⁹ Siehe Annex I, in dem einige Ergebnisse zur Nutzung der Gewinnbeteiligung in der EU und in Deutschland zusammengefasst sind.

- Die hier vorgestellten großzahligen Datensätze sind bereits aufgrund ihrer allgemeinen Struktur nicht gut dazu geeignet, detailliert Auskunft über so spezielle Themen wie die MKB zu geben. Die FMD-Studie erfasst die MKB zwar sehr viel differenzierter als die anderen Studien (siehe Abschnitt 1.3.4), generiert allerdings nur eine niedrige Fallzahl von Betrieben mit MKB-Modellen, sodass belastbare statistische Aussagen zur MKB auf dieser Grundlage schwierig, wenn nicht gar unmöglich sind.
- Die vorliegenden Datensätze können aufgrund unterschiedlicher Erhebungsjahre, Zielpopulationen, Betriebsmindestgrößen, und der Unterschiede in den (Kontexten der) Fragestellungen, die möglicherweise zu unterschiedlichen Antwortverhalten führen, nur schwer miteinander verglichen werden.
- Die Daten der FMD-Studie, des Cranet und des EWCS stammen von 2015, die des ECS sogar von 2013, und sind, insbesondere in Hinblick auf das sich dynamisch entwickelnde Feld der Start-ups, bereits verhältnismäßig alt. Die Daten der jüngsten Europäischen Unternehmenserhebung von 2019 stehen frühestens im Herbst 2020 zur Verfügung.
- Die FMD-Studie und das Cranet weisen Betriebsgrößen-Untergrenzen von 150 bzw. 200 Mitarbeitern auf, was für die Erfassung von Start-ups, denen im Rahmen des Projekts besondere Aufmerksamkeit zukommt, deutlich zu hoch ist. Die Betriebsgrößen-Untergrenze des ECS fällt mit 10 Mitarbeitern zwar erheblich niedriger aus, aber selbst diese ist möglicherweise bereits zu hoch, um die Beteiligungskultur in kleinen Start-ups erfassen zu können.
- Ein spezifisches Problem von Beschäftigtendaten besteht darin, dass Beschäftigten oftmals nicht bekannt ist, ob im eigenen Betrieb Modelle der Kapitalbeteiligung existieren, was zu Verzerrungen der Untersuchungsergebnisse führen kann. „Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung“, „Gewinnbeteiligung“ und „Kapitalbeteiligung“ sind zudem Fachbegriffe, die keineswegs allen Beschäftigten geläufig sind bzw. individuell unterschiedlich ausgelegt werden.⁵⁰ Diese Probleme sind bei Betriebsbefragungen (größerer Betriebe) nicht so stark ausgeprägt, weil die dortigen Ansprechpartner i.d.R. sehr gut über die Beteiligungsmodelle ihres eigenen Betriebes informiert sind.⁵¹

Da also die in diesem Abschnitt betrachteten Datenquellen fundierte Aussagen über die MKB-Nutzung bei Start-ups praktisch nicht zulassen, ist es aus Sicht der Autoren auch nicht angebracht, auf dieser Basis steuerungspolitischen Empfehlungen an die Auftraggeber abzugeben oder gar Forderungen zu erheben. Was aber im folgenden Abschnitt unterbreitet werden soll, ist eine Empfehlung über ein Forschungsdesign, das den Kenntnisstand zur MKB-Nutzung in Deutschland – nicht bezüglich der Start-ups, sondern über das gesamte betriebliche Spektrum – erheblich verbessert.

⁵⁰ Mitarbeitern ist möglicherweise zwar bekannt, dass es zum Jahresende betriebliche „Bonuszahlungen“ gibt, weiß diese aber nicht als Gewinnbeteiligung einzuordnen.

⁵¹ Auch dies ist nicht immer gegeben. Während eines Interviews im Rahmen der FMD-Studie offenbarte beispielsweise ein betrieblicher *key informant* eklatante Wissenslücken bezüglich der Finanziellen Mitarbeiterbeteiligung, sowohl im Allgemeinen als auch in Hinblick auf das betriebseigene Modell (Czaya/Matiaske, op. cit., S. 91).

2. Vorschlag für ein aussagekräftiges Forschungsdesign zur MKB in Deutschland

Ein Forschungsdesign, das die Erklärungsdefizite der hier vorgestellten Datenquellen in Hinblick auf die MKB überwindet und zu einem nachhaltigen Erkenntnisgewinn führt, sollte die folgenden Merkmale aufweisen:

- Für ein aussagekräftiges Gesamtbild sollten Betriebe *aller Größen* differenziert erfasst werden, die eine MKB aufweisen, also nicht nur kleine und kleinste Betriebe bzw. Start-ups, sondern auch die Betriebe bzw. Unternehmen auf der anderen Seite des Größenspektrums.⁵²
- Insofern wäre nicht nur auf die Setzung von Betriebsgrößenuntergrenzen ist zu verzichten, um auch kleine Start-ups zu erfassen (d.h. es werden Betriebe mit wenigstens einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in die Untersuchung einbezogen), sondern auch geeignete Maßnahmen zu ergreifen, große und größte Betriebe bzw. Unternehmen zu erfassen.
- Um hinsichtlich der MKB zu hinreichend großen Fallzahlen zu gelangen, ist mehrfaches Oversampling erforderlich.
- Zur Erfassung des gesamten Größenspektrums bietet sich ein multimodaler Befragungsansatz an, d.h. der Einsatz unterschiedlicher (variablenarmer) Befragungsinstrumente, die auf die unterschiedlichen Befragungssituationen der Betriebe unterschiedlicher Größen zugeschnitten sind.
- Zweckmäßigerweise werden nach einer typologischen (multivariaten) Datenanalyse aus den Subsamples der Cluster Betriebe für (variablenreiche) Folgestudien gewonnen.
- In einem derartigen Mixed-Method-Design können höhere als gewöhnliche Stichprobenabdeckungen, höhere Rückläufe und Variablenreichtum durch statistisch „verortbare“ Fallstudien mittels überlappender Informationen von standardisierten Fragebögen und qualitativen Interviews, Dokumentenanalysen, Begehungen und Beobachtungen erreicht werden.

⁵² Dies ist deswegen bedeutsam, weil große Betriebe tendenziell auch hohe Intensitäten der MKB-Nutzung aufweisen (siehe das Beispiel Siemens), d.h. die Verteilung der Intensität nach Betriebsgröße ist linksschief, und nicht etwa normalverteilt, also symmetrisch bezüglich des Erwartungswertes. Dies erzeugt eine Reihe von Schätzproblemen, die sich bereits am Ende von Abschnitt 1.3.5 angedeutet hatten: Beispielsweise liefern Hochrechnungen von (Punktschätzungen von) Anteilen auf Intensitäten oder bestimmte Aggregate, die implizit einen proportionalen Zusammenhang oder eine symmetrische Verteilung der Intensität über die Betriebsgröße voraussetzen, verzerrte Ergebnisse. So kommen jüngst Gunkelmann/Stöwhase, Mitarbeiterkapitalbeteiligungen: Verbreitung und Beteiligungsgrade, Wirtschaftsdienst 2019, 99 (5), S. 359 ff. auf Grundlage des IAB-Betriebspanels zu Ergebnissen (sehr niedrige Anteile der MKB-Nutzung und hohe Schwankungen der MKB-Nutzung im Zeitablauf), die mit Ergebnissen der Autoren nicht in Einklang sind und möglicherweise auf entsprechende Schätzprobleme hindeuten. Nicht zuletzt ist eine hinreichend genaue Kenntnis der Verteilung der Intensitäten nach Betriebsgröße für den Auftraggeber hilfreich, etwa um die (finanziellen) Auswirkungen von Maßnahmen der Förderung der MKB-Nutzung genauer einschätzen zu können.

III. Länderüberblick

1. MKB in Deutschland

Stefan Hanisch, Jens Lowitzsch

1.1 Einführung und Hintergrund

Trotz einer langen Tradition und der allgemeinen Anerkennung der positiven Effekte auf Produktivität und Schaffung von Arbeitsplätzen ist die MAB in Deutschland immer noch nicht weit verbreitet. Traditionell vorherrschend sind Gewinnbeteiligungspläne (oft kombiniert mit vermögenswirksamen Leistungen) mit einem deutlich höheren akkumulierten Anlagekapital als dem in Mitarbeiterkapitalbeteiligungsplänen. Im Hinblick auf MKB kann die Kombination von Anteils- und Aktienbeteiligungsplänen mit Vermögensbildungsplänen als typisch angesehen werden. Die im internationalen Vergleich schwache Position Deutschlands und die zuletzt leicht gesunkene MKB sind möglicherweise auf unzureichende staatliche Förderung zurückzuführen. Ein weiterer Grund ist die traditionelle Skepsis sowohl der Gewerkschaften als auch der Arbeitgeberverbände gegenüber MKB, die jedoch in letzter Zeit nachgelassen hat.

In ihrem Koalitionsvertrag vom 7. Februar 2018 einigte sich die Große Koalition darauf, „neue Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung [zu] prüfen“⁵³. Grundsätzlich setze man sich für eine „starke Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligung ein“⁵⁴. Dieser Initiative lag unter anderem die Erkenntnis zugrunde, dass die Rahmenbedingungen für die Einführung von MKB-Modellen insbesondere in Start-ups einer Reform bedürfen.⁵⁵ Des Weiteren hat die Landesregierung Nordrhein-Westfalen im Juli 2018 eine Gesetzesinitiative in den Bundesrat eingebracht, die die jährliche steuerliche Freigrenze für MKB von damals EUR 360 auf EUR 5.000 anheben soll.

1.1.1 Haltung der Sozialpartner

Die **Gewerkschaften** haben nach wie vor großen politischen Einfluss und sind - trotz rückläufiger Mitgliederzahlen – insbesondere über das System der Mitbestimmung sowohl auf strategischer Ebene im Unternehmen als auch über die Betriebsverfassung auf betrieblicher Ebene ein wichtiger Machtfaktor. Mit einigen Ausnahmen befürchtet die Mehrheit der Gewerkschaften eine Dezentralisierung und Entsolidarisierung in der Lohnpolitik sowie einen

⁵³ Ein neuer Aufbruch für Europa – Eine neue Dynamik für Deutschland – Ein neuer Zusammenhalt für unser Land, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode, S. 63.

⁵⁴ Bundesregierung, Antwort auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Danyal Bayaz, Anja Hajduk, Lisa Pans, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 19/6843 – Möglichkeiten für Mitarbeiterbeteiligung in Start-ups und anderen Unternehmen, vom 31. Januar 2019, Deutscher Bundestag, 19. Wahlperiode, Drucksache 19/7496, S. 4 f.

⁵⁵ Im Rahmen seiner Prüfung hatte das Bundeswirtschaftsministerium im April 2019 einen wissenschaftlichen Auftrag zur Untersuchung der „Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland / Europa und Entwicklungsperspektiven“ ausgeschrieben. Dabei sollen auch die Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Start-ups evaluiert werden. Siehe Tagesspiegel Background: Digitalisierung und KI, Ausgabe vom 15. April 2019.

allgemeinen Machtverlust nicht zuletzt durch das vermehrte Auftreten von atypischen Beschäftigungsverhältnissen (Zeitarbeit, Click-work in der Plattform-Ökonomie, Scheinselbständigkeit, etc.). In Bezug auf MKB wird argumentiert, dass diese Arbeitnehmer neben dem Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren, auch dem Risiko aussetze, ihre Kapitalbeteiligung zu verlieren (sog. doppeltes Risiko). Eine Kapitalbeteiligung als Teilersatz für Löhne oder in Kombination mit Lohnkürzungen wird grundsätzlich abgelehnt. Die Gewinnbeteiligung betreffend wird der Einwand vorgebracht, dass Arbeitgeber die Gewinne zum Nachteil der Arbeitnehmer kleinrechnen könnten; gewinnabhängige Lohnbestandteile werden in der Regel nur in guten Zeiten als zusätzliche Vergütung neben dem normalen Lohn akzeptiert.

Die **Arbeitgeberverbände** haben der finanziellen Beteiligung von Arbeitnehmern jüngst mehr Aufmerksamkeit geschenkt. Obwohl sie bei einer generellen Präferenz für freiwillige Beteiligungspläne auf Unternehmensebene traditionell Gewinnbeteiligungsplänen den Vorzug geben gewinnen auch MKB-Pläne an Popularität.

1.1.2. Initiativen von Interessenverbänden und Unternehmen

Mitte 2014 hat die AGP (Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft für die Wirtschaft), eine zur Unterstützung der MAB gegründete Vereinigung, ein Webportal für MAB-praktizierende Unternehmen (www.mitarbeiterbeteiligung.de) ins Leben gerufen. In einem gemeinsamen Aufruf „Für eine Agenda Mitarbeiterkapitalbeteiligung“ forderten AGP, BDA, BDI, DAI und anderen Organisationen 2015 eine konsequente Entbürokratisierung.⁵⁶ Im November 2017 haben die AGP, das Deutsche Aktieninstitut (DAI) und Siemens einen Aufruf zur Vermögensbildung von Mitarbeitern an politische Entscheidungsträger mit mehr als 60 Unterzeichnern aus der Praxis gerichtet ([Berliner Appell](#)). Zahlreiche Start-up Gründer und Investoren aus ganz Europa unterzeichneten im Januar 2019 einen offenen Brief, in dem sie von der Politik die Schaffung besserer Rahmenbedingungen für die MKB in Start-ups fordern.⁵⁷ Nach Einschätzung der Unterzeichner besteht dringender Handlungsbedarf, damit die europäischen Start-ups im weltweiten Wettbewerb um die besten Fachkräfte mithalten zu können. In dem oben bereits zitierten offenen Brief – den auch der Bundesverband Deutscher Start-ups unterstützt – fordern die Unterzeichner deshalb die Bundesregierung eindrücklich zum schnellen Handeln auf: *„In Deutschland ist die Lage besonders dramatisch. Unsere Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligung gehören zu den schlechtesten in Europa und sind ein signifikanter Nachteil im internationalen Wettbewerb. Wir fordern die deutsche Regierung dazu auf diesen Missstand unverzüglich zu korrigieren.“*

1.1.3 Entwicklung auf politischer Ebene

Die stärkere Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung war in den 1960er und 70er Jahren Gegenstand einer lebhaften politischen Debatte in Deutschland – insbesondere auch als Gegenentwurf zur von den Gewerkschaften geforderten Ausweitung der Unternehmens-

⁵⁶ Für eine Agenda Mitarbeiterkapitalbeteiligung: Bessere Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen schaffen! Ein gemeinsamer Aufruf von AGP u.a., 2015.

⁵⁷ Das Original des Briefs ist in englischer Sprache verfasst und abrufbar unter <https://notoptional.eu>. Die hier zitierten Passagen stammen aus der deutschen Übersetzung, die inhaltlich an einzelnen Stellen an die Situation in Deutschland angepasst wurde. Siehe: https://deutschestartups.org/wp-content/uploads/2019/05/Offener_Brief_an_die_Deutsche_Regierung.pdf. Zugegriffen: 1. April 2020.

mitbestimmung. Nach Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 und der damit verbundenen Erfüllung der Gewerkschaftsforderungen verschwand das Thema allerdings größtenteils aus dem öffentlichen Blick. Ungeachtet der regelmäßigen Wiederkehr des Themas auf der politischen Agenda während der letzten Jahrzehnte war die Haltung von Regierungen und Sozialpartnern – von Ausnahmen abgesehen – bis vor Kurzem im Großen und Ganzen gleichgültig, teils sogar negativ. Nachdem der frühere Bundespräsident Horst Köhler sich 2007 deutlich für die Unterstützung von MAB ausgesprochen hatte, kündigten Bundeskanzlerin Angela Merkel und Politiker der damaligen Großen Koalition an, die rechtlichen Rahmenbedingungen zu verbessern. Die von den Mitgliedern der Großen Koalition vorgebrachten Konzepte widersprachen sich jedoch teilweise⁵⁸ und führten mit dem am 23. Januar 2009 verabschiedeten Gesetz zur Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz, abgekürzt MKBG) zu einem bescheidenen Kompromiss, der weit hinter früheren ehrgeizigen Reformplänen zurückblieb.

Das MKBG erhöhte die bestehenden, sehr bescheidenen fiskalischen Anreize nur unwesentlich; in Verbindung mit dem 3. Gesetz über die Vermögensbeteiligung vom 7. März 2009 (BGBl. I, S. 451) einschließlich früherer Bestimmungen (d.h. des 5. Gesetzes über die Vermögensbildung vom 4. März 1994, BGBl. I S. 406 und § 19a Einkommensteuergesetz) werden diese nur für MKB angeboten, Gewinnbeteiligung wird weiterhin nicht durch steuerliche Anreize unterstützt. Mit dem Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz) von 2009 wurden auch Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen eingeführt, die dem Investmentgesetz unterliegen. Nachdem die Märkte das Fondsmodell jedoch nicht akzeptierten, wurden diese Sonderfonds wieder abgeschafft⁵⁹, als das Investitionsgesetzbuch vom 4. Juli 2013 (BGBl. I S. 1981) am 22. Juli 2013 in Kraft trat und das Investitionsgesetz ersetzte. Bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) war kein einziger Fonds aufgelegt und registriert worden. Diese Fondsvariante war in erster Linie für KMU gedacht gewesen, um eine diversifizierte Alternative zur direkten Mitarbeiterbeteiligung anzubieten und damit das Kapitalverlustrisiko der Mitarbeiter zu verringern.

2012 startete die Regierung eine Sensibilisierungskampagne mit einem Webportal für MAB (<https://www.existenzgruender.de/DE/Unternehmen-fuehren/Personal/Mitarbeiterkapitalbeteiligung/inhalt.html>). Die Große Koalition hat sich 2018 in ihrem Koalitionsvertrag darauf geeinigt, „neue Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung [zu] prüfen“⁶⁰. Auf Initiative seines Ministeriums für Wirtschaft und Digitalisierung hat das Land Nordrhein-Westfalen im Sommer 2018 eine Gesetzesinitiative im Bundesrat gestartet, die eine Erhöhung des Steuerbefreiungsbetrags von damals EUR 360 bis EUR 5.000 vorsieht. Am 10. November 2019 hat die Bundesregierung im Koalitionsausschuss beschlossen, den steuerlichen Freibetrag für MAB von EUR 360 auf EUR 720 zu verdoppeln, die gesetzliche Umsetzung steht noch aus.

⁵⁸ Die Christdemokraten schlugen vor, neue steuerliche Anreize für freiwillige MKB-Programme auf betrieblicher Ebene von bis zu EUR 1.000 pro Beschäftigten jährlich einzuführen, mit der Möglichkeit nachgelagerter Besteuerung in Verbindung mit Sparplänen zur Altersvorsorge. Die Sozialdemokraten favorisierten Arbeitnehmern anzubieten, in einen staatlich garantierten „Deutschlandfonds“ zu investieren, der wiederum in deutsche Unternehmen, insb. KMU investieren sollte.

⁵⁹ Das Modell wurde weithin kritisiert die Ziele der MKB zu verfehlen, da nur eine direkte Form der Kapitalbeteiligung die Motivation der Arbeitnehmer und ihre Identifikation mit dem Arbeitgeberunternehmen fördern würde.

⁶⁰ Ein neuer Aufbruch für Europa – Eine neue Dynamik für Deutschland – Ein neuer Zusammenhalt für unser Land, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode, S. 63.

1.2 Rechtliche Rahmenbedingungen

Das deutsche Recht erlaubt sowohl Kapitalbeteiligung als auch Gewinnbeteiligung⁶¹, während für letztere keine steuerlichen oder sonstigen Anreize zur Verfügung stehen. Vermögensbildungs- oder Sparpläne bieten die Möglichkeit, als Gehalt oder als Vergütung erhaltene Beträge in Mitarbeiterbeteiligungsplänen anzulegen und zu investieren. In diesem Zusammenhang können Kapitalbeteiligungspläne mit Sparplänen kombiniert und – mit dem Ziel die Vermögensbildung von Arbeitnehmern zu fördern – die Arbeitnehmerbeiträge vom Staat gefördert werden.

Das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz von 2009 änderte das bestehende Anreizsystem nach § 19a EStG in Verbindung mit dem 5. Gesetzes über die Vermögensbildung (VermBG) nicht, sondern hob lediglich die Beträge, Prozentsätze und Einkommensobergrenzen an: (i) In Bezug auf Arbeitgeberzuschüsse stieg die Obergrenze des Wertes von Leistungen in Form von kostenlosen oder ermäßigten Aktien/Anteilen, die von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind, gemäß § 3 Nr. 39 EStG, von vormals EUR 135 auf EUR 360 jährlich; die Beteiligung wird als Sachbezug angesehen, § 3 Nr. 39 gilt auch für stille Beteiligungen, Wandelschuldverschreibungen, Genussrechte und Mitarbeiterdarlehen. Nach der seit 2010⁶² gültigen Regelung können nun auch Teile des Gehalts oder der Sonderzahlungen bis zum Betrag von EUR 360 pro Jahr gem. § 3 Nr. 39 EStG im Unternehmen als Kapitalbeteiligung „stehen gelassen werden“. Dieser Betrag ist dann allerdings nur steuerfrei, nicht aber sozialabgabenfrei. (ii) Unter den Voraussetzungen von § 2 Abs. 1 bis 5 Fünftes Vermögensbildungsgesetz wird zudem eine Arbeitnehmer-Sparzulage in Höhe von 20% (vormals 18%) auf maximal EUR 400 Beteiligung p.a., d.h. max. in Höhe von EUR 80 gewährt (§ 13 Abs. 2 Hs. 1 VermBG, im Vergleich zu EUR 72 zuvor); (iii) hierbei besteht für die volle Arbeitnehmer-Sparzulage von 20% eine Einkommensgrenze von EUR 20.000 für Alleinverdiener (vormals EUR 17.900) bzw. EUR 40.000 für Verheiratete (§ 13 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 VermBG), was immer noch außergewöhnlich niedrig ist. Voraussetzung für die Förderung ist, dass der Plan allen Mitarbeitern offensteht, die mindestens ein Jahr für das Unternehmen gearbeitet haben; wie bisher gilt eine Sperrfrist von sechs Jahren.⁶³

Mitbestimmung und Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer durch ihre Vertreter sind nach deutschem Arbeitsrecht traditionell gut entwickelt. Arbeitnehmervertreter sind in Aufsichtsräten vertreten, Betriebsräte schützen Arbeitnehmerrechte auf der betrieblichen Ebene des einzelnen Unternehmens. Es besteht kein direkter Zusammenhang zwischen der Beteiligung von Arbeitnehmern an Entscheidungsprozessen und MAB in dem Sinne, dass finanzielle Beteiligungspläne bestehende Entscheidungsrechte automatisch erweitern würden. Arbeitnehmeraktionäre haben verbindliche Kontroll-, Mitwirkungs- und Auskunftsrechte (z.B. gemäß § 51a GmbHG und § 131 AktG).

⁶¹ Obwohl Gewinnbeteiligung weder gesetzlich geregelt oder mit steuerlichen Anreizen verbunden ist, ist sie weiter verbreitet als MKB. Die empirischen Belege spiegeln vermutlich die Tatsache wider, dass indirekte finanzielle Beteiligungen (z.B. Mitarbeiterdarlehen, Genussscheine und Schuldverschreibungen) als Gewinnbeteiligung angesehen werden. Die einzige echte Form der Gewinnbeteiligung, die oft praktiziert wird, ist bare Gewinnbeteiligung im Rahmen von Bonusplänen, der die Gewinnbeteiligung zum Teil an den Jahresgewinn des Unternehmens und zum Teil an die individuelle Leistung des Arbeitnehmers knüpft.

⁶² Im Rahmen des Gesetzes zur Umsetzung steuerrechtlicher EU-Vorgaben, BGBl. 2010 I, S. 386.

⁶³ Das bisherige Erfordernis, dass die Leistung 50% des Aktienwerts nicht überschreiten darf, wurde 2009 beseitigt.

1.2.1 Gesellschaftsrechtliche Kapitalbeteiligungen (Mitarbeiteraktien/-anteile)

Gesellschaftsrechtliche Kapitalbeteiligungen werden aufgrund von Besonderheiten des deutschen Gesellschaftsrechts überwiegend in Aktiengesellschaften (AG) ausgeübt. In Personengesellschaften (OHG, KG) steht der Begriff des Miteigentums und damit des Mitunternehmertums einerseits und die unflexible Übertragbarkeit der Rechtsposition eines Partners andererseits der Entwicklung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen entgegen. In Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH) und in Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR) ist die Beteiligung von Arbeitnehmern weniger verbreitet und erfolgt in der Regel in Form von Mezzanin-Kapital (stille Beteiligung, Genussrechte).⁶⁴ Gründe sind spezifische rechtliche Hindernisse, z.B. die relativ starke Stellung eines Anteilseigners gegenüber der Geschäftsführung, die Übertragung von Anteilseigentum nur durch notarielle Beurkundung und eine ungünstige Besteuerung. Nichtsdestotrotz ist eine GbR, die der Mitarbeiterkapitalbeteiligung an einer GmbH dient und als einziges Kapital einen GmbH-Anteil dieser Gesellschaft hält (Holding-GbR), von der notariellen Beurkundung bei Übertragung ihrer Anteile ausgenommen.⁶⁵ Übliche Formen der finanziellen Beteiligung über Fremdkapital sind Mitarbeiterdarlehen, Mitarbeiterkonten und Phantom Shares.

Gemäß der Umsetzung der 2. Gesellschaftsrechtsrichtlinie des Rates (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976), nunmehr Richtlinie (EU) 2017/1132 vom 14. Juni 2017, können Aktiengesellschaften eigene Aktien für ihre Mitarbeiter erwerben und Vorschüssen, Darlehen, Stellung von Sicherheiten (*financial assistance*, § 71a Abs. 1 Satz 2 AktG) im Hinblick auf den Erwerb von Aktien durch ihre Mitarbeiter gewähren, sowie ihr Kapital erhöhen, um Aktien an Mitarbeiter auszugeben. Hinsichtlich des Erwerbs eigener Aktien im Hinblick auf die Übertragung an (ehemalige) Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer verbundener Unternehmen (§ 71 Abs. 1 Nr. 8 AktG) ist ein Beschluss der Hauptversammlung nicht erforderlich, sofern die Aktien innerhalb von 12 Monaten übertragen werden; Voraussetzung ist ein Reservefonds für die Einrichtung eigener Aktien ohne Herabsetzung des Eigenkapitals oder der Reservefonds (§ 71 Abs. 2 Satz 2 AktG, § 272 Abs. 4 HGB). Im Hinblick auf Kapitalerhöhungen sieht das Gesetz eine bedingte Kapitalerhöhung (§§ 192 ff. AktG) und eine Kapitalerhöhung durch genehmigtes Kapital (§§ 202 ff. AktG) vor. In beiden Fällen ist ein Beschluss der Hauptversammlung erforderlich und der Nennbetrag auf 50% sowie der Betrag der Aktien oder Aktienoptionen auf 10% des Grundkapitals begrenzt (§ 192 Abs. 3 Satz 1 AktG). In letzterem Fall ermächtigt die Hauptversammlung den Vorstand, das Kapital bis zu einem bestimmten Nennwert zu erhöhen. Eine solche Ermächtigung muss jedoch im Gesellschaftsstatut vorgesehen sein. Der Beschluss der Hauptversammlung, den Vorstand zu ermächtigen, bedarf einer Mehrheit von drei Vierteln des Grundkapitals (§ 202 Abs. 2 AktG).

Erhält ein Arbeitnehmer im Rahmen seines Arbeitsvertrags unentgeltlich oder ermäßigt Aktien vom Arbeit gebenden Unternehmen, wird die Differenz zwischen Marktwert und Bezugspreis als Teil seines Gehalts angesehen und unterliegt grundsätzlich der persönlichen

⁶⁴ Stille Gesellschafter und Inhaber von Genussrechten können ihre Beteiligung nicht an externe Dritte verkaufen, wie das z.B. bei Mitarbeiteraktien möglich ist, und mit Einschränkungen auch für GmbH-Beteiligungen. Als Gläubiger des Unternehmens sind sie darauf angewiesen, dass das Unternehmen erfolgreich geführt wird und nach fünf, zehn oder fünfzehn Jahren das Kapital auch wieder auszahlen kann. Die fehlende „Exitoption“ durch den Verkauf der Beteiligung am Kapitalmarkt oder an Dritte bedingt ein hohes Maß an Vertrauen als Voraussetzung für erfolgreiche Beteiligungsprogramme im Mittelstand.

⁶⁵ Vgl. Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 10. März 2008 bzgl. § 15 Abs. 4 GmbHG und § 125 BGB; II ZR 312/06.

Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeitragspflicht. Die Leistung ist jedoch bis zu einem Höchstbetrag von EUR 360 pro Kalenderjahr (§ 3 Nr. 39 EStG) steuer- und sozialversicherungsfrei. Bleibt der vom Unternehmen zugewendete Wert unter EUR 360, können die Arbeitnehmer selbst bis zur Obergrenze steuerfreie Beiträge leisten (Entgeltumwandlung), müssen aber – anders als im Fall der Arbeitgeberbeiträge – Sozialversicherungsbeiträge leisten. Erlöse aus dem Aktienverkauf werden nicht besteuert, wenn der Zeitraum zwischen Erwerb und Verkauf mehr als ein Jahr beträgt (§ 23 Abs. 1 Nr. 2 S. 1 EStG); wenn aus den Aktien zumindest in einem Kalenderjahr Einkünfte erzielt wurden, erhöht sich dieser Zeitraum auf zehn Jahre (§ 23 Abs. 1 Nr. 2 S. 4 EStG).

Eine nachgelagerte Besteuerung kann hergestellt werden, wenn die Kapitalbeteiligung in einer Zwischengesellschaft blockiert ist, d.h., kein Zufluss erfolgt, bevor eine wirtschaftliche Verfügung möglich ist.

1.2.2 Aktienoptionen

Aktienoptionspläne sind oft Führungskräften vorbehalten, es gibt jedoch auch breit angelegte Programme. Der Beschluss zur Annahme eines Aktienoptionsplans im Rahmen einer Kapitalerhöhung (siehe oben §§ 192 ff. und 202 ff. AktG) muss eine Beschreibung des Zuteilungsschemas enthalten (§ 193 Abs. 2, Nr. 2 AktG). Der Plan selbst muss den Ausübungspreis je Aktie bestimmen (§ 193 Abs. 2 Nr. 3 AktG). Anstelle des Ausübungspreises kann der Beschluss die Grundlage für die Preisberechnung enthalten. Das Gesetz sieht eine Sperrfrist von mindestens zwei Jahren vor. Einzelheiten zur Sperrfrist und zu dem für den Rechtserwerb notwendigen Zeitraum sind in den Beschluss über die Kapitalerhöhung aufzunehmen (§ 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG). Bei Ausübung einer Option wird Einkommensteuer zu progressiven Sätzen von 14 bis 45% (im Jahr 2014) zuzüglich eines Solidaritätszuschlags von 5,5% erhoben. Die Höhe des steuerpflichtigen Einkommens (des geldwerten Vorteils) ist die Differenz zwischen dem Marktwert der Aktien zum Zeitpunkt der Ausübung der Option und dem Ausübungspreis; Sozialversicherungsbeiträge, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt werden, sind vorbehaltlich einer Obergrenze zusätzlich zu entrichten. Wie bei Belegschaftsaktien gilt eine Befreiung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen von bis zu EUR 360 im Kalenderjahr (§ 19a Abs. 1 EStG). Darüber hinaus ist der Verkauf der Aktien steuerpflichtig. Wenn die vom Arbeitnehmer am oder nach dem 1. Januar 2009 erworbenen Aktien weniger als 1% des gesamten Stammkapitals der Gesellschaft ausmachen, muss der Arbeitnehmer auf den aus dem Verkauf erzielten Kapitalgewinn eine Steuer in Höhe von pauschal 25% entrichten (zuzüglich 5,5% Solidaritätszuschlag). Der zu versteuernde Kapitalgewinn ist die Differenz zwischen dem Marktwert der Aktien zum Zeitpunkt der Ausübung der Option und dem Verkaufspreis. Sozialversicherungsbeiträge werden beim Verkauf der Aktien nicht fällig.

2. MAB in den EU-27 und Großbritannien: Vielfältige Traditionen und unterschiedliche Regulierung

Jens Lowitzsch, Denis Suarsana

Die Idee finanzieller Mitarbeiterbeteiligung lässt sich in Europa bis ins späte 19. Jahrhundert zurückverfolgen. Trotz dieser langen Tradition sind ihre unterschiedlichen Formen, insbesondere die Kapitalbeteiligung, in den meisten Mitgliedstaaten der EU nur wenig verbreitet. Dies liegt vor allem in den sehr unterschiedlichen historischen Entwicklungslinien der MAB in den einzelnen Ländern und Regionen. Im Folgenden geben wir einen Überblick der Traditionen und daraus resultierenden Unterschiede in der Regulierungsdichte von MAB-Modellen in der EU.

2.1 Zusammenfassung der Länderprofile

In Europa verfügt **Großbritannien** über die längste Tradition von MAB. Erste Gewinnbeteiligungsmodelle entstanden im Mutterland der industriellen Revolution bereits im späten 19. Jahrhundert. Erste MKB-Pläne wurden allerdings erst in den 1950er Jahren eingeführt und breit angelegte Modelle setzten sich schließlich erst mit Einführung entsprechender Steuererleichterung 1978 durch. Die Idee einer breiten Beteiligung der Belegschaft am Unternehmen geht vor allem auf das Konzept der sog. Eigentümerdemokratie zurück, das von konservativen Intellektuellen und Politikern im Großbritannien des frühen 20. Jahrhunderts als Antwort auf den Aufstieg der kommunistischen Bewegungen in Europa und schließlich der Labour Partei entwickelt wurde.⁶⁶ Heute wird die Idee der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung parteiübergreifend unterstützt. Entsprechend häufig sind solche Pläne in Großbritannien, selbst Unternehmen, die sich vollständig im Eigentum der Belegschaft befinden, sind keine Seltenheit. 2013 hat die damalige britische Regierung zudem ein Reformpaket zur noch stärkeren Förderung der MKB verabschiedet, das in den Folgejahren noch ergänzt und ausgeweitet wurde.⁶⁷

In **Frankreich** wurden die ersten Mitarbeiterbeteiligungsmodelle in den 1950er Jahren eingeführt. Der damalige Staatspräsident Charles de Gaulle unterstützte die Idee als angedachten Kompromiss zwischen dem kapitalistischen und sozialistischen Wirtschaftssystem. Darüber hinaus sollte eine breite finanzielle Mitarbeiterbeteiligung die ungleiche Einkommensverteilung abmildern, die Kaufkraft vor allem der Arbeiter steigern sowie das Alterssicherungssystem stärken. Die ersten Gewinnbeteiligungspläne wurden 1959 eingeführt und 1967 schließlich sogar gesetzlich verpflichtend für alle Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten.⁶⁸ Mitarbeiterkapitalbeteiligung verbreitete sich dagegen erst im Zuge der Privatisierung von bis dato staatseigenen Unternehmen. Ab 1986 mussten im Rahmen des Privatisierungsprozesses mindestens 5% aller Unternehmensanteile unter den Beschäftigten verteilt werden. 2006 wurde diese Vorgabe sogar auf 10% angehoben. Nachdem diese Regulierung 2014 kurzzeitig aufgehoben wurde, wurde sie 2015 bereits mit dem sog. Macron-

⁶⁶ Vgl. Torrance, Noel Skelton and the Property-Owning Democracy, London 2010; Howell, Freedom and Capital – Prospects for the Property-Owning Democracy, Oxford 1981.

⁶⁷ UK Department for Business Innovation & Skills, The Nuttall Review on employee ownership – One year on report, November 2013.

⁶⁸ Die Schwelle wurde 1986 auf 50 Beschäftigte abgesenkt.

Gesetz wiedereingeführt. Allerdings ist MKB außerhalb dieser ehemaligen Staatsunternehmen in Frankreich nur wenig verbreitet (siehe [Länderprofil Frankreich](#) in Annex V).

Auch **Skandinavien** hat eine vergleichsweise lange Tradition der Mitarbeiterbeteiligung. Wenngleich einzelne Beteiligungsmodelle schon früher existierten, wurde Kapitalbeteiligung in [Dänemark](#), Norwegen und [Schweden](#) vor allem in den 1950er und 1960er Jahren als mögliches Förderinstrument demokratischer Wirtschaftsstrukturen politisch relevant. Die anschließend beschlossenen gesetzlichen und steuerlichen Anreize blieben zwar begrenzt, dennoch sind Mitarbeiterkapitalbeteiligungspläne in Skandinavien überdurchschnittlich verbreitet (siehe die betreffenden Länderprofile in Annex V).

In **Südeuropa** ist die Idee der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung historisch dagegen kaum verankert. Ein Grund ist sicherlich die starke Bedeutung von Familienunternehmen in den jeweiligen Ländern. Mitarbeiterkapitalbeteiligung fand erst im Rahmen der Privatisierungsprozesse der 1990er Jahre eine gewisse Verbreitung. Entsprechend gering ist auch die entsprechende Regulierungsdichte. Lediglich Spanien stellt hier einen Sonderfall dar. Die spanische Verfassung enthält sogar den expliziten politischen Auftrag zur Förderung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung (Sektion 129-2). Ein besonderes Modell der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Spanien sind die sog. *Sociedades Laborales* – kleine mitarbeitergeführte Unternehmen, die relativ weit verbreitet sind (siehe [Kapitel III 3](#) sowie das [Länderprofil Spanien](#) in Annex V).

In **Mittel- und Osteuropa** stellten Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle ein zentrales Instrument der Privatisierungsprozesse während der politischen und wirtschaftlichen Transformation in den frühen 1990er Jahren dar. Die finanzielle Einbindung der Beschäftigten galt als politische Notwendigkeit, um die Akzeptanz der Bevölkerung für den Transformationsprozess im Allgemeinen und die Privatisierungen im speziellen zu sichern.⁶⁹ Zudem diente die Mitarbeiterkapitalbeteiligung auch als Ersatz für die fehlenden einheimischen wie ausländischen Investitionen im Rahmen der wirtschaftlichen Transformation. Die Einführung solcher Modelle war also mehr der praktischen Notwendigkeit als einer breiteren politischen Zielsetzung geschuldet. Entsprechend gering war auch das langfristige politische Interesse an dem Thema. Bereits Mitte der 1990er Jahre wurden die meisten gesetzlichen Anreize und Förderinstrumente daher wieder abgeschafft, was zu einem Ausverkauf der Anteile und zu einem schnellen Rückgang der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in der Region führte.⁷⁰ Heute spielt Mitarbeiterkapitalbeteiligung in der Mehrheit der Länder daher eine untergeordnete Rolle.⁷¹

Die verschiedenen Traditionen und Entwicklungen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung spiegeln sich in der ganz unterschiedlichen Regulierungsdichte in den Ländern der EU (siehe Tabelle 1) wider. In der Mehrheit der EU-Mitgliedstaaten gibt es allerdings zumindest begrenzte rechtliche Rahmenbedingungen. Eine relativ große Gruppe von Ländern verfügt sogar über eine systematische Regulierung. Auf der anderen Seite existieren in einer Reihe von Ländern, insb. in Bulgarien, Luxemburg und den baltischen Staaten, nahezu überhaupt keine rechtlichen oder steuerlichen Anreize. In diesen Ländern beschränken sich die wenigen gesetzlichen Regelungen

⁶⁹ Uvalic, Employee Ownership – Western Lessons for the Eastern New EU Member States, in: Lowitzsch et al. (Eds), The PEPPER IV Report, Berlin 2009, S. 58.

⁷⁰ Lowitzsch, PEPPER III Report – Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union, Rom/Berlin 2006, S. 19.

⁷¹ Slowenien stellt aufgrund einer langen Tradition und relativ hohen Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligung eine Ausnahme in der Region dar.

zumeist auf die Förderung von Aktienoptionen, die allerdings in den allermeisten Fällen lediglich eine Anreizform für Führungskräfte darstellen und daher nicht mit breit angelegten Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen gleichgesetzt werden können. Zur besseren Lesbarkeit sind die verwandten Abkürzungen der Übersichtstabelle 1 vorangestellt.

Tabelle 1: MAB in den EU-27 und Großbritannien

Abkürzungen: AG = Aktiengesellschaften; AGBt = aufgeschobene Gewinnbeteiligung; AGU = Arbeitgeberunternehmen; AGV = Arbeitgeberverbände; AN = Arbeitnehmer; APSS = Approved Profit-Sharing Scheme (UK); Mrd. = Milliarde; AO = Aktienoptionen; BA = Belegschaftsaktien/-anteile; BGBt = bare Gewinnbeteiligung; BSPCE = Bons de souscription de parts de createur d'entreprise (France); EBO = Employee-Buyout; ESOP = Employee Share Ownership Plan; ESt = Einkommensteuer; EUnt = nicht statistisch relevante Information von einzelnen Unternehmen; EOT = Employee Ownership Trust (UK); FS = Fallstudien; GBA = Gewinnbeteiligung auf Aktienbasis; GBt = Gewinnbeteiligung; Gew = Gewerkschaften; KEST = Kapitalertragsteuer; KEEP = Key Employee Engagement Programme (IR) KMU = kleine und mittelständische Unternehmen; KSt = Körperschaftsteuer; MW = Marktwert; MAB = Mitarbeiterbeteiligung; MEBO = Management-Employee-Buyout; Mio. = Million; MKB = Mitarbeiterkapitalbeteiligung; NAR = nationales Arbeitsrecht; NGR = nationales Gesellschaftsrecht; NSVR = nationales Sozialversicherungsrecht; NSR = nationales Steuerrecht; PEE = Plan d'épargne d'entreprise (FR); PERCO = Plan d'épargne pour la retraite collectif (FR); PrivG = Privatisierungsgesetz; SAYE = save-as-you-earn schemes; SIP = Share Incentive Plan (UK); SVB = Sozialversicherungsbeiträge; Unt. = Unternehmen; ZGB = Zivilgesetzbuch; ZG = Zwischengesellschaften.

Land ⁷²	Allgemeine Einstellung [A] Sozialpartner [B] Regierung	Rechtsvorschriften, Steuer- und andere Vergünstigungen	Pläne und deren Verbreitung ECS: Angebot in Unt.>200 AN Cranet: Angebot in Unt.>200 AN EWCS: tats. teilnehmende AN
Belgien	[A] Gew grds. dagegen, aber mehr Unterstützung für GBt; AGV dafür; [B] Seit 1982 Gesetzgebung über MKB; Änderungen 1991; seit 1999 Gesetzgebung über AO; seit 2001 neues Gesetz über MKB und GBt, 2002 Königlicher Erlass über MAB; 2018 neue Anreize für MAB und Vereinfachungen für GBt eingeführt.	Alle Aktienpläne: AN: Bis zu 10% vom Gehalt: nach 2/5 Jahren Sondersteuer auf Differenz (falls kostenlos / ermäßigt); Finanzierung durch Unt. bei AG möglich; AGU max. 20% Gewinn nach Steuern/Jahr; MKB: Restricted Stock - Wert reduziert um 16,7%, nachgelagerte Besteuerung bei 2 Jahren Haltefrist, keine SVB; Aktienkaufpläne - max. 20% Rabatt, nach 5-jähriger Haltefrist frei von Steuern und SVB; AO: NSR - seit 1999 Besteuerung bei Gewährung pauschal 18%, keine SVB; 50% Reduktion der Besteuerungsgrundlage, wenn 3 Jahr Haltefrist; GBt: zwei Pläne mit 13,07% an SVB, einer bei 7% ESt, einer ohne ESt; 30-33% AGU-Beitrag, absetzbar.	2013 ECS: MKB 5,2%, GBt 21,2%; 2010 Cranet: MKB 16,7%, GBt 19,1%; 2015 EWCS: MKB 2,9%, GBt 14%; MKB: basierend auf EUnt, Aktienkaufpläne meist Unt. aus Finanzsektor und multinationale; AO: 2005 Cranet: 2%; EU-Bericht 2003: 75.000 Arbeitnehmerleistungen; der Großteil der 20 größten belgischen Unternehmen betreiben Pläne; 40% der Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten.
Bulgarien	[A] Gew offen ggü. MAB, AGV nicht interessiert, Manager positiv eingestellt; kein aktuelles Thema für Sozialpartner; [B] MKB starke Unterstützung 1997-2000, 2002 Abschaffung aller Privilegien aus PrivG; seitdem ignoriert.	Alle Aktienpläne (MKB/AO): Veräußerungsgewinn als Kapitalertrag mit 10% versteuert (AO bei Ausübung); 32,7% SVB; einheitliche 5% Dividendensteuer; keine SVB auf Kapitalerträge; Transaktionen von Aktien, die an geregelten Märkten notiert sind, sind befreit von der ESt; GBt: keine.	2013 ECS: MKB 4,4%, GBt 33,2%; 2010 Cranet: MKB 15,8%, GBt 12,3%; 2015 EWCS: MKB 3,1%, GBt 9,3%; AO: 2005 Cranet 14%; MKB: 10% in Massen-, 4-5% in Kapitalprivatisierung; MEBO: 1.436, 28% der Privatisierungen; meist MBO; GBt: EUnt, wenige Fälle.
Tschechien	[A] Gew/AGV nicht an MAB interessiert, nicht thematisiert; [B] ESOP 1990 diskutiert; MAB ignoriert nach der Einführung des Voucher-Konzepts.	MKB: vergünstigte BA/GBA in AGs; kein öffentlicher Verkauf; Finanzierung durch Unt. möglich; einheitliche Steuer von 15% auf Dividenden; Veräußerungsgewinne steuerfrei, wenn mindestens 3 Jahre Haltefrist, oder Gesamteinnahmen aus Verkauf weniger als CZK 100.000; GBt: BGBt/GBA in AG; 15% ESt.	2013 ECS: MKB 4,7%, GBt 51,4%; 2005 Cranet: MKB 7,4%, GBt 11,1%; 2015 EWCS: MKB 4,2%, GBt 28%; AO: 2005 Cranet: 3%; MKB: unerheblich; 0.31% des privatisierten Vermögens; GBt: EUnt, unerheblich.

⁷² Die Reihenfolge der Länder entspricht der alphabetischen Reihenfolge nach der Ausgangssprache (protokollarische Reihenfolge) gemäß Abschnitt 7.1.1 der Interinstitutionellen Regeln für Veröffentlichungen der Europäischen Union (EU Interinstitutional style guide).

Land ⁷²	Allgemeine Einstellung [A] Sozialpartner [B] Regierung	Rechtsvorschriften, Steuer- und andere Vergünstigungen	Pläne und deren Verbreitung ECS: Angebot in Unt.>200 AN Cranet: Angebot in Unt.>200 AN EWCS: tats. teilnehmende AN
Däne- mark	[A] Gew gleichgültig eingestellt; AGV gegen jegliche Erweiterung der MAB; [B] AN-Fonds in den 70er-80er Jahren diskutiert, GBt populär; später Unterstützung für MKB und AO; in den 2000er Jahren Unterstützung für Pläne auf Aktienbasis, jedoch abgeschafft in 2012 und ab 2016 neu eingeführt.	Alle qualifizierten Aktienpläne: bis zu 10% (20%, wenn breit angelegt) des Jahresgehalts, nachgelagert Besteuerung der Leistung bei 27% bis zu 55.300 DKK (2020) und 42% darüber; SVB bei Ausübung von AO oder Verkauf von BA; MKB: BA in AGs: ermäßigt oder kostenlos; Finanzierung durch Unt möglich; bei Kapitalerhöhungen Abweichung von Vorkaufsrechten möglich; nur KEST zugunsten von ermäßigten oder kostenlosen Aktien; AO: unterliegen Est + SVB bei Ausübung; beim Verkauf 27% KEST, 42% ab 55.300 DKK (2020) GBt: keine (jedoch GBA wie oben).	2013 ECS: MKB 6,8%, GBt 38,2%; 2010 Cranet: MKB 22,7%, GBt 7%; 2015 EWCS: MKB 6,7%, GBt 19,7%; AO: 2005 Cranet: 2%; EU-Bericht 2003: 20% der 500 größten Unt. 1999, 1/3 der börsennotierten Unt. Im Jahr 2000.
Deutsch- land	[A] Gew skeptisch, teilweise dagegen wegen des „doppelten Risikos“; AGV unterstützende Haltung; [B] Traditionell Schwerpunkt auf Sparplänen (Gesamtkapital höher als in MKB-Plänen); MAB seit 2006 von allen Parteien diskutiert, 2009 neues Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz; 2018 Vorschlag aus Nordrhein-Westfalen; 2020 Reforminitiative für KMU & Start-ups.	MKB: vergünstigte BA in AGs, Finanzierung durch Unternehmen möglich; staatlicher Sparbonus von 20% bis zu EUR 400 (EUR 80 pro Jahr), investiert in BA; 6-jährige Haltefrist; keine Steuer/SVB auf bis zu EUR 360 (720 für 2020 vorgesehen) pro Jahr Arbeitgeberbeitrag; keine Est auf Beiträge aus Gehaltskürzung; spezielle Mitarbeiterkapitalbeteiligungsfonds, die 2009 eingeführt und 2013 abgeschafft wurden; nachgelagerte Besteuerung möglich wenn MKB in Zwischengesellschaft blockiert; AO: bei Kapitalerhöhung - Nennbetrag auf 10% beschränkt, Erhöhung auf 50% des Eigenkapitals; bei Ausübung der Est und SVB; KEST bei Verkauf; GBt: keine.	2013 ECS: MKB 3,3%; GBt 30,5%; 2010 Cranet: MKB 11,8%; GBt 45,6%; 2015 EWCS: MKB 1,7%, GBt 10,5%; 2011 IAB: MKB 2%, GBt 10%; 2011 BISS: MKB 3%, GBt 11%; AO: EU-Bericht 2003, in mehr als 2/3 der DAX-Unt.; ESO: 2010 AGP: 720 AGs, 1,5 Mio. AN, EUR 7,6 Mrd. 310 GmbHs, 10.000 AN, EUR 159 Mio. Stille Beteiligungen 1.330 Unt., 352.000 AN, EUR 1,7 Mrd.
Estland	[A] Gew gleichgültig ggü. MAB, AGV nicht eindeutig; IT/Start-Up-Sektor ist positiv eingestellt; [B] PrivG unterstützte MKB bis 1992; nach 1992 MAB ignoriert.	MKB: Rechte, aus vor 1995 emittierten Aktien bestehen; keine Prospektveröffentlichung für BA erforderlich; AN: keine Est auf Dividenden inländischer Unt.; AGU: 20% auf ausgeschüttete Gewinne, „Bonus“ bei Kapitalerhöhungen ausgenommen; AO: AN: 33% SVB + 20% Est auf Ermäßigung und Spread; AGU: von Lohnnebenkosten befreit, wenn 3 Jahre Sperrfrist zw. Gewährung und Ausübung; GBt: keine; die Besteuerung ausgeschütteter Gewinne wirkt abschreckend.	2013 ECS: MKB 8,4%, GBt 42,2%; 2010 Cranet: MKB 10,5%, GBt 5,3%; 2015 EWCS: MKB 3,6%, GBt 24,1%; MKB: 2005 2% (1995 nach Privatisierung 20%) der Unt. mit AN-Mehrheitsbeteiligung, 20% mit AN-Minderheitsbeteiligung; 2011 Keskus Centar: 7% der Privatunternehmen; GBt: EUnt, Daten aus Studien, sehr wenige Fälle.
Irland	[A] AGV starke Unterstützung; Gew Unterstützung, wenn zusätzliche Leistungen für AN; pragmatische Einstellung von Management und AN; Lobbyisten, z.B. Banken, unterstützen MKB; [B] Unterstützung bei Privatisierungen; Verbesserungen der Rechtsvorschriften in 1995 und 1997; Förderung der freiwilligen Einführung von GBA, z.B. Approved Profit-Sharing Scheme (APSS).	MKB: BA / GBA in AGs, Finanzierung durch Unt. möglich; Restricted Stock Modell: Verminderung der Bemessungsgrundlage für AN; AO: SAYE: Zuschuss/Zinsen auf das Ersparte steuerfrei, keine Est bei Gewährung oder Ausübung von Optionen, jedoch SVB und 33% KEST bei Veräußerung. Seit 2017 KEEP für KMU: keine Est oder SVB bei Gewährung oder Ausübung, jedoch KEST bei Veräußerung; max. EUR 3 Mio. pro AGU, max. EUR 250.000 pro AN in 3 Jahren; max. EUR 3 Mio. pro AGU, max. EUR 250.000 pro AN in 3 Jahren; ESOP: ESOT: Steuervergünstigungen wie für APSS, wenn ESOT Teil vom APSS-Plan; kein KEST bei Veräußerung von Anteilen; PrivG – 14,9% ESOT-Anteile bezahlt durch Kredit oder durch Staat; GBt: APSS: 2 Jahre treuhänderisch blockiert; nach 3 Jahren bei Übertragung keine Est, sondern SVB und 33% KEST bei Veräußerung; Gehaltsverzicht - bis zu 7,5% des Bruttogehalts absetzbar.	2013 ECS: MKB 6,4%, GBt 24,2%; 2010 Cranet: MKB 39,3%, GBt 27,6%; 2015 EWCS: MKB 4,8%, GBt 11,5%; AO: 2002 IBEC: 90 Unt. mit SAYE-Plänen, 15 Unt. mit APOS-Plänen; GBt: 2002 IBEC: 400 Unt. mit APSS; ESOP: k.A.
Griechen- land	[A] Gew ursprünglich skeptisch, Unterstützung seit 1990; AGV kein Interesse, keine Priorität, aktuell nicht auf der Agenda;	Einheitliches System für MKB/AO in Unt. seit 2018; MKB: BA ermäßigt oder gratis; bei Kapitalerhöhung 3 Jahre Haltefrist, max. 20% des Jahresgewinns; Est auf Gewinn; AO: max. 10% des Aktienkapitals; generell ab Übertragung Est und SVB; seit 2019 15% KEST bei	2013 ECS: MKB 2,2%, GBt 17,3%; 2010 Cranet: MKB 15,7%; GBt 6,9%; 2015 EWCS: MKB 1,2%, GBt 2%; AO: 2005 Cranet: 2%; EU-Report 2003: nur wenige Unt.

Land ⁷²	Allgemeine Einstellung [A] Sozialpartner [B] Regierung	Rechtsvorschriften, Steuer- und andere Vergünstigungen	Pläne und deren Verbreitung ECS: Angebot in Unt.>200 AN Cranet: Angebot in Unt.>200 AN EWCS: tats. teilnehmende AN
	[B] Rechtsvorschriften über BGBt (1984) und MKB (1987); seit 1999 mehr Aufmerksamkeit bzgl. AO; seit Regierungswechsel 2019 neues Interesse.	Verkauf, wenn 2 Jahre Haltefrist; für Start-ups 5% KESt bei Verkauf, wenn 3 Jahre Haltefrist; Kosten für AGU absetzbar; GBt: max. 15% des Unt.-Gewinns, 25% der Bruttolöhne; AGU 24% KSt + 5% Dividenden-Steuer; ESt und SVB für AN.	
Spanien	[A] Niedrige Priorität: Gew unterstützen nur an alle AN gerichtete Modelle zusätzlich zu den Gehältern; AGV gleichgültig zu an alle AN gerichtete Modelle; [B] Die Regierung ist verfassungsmäßig verpflichtet, die MAB zu erleichtern; überparteiliche Unterstützung und eine lange Tradition der sozialen Marktwirtschaft: Kooperativen und EBO (1997 neues Gesetz); GBt unterstützt in 1994, wechselte dann zu MKB/AO; aktive Unterstützung durch das neue Gesetze von 2015 zu Sociudades Laborales.	MKB: Ermäßigte / kostenfreie BA/AO in AGs, Finanzierung durch Unt. möglich; BA/AO: ESt/SVB Freistellung von bis zu EUR 12.000 pro Jahr nach 3-jähriger Haltedauer; seit 2015 Pläne obligatorisch für alle AN; BA: Steuerfreiheit auf Dividenden bis zu EUR 1.500 pro Jahr; AO: 30% Steuerermäßigung für irreguläres Einkommen über 2 Jahre mit EUR 300.000 Obergrenze; keine SVB bei Veräußerung; EBO: „Sociudades Laborales“ mit mehr als 51% MKB , 10% der Gewinne in Reservefonds; steuerbefreit von: TransaktionSt, Gründungs-/KapitalerhöhungsSt, Notargebühren; NSVR: Arbeitslose können Arbeitslosengeld als Pauschalbetrag kapitalisieren, um „Sociedad Laboral“ zu gründen / an bestehender zu beteiligen; neu gegründete AG, GmbH, „Arbeiterunternehmen“: bis zu EUR 60.000 pro Jahr, 30% der Aktienzeichnungen absetzbar. GBt: NAR.	2013 ECS: MKB 4,7%, GBt 25,7%; 2005 Cranet: MKB 2,5%, GBt 17%; 2015 EWCS: MKB 2,6%, GBt 7,6%; AO: 2005 Cranet: 19%; EU-Bericht 2003: Pläne in 40 Unt., von denen ½ im IBEX 35 notiert sind; MKB: 2003 CNMV 20% der Großunternehmen haben MKB; EBO: 2016 10.209 Arbeiterunternehmen mit 65.953 Beschäftigten; durchschnittlich 1,3 Arbeitsplätze pro Finanzierungspartner (1999-2013).
Frankreich	[A] Gew Einstellung widersprüchlich: skeptisch, aber aktiv beteiligt; Unterstützung, wenn MAB kein Ersatz für den Lohn; AGV grds. Unterstützung, insbesondere für freiwillige Pläne [B] GBt/MKB traditionell starke Unterstützung seit 1959; auch bei Privatisierungen; politisches Klima günstig für MAB; gezielte politische Maßnahmen	MKB: PrivG – 10% Reserve für BA, bis zu 20% Ermäßigung; vergünstigte / kostenlose BA in AGs, Finanzierung durch Unternehmen möglich, auch Kapital-erhöhung; reduzierte SVB von 17,2% und 12,8% Steuer auf alle Einkünfte aus Aktien für Mitarbeiter; 20% SVB für AGU auf kostenlose BA und AO; AO: Kapitalerhöhung; qualifizierter AO-Plan: 30% Pauschalsteuer auf Ausübungsgewinn nach 2-jähriger Haltedauer; BSPCE: mindestens 25% des Gesellschaftskapitals; auf Ermäßigung bei Verkauf 22,7% ESt + SVB oder 30% ESt + SVB Abgeltungssteuer; ESOP/EBO: Gesetz über treuhänderische Verwaltung 2007; spezielle Rücklage für EBO möglich GBt: AGBt obligatorisch/BGBt freiwillig; AGBt: 2% Sondersteuer für AGU und 9,9% SVB auf 93,2% der AN-Beiträge, gesonderte SVB i.H.v. 15,5% auf Rendite; PEE an alle AN, 5 Jahre blockiert (PERCO bis zur Pensionierung); keine ESt, gesonderte SVB von 9,9% und 12,8% auf Rendite.	2013 ECS: MKB 8,6%, GBt 41,3%; 2010 Cranet: MKB 11,9%, GBt 69,5%; 2015 EWCS: MKB 8,1%, GBt 32,7%; 2014 Acemo/PIPA: 55,8% der AN (8,7 Mio.) über BGBt-Pläne abgedeckt; AO: 2005 Cranet 3%; EU-Bericht 2003: ca. 50% der börsennotierten Unt. und 28% der GmbHs, insg. ca. 30.000 AN; MKB/GBt in Sparplänen: AFG 2013: 280.000 Unt. mit 12 Mio. AN; kumulativ EUR 117,5 Mrd. Vermögen im Jahr 2015, davon 39% Anteile an AGU und 61% an diversifizierten Fonds.
Kroatien	[A] Gew unterstützen MKB in Revision der Privatisierung; AGV nicht an MAB interessiert; lange Tradition der Selbstverwaltung; [B] MKB unterstützt bis 1995, seitdem ignoriert; 2010 ESOP-Vorschriften geplant, 2018 noch ausstehend; Besteuerung BA 2019 harmonisiert.	MKB: BA in AG, Finanzierung durch Unt. möglich; seit 2019 KESt: 24% auf Vorteil, 12% auf Veräußerungsgewinn und Dividenden; besondere BA können bis zu 10% des Kapitals ausmachen; ESOP: allgemeine Vorschriften des NGR anwendbar; AO: Seit 2019 24% KESt auf Vorteil bei Ausübung (ggf. zzgl. lokaler Steuern) GBt: keine.	2013 ECS: MKB 3,4%, GBt 20,1%; 2015 EWCS: MKB 2%, GBt 12,6%; 2008 PEPPER IV: MKB 34%, GBt 29%; MKB: 2005 mehr als 10% vom Wert privatisierter Unt. (1996 20%); 2004 12% Unt. AN-Mehrheitsbeteiligung; ESOP: Daten aus Studie, ESOP-Elemente in 9,4% der Unt. (52 von 552), vollständiger ESOP nur in ca. einem Viertel davon; GBt: EUnt.
Italien	[A] Gew widersprüchliche Einstellung, seit kurzem erhöhtes Interesse / AGV uneinig aber unterstützend;	MKB: ZGB – ermäßigte oder kostenlose BA in AG, Finanzierung durch Unt. möglich; bei Kapitalerhöhungen Ausschluss von Vorkaufsrechten möglich; ESt- und SVB-Befreiung bis max. EUR 3.000 (EUR 4.000 bei breit angelegten Plänen)	2013 ECS: MKB 3%, GBt 16,8%; 2010 Cranet: MKB 7,3%, GBt 5,8%; 2015 EWCS: MKB 2,1%, GBt 5,1%; AO: 2005 Cranet: 1%; EU-Bericht 2003 ca. 6% der AN beteiligt

Land ⁷²	Allgemeine Einstellung [A] Sozialpartner [B] Regierung	Rechtsvorschriften, Steuer- und andere Vergünstigungen	Pläne und deren Verbreitung ECS: Angebot in Unt.>200 AN Cranet: Angebot in Unt.>200 AN EWCS: tats. teilnehmende AN
	[B] Trilaterale Vereinbarung 1993 u. 2013 unterstützte GBt; dann mehr Unterstützung für MKB/AO; jetzt Thema in Diskussion; Gesetz zur MAB von 2010 in 2018 noch ausstehend.	bei 3 Jahren Haltefrist; in GmbHs gratis BA bis EUR 7.500 steuer- und SVB-frei, Veräußerungsgewinn nachgelagert besteuert; seit 2018 keine notarielle Beurkundung bei Übertragung von GmbH-Anteilen; AO: keine Steuer oder SVB bei Gewährung, wenn die Option nicht handelbar ist; bei unterliegt bei Ausübung der KESt, keine SVB; GBt: frei von Steuern/SVB bis zu EUR 4.000 für Einkommen bis zu EUR 80.000 mit einer Obergrenze von 3% des Gesamtlohns.	
Zypern	[A] MAB nicht thematisiert von Gew/AGV; [B] MAB wurde bisher ignoriert.	MKB: vergünstigte BA in AG; Finanzierung von BA durch Unt. möglich; Dividenden/Einnahmen vom Aktienverkauf steuerfrei; 17% Verteidigungsabgabe auf Dividenden für Residenten; GBt: keine.	2013 ECS: MKB 6%, GBt 22% 2010 Cranet: MKB 3,9%, GBt 7,7%; 2015 EWCS: MKB 1,1%, GBt 3,7%; AO: 2005 Cranet: 4%; MKB/GBt: EUnt., unerheblich.
Lettland	[A] Gew seit 2016 moderat interessiert; AGV nicht an MAB interessiert; [B] Wenig Unterstützung für MKB im PrivG; MAB überwiegend ignoriert; AO seit 2018 geregelt.	MKB: PrivG - bis 20% BA, 1997 abgeschafft; nicht stimmberechtigte/nicht übertragbare BA in staatlichen / öffentl. Unt.; bevorzugte BA in AGs, kostenlos / ermäßigt; max 10% Aktienkapital; nicht übertragbar, Rückkaufverpflichtung; Est, KESt und SVB, keine Steuer auf Dividenden (aber für AGU); AO: max. 10% des Aktienkapitals; 15% KESt und SVB bei Verkauf; frei von Est und SVB nach 3-jähriger Haltefrist; Übertragbarkeit eingeschränkt; GBt: unterliegt Est (23%-31,4%), jedoch kein SVB.	2013 ECS: MKB 1,4%, GBt 22,5%; 2015 EWCS: MKB 3,5%, GBt 15%; MKB: PrivG 110,6 Mio. Voucher an 2,5 Mio. Personen; EUnt, 1999 16% von 915 Unt. mit AN-Mehrheitsbeteiligung dann starker Rückgang; GBt: EUnt, 7% der Unter., überwiegend IT-Branche, Consultings, Immobilienhandel.
Litauen	[A] Das politische Klima günstig für MAB; Gew interessiert, jedoch keine konkreten Handlungen; AGV unterstützt MAB in einzelnen Unternehmen; [B] ESOP/BA starke Unterstützung im PrivG bis 1996; 2017/2018 neue Regularien für MKB/AO.	MKB: PrivG - 5% BA-Stundung für bis zu 5 Jahren; 3 Jahre Haltefrist für nicht stimmberechtigte/nicht übertragbare BA, Finanzierung durch Unt. möglich; einheitliche Steuer von 15% auf Dividenden, kostenlose BA sind befreit; nach Haltefrist Veräußerungsgewinn steuerfrei; AO: während 3 Jahre Haltefrist nur zwischen AN übertragbar; 15% KESt bei Ausübung; keine SVB für AN wenn 3 Jahre Sperrfrist zwischen Gewährung und Ausübung; GBt: keine; unterliegt progressiver Est (20%-27%).	2013 ECS: MKB 13,9%, GBt 55,4%; 2010 Cranet: MKB 7,3%; 2015 EWCS: MKB 2%, GBt 11,2%; 2008 PEPPER IV: MKB 4%, GBt 36%; MKB: Anzahl Unt. niedrig u. rückläufig; EUnt, 2000 36% (1995 92%) privatisierter Unt. mit AN-Mehrheitsbeteiligung, abnehmend; GBt: EUnt; BGBt meist ausl. Unt.; AGBt - wenige Fälle 2005, verbunden mit einem Sparplan für AN.
Luxemburg	[A] Gew/AGV zunehmendes Interesse in 1990ern; anfangs keine Unterstützung für MKB; [B] MAB nicht auf Agenda; 2016 Gesetz zu BA; 2018 MAB-Gesetz geplant.	MKB: kostenlose / vergünstigte BA in AGs, Finanzierung durch Unt. möglich; bei Kapitalerhöhungen Abweichung von Bezugsrechten möglich; AO: Est-pflichtig, keine SVB; 5% Steuererleichterung pro Jahr abhängig von Sperrfrist (bis max. 20%); GBt: keine.	2013 ECS: MKB 11,3%, GBt 30,2%; 2015 EWCS: MKB 4,5%, GBt 17,5%; AO: EU-Bericht 2003, ca. 25% der Unt., überwiegend im Finanzsektor; GBt: PEPPER II, 1995 BGBt in 25% Unt., überwiegend Banken.
Ungarn	[A] Gew setzten sich für BA/MKB während der Privatisierung ein, in letzter Zeit passiv; AGV nicht interessiert; [B] ESOP/BA erhebliche Unterstützung im PrivG bis 1996; 2016 neues Gesetz zur Ausweitung von ESOPs über die Privatisierung hinaus, 2018 nochmals reformiert; Klima MAB-freundlich.	MKB: PrivG – Vorzugsverkauf; bis zu 50% Ermäßigung und 150% des jährlichen Mindestlohns in Raten; Dekret „Egzisztencia“-Kredit; spezielle BA in AGs, kostenlos/ermäßigte bis zu 15% des Eigenkapitals, Finanzierung durch Unt. möglich; seit 2003 steuerlich qualifizierte Aktienpläne, – min. 10% der AN max 25% Management beteiligt, erste 1 Mio. HUF steuerfrei, dann 9% KESt, keine SVB; AO: 15% Est bei Ausübung; ESOP: seit 2019 Haltedauer 1 Jahr, ab 2020 2 Jahre; Beiträge zum Plan bis zu 20% steuerlich absetzbar; 15% KESt bei Veräußerung, keine SVB; GBt: keine.	2013 ECS: MKB 2,6%, GBt 16,4%; 2010 Cranet: MKB 22,9%, GBt 2,9%; 2015 EWCS: MKB 3,7%, GBt 9,7%; SO: 2005 Cranet 27%; MKB: 2010 HWERS 2010 HWERS 7% der Unt.; Arbeitskräfteerhebung 2009 des Ungarischen Statistischen Zentralamtes 0,4% der AN; ESOP: ursprünglich 287 mit 80.000 AN, 2010 nur noch 79 Unt.; GBt: 2010 HWERS 7% der Unt. (Plan vordefiniert & allen AN zugänglich).
Malta	[A] Gew unterstützen MAB in der Praxis; MAB hat keinen Platz im nationalen Dialog von Sozialpartnern und Staat; [B] MAB als Auswirkung der Nationalisierung (80er) und der Privatisierung (90er) wird derzeit nicht thematisiert.	MKB: BA in Kapitalgesellschaften, von Prospekt-/Kapitalmarktregeln befreit; bis zu 10% Ermäßigung, Finanzierung durch Unt. möglich; AO: 15% Abgeltungssteuer bei Ausübung; ESOP: MAB im Recht über Trusts erwähnt; 15% Steuer auf Zinsen/10% auf Kapitalerträge; Est bei Veräußerung; GBt: Findet in NAR Erwähnung.	2013 ECS: MKB none, GBt 13%; 2015 EWCS: MKB 2,3%, GBt 10,9%; MKB: Banksektor: BA, SAYE, AO; ESOP: EUnt, Trust-Fonds bei Bank von Valetta/Malta Telecom; GBt: EUnt; 2004 öffentlicher Sektor (Werft 1.761 AN); private ausl. Unt., meist nur für Management.

Land ⁷²	Allgemeine Einstellung [A] Sozialpartner [B] Regierung	Rechtsvorschriften, Steuer- und andere Vergünstigungen	Pläne und deren Verbreitung ECS: Angebot in Unt.>200 AN Cranet: Angebot in Unt.>200 AN EWCS: tats. teilnehmende AN
Niederlande	[A] Gew/AGV grds Unterstützung; Gew Unterstützung, wenn zusätzliche zum Lohn, ziehen GBt der MKB vor; [B] Traditionell Schwerpunkt auf Sparpläne; Unterstützung für AO in 2003 und in 2018.	Alle Steueranreize zum 1. Januar 2012 abgeschafft; keine Dividendenbesteuerung ab 2020. MKB: BA in AG, Finanzierung durch Unt. möglich; AO: 25% Steuerbefreiung für AO in Start-Ups bis zu EUR 2.500 jährlich, Est auf die restlichen 75%; GBt: Keine.	2013 ECS: MKB 6,7%, GBt 34,8%; 2010 Cranet: MKB 4,6%, GBt 23,5%; 2015 EWCS: MKB 2,6%, GBt 24,1%; MKB: 2014 Soppe/Houweling: breit angelegte BA in 17% aller börsennotierten Unt.; AO: Börsennotierte Unt. - 2014 Soppe/Houweling: breit angelegte AO in 21% aller Unt.; GBt: 2014 Soppe/Wohnen: GBt in 50% aller börsennotierten Unt.
Österreich	[A] Gew/AGV unterstützen MAB und arbeiten zusammen; verschiedene Ansichten hinsichtlich der Teilhabe an Entscheidungsprozessen; [B] Gesetzgebung seit 1974; erste Steuervergünstigungen in 1993; mehr Unterstützung seit 2001; 2018 Gesetz über Mitarbeiterbeteiligungsstiftungen.	MKB: Ermäßigte / kostenlose BA in AG, Finanzierung durch Unt. möglich; Steuerfreibetrag bei Est/SVB bis zu EUR 4.500 in AG/GmbH; KEST oder ½ des Est-Satzes auf Dividenden; Verkaufserlöse steuerbefreit; 25% der AGU Quellensteuerdividenden; Mitarbeiterbeteiligungsstiftung: hält Aktien des AGU, Dividenden an AN ausbezahlt; Beiträge und Einrichtungs-/Betriebskosten abzugsfähig; AN: keine SVB; Est-frei auf Beiträge bis zu EUR 4.500/Jahr; KEST auf Dividenden; AO: Kapitalerhöhung: Nennbetrag max. 10%, Erhöhung max. 50% des Eigenkapitals; max. 20% des Eigenkapitals für alle Aktien; Zulagen bis zu EUR 4.500 Est/SVB befreit bei breit angelegtem Plan und Verwahrung in Mitarbeiterbeteiligungsstiftung bis Ende Beschäftigung; GBt: Keine.	2013 ECS: MKB 7%, GBt 47%; 2010 Cranet: MKB 9,4%, PS 42,4%; 2015 EWCS: MKB 2,8%, GBt 7,8%; 2005 WKÖ/BAK: MKB 8%, GBt 25%; AO: 2005 Cranet: 2%; 2005 WKÖ/BAK: 1%.
Polen	[A] Gew/AGV nicht interessiert; Manager und AN pragmatisch eingestellt; Lobbyisten und Institutionen, z.B. Banken, für MKB; [B] MAB unterstützt in früher Privatisierungsphase; MKB überwiegend in Privatisierung, seit Mitte der 90er Jahre immer mehr ignoriert; kurzes Aufleben 2016/2017; GBt zunehmend thematisiert im Zusammenhang mit Tarifvertragsrecht.	MKB: 15% BA unentgeltlich, 2 Jahre nicht handelbar, max. Wert 18 monatl. Mindestgehälter, 1995 Nationale Investmentfonds Aktien zu einem symbolischen Preis; BA/GBA in AG, Finanzierung durch Unt. möglich; einheitlich 19% Steuer auf Dividenden; 19% latente Abgeltungssteuer bei Veräußerung von Aktien ausländischer Unternehmen; EBO: PrivG – Fremdfinanzierter Buyout im Rahmen des Leasing (LLBO), vorzeitige Übereignung möglich; 50% Zinsen vom Refinanzierungssatz; Zinsen als Teil der Leasingzahlung Kosten; Insolvenzrecht – Recht auf Buyout; 2009 Regierungsprogramm: Staatsgarantien möglich, wenn min. 33% MKB; GBt: BGBt/GBA in AG.	2013 ECS: MKB 4,2, GBt 37,2%; 2015 EWCS: MKB 5,1%, GBt 14,8%; 2008 PEPPER IV: MKB 40%, GBt 26%; 2017 PWC: von 140 börsennotierten Unt. in 31% MKB (zwei Drittel breit aufgestellt); MKB: in Privatisierung niedrig und rückläufig; 2000 ca. 11,4% (1998 12,7%); Nationale Investmentfonds alle Bürger je eine Aktie in 15 Fonds; EBO: LLBO 2002 1/3 von allen Privatisierungen, häufigst angewandte Methode, 1.335 Unt. mit 162.000 AN, 14%, über 250 AN; GBt: EUnt, beschränkt auf Management.
Portugal	[A] Gew/AGV keine Aufmerksamkeit, niedrige Priorität; Gew ziehen GBt MKB vor; [B] MKB überwiegend in Privatisierung unterstützt, insb. 1997; MAB wird derzeit ignoriert; 2016 Änderungen bzgl. AO und GBt.	MKB: PrivG – ermäßigte BA; BA in AGs, Finanzierung durch Unt. möglich; bei Kapitalerhöhung: Ausschluss der Vorkaufsrechte der Altaktionäre aus „sozialen Gründen“ möglich; Est-pflichtig, keine SVB; AO: Est-pflichtig, keine SVB; nach 12 Monaten Sperrfrist Spread steuerfrei bis max. EUR 40,000; GBt: NAR – Est sowie SVB; variable Boni SVB befreit.	2013 ECS: MKB 3,4%, GBt 21,9%; 2015 EWCS: MKB 0,8%, GBt 2,6%; 2008 PEPPER IV: MKB 5,3%, GBt 28%; AO: EU-Bericht 2003, von 60 Unt., die an der Euronext Lissabon Börse notiert sind, haben ca. 22% AO-Pläne.
Rumänien	[A] Gew unterstützen MAB in Einzelfällen; AGV vermeiden Thema; Rat unter Beteiligung der Sozialpartner und des Staates befasst sich sporadisch mit MAB; im Kollektivvertrag 2007-2010 Unterstützung der Sozialpartner für ESOP in Privatisierung; Unterstützung seit 2016 erlahmt;	MKB: PrivG - Ziel 30% des Vermögens gegen Voucher/BA zu privatisieren; Voucher unentgeltlich; BA in AGs, Finanzierung durch Unt. möglich; 5% Dividendensteuer; Restricted Share Units: 16% KEST bei Verkauf wenn mind. 1 Jahr Sperrfrist; ESOP: PrivG zu AN-Vereinigungen; fremdfinanzierte Transaktion, Kredit unter Vorzugsbedingungen, Zinsen bis 10%; AN-Mindestbeteiligung von 30%; AO: Kostenlos oder ermäßigt; 16% KEST bei Verkauf unter der Bedingung der 1-jährigen Sperrfrist;	2013 ECS: MKB 2,2%, GBt 32%; 2015 EWCS: MKB 2,6%, GBt 6,8%; 2008 PEPPER IV: MKB 6%, GBt 42%; MKB: BA 10% in Privatisierung ausgegebenen Aktien; rückläufig; ESOP: 1998 1/3 der privatisierten Unt., die am häufigsten angewendete Privatisierungsmethode 2000 2.632 Unt., durchschnittlich 65% MKB,

Land ⁷²	Allgemeine Einstellung [A] Sozialpartner [B] Regierung	Rechtsvorschriften, Steuer- und andere Vergünstigungen	Pläne und deren Verbreitung ECS: Angebot in Unt.>200 AN Cranet: Angebot in Unt.>200 AN EWCS: tats. teilnehmende AN
	[B] MKB unterstützt bis 1997, insb. MEBO; seitdem Unterstützung nachgelassen.	GBt: Verordnung – BGBt obligatorisch in staatlichen und kommunalen Unt., max. 10% Auszahlung des Gesamtgewinns.	1.652 Unt. mit AN-Mehrheitsbeteiligung; GBt: 2006 ca. 1,2 Mio. AN im öffentlichen Dienst abgedeckt.
Slowenien	[A] Gew/AGV unterstützen MAB ausdrücklich; die „Vereinigung für Mitarbeiterkapitalbeteiligung“ setzt sich ein; aktive Unterstützung durch Mitarbeiterräte und Managervereinigungen; [B] Starke politische Unterstützung der MAB; Gesetzentwürfe 1997/2005 abgelehnt; 2008 neues Gesetz zu MAB.	Alle Modelle: seit 2008 70% Steuernachlass für GBt und MKB bei 1-jähriger Sperrfrist (100% Steuernachlass bei >3 Jahre); max. 20% des Unt.-Gewinns oder 10% der ges. Löhne und Gehälter/Jahr und max. EUR 5.000/AN; MKB: PrivG – bis 20% BA gegen Voucher; Voucher unentgeltlich, Anteile gegen Forderungen; BA/GBA in KapitalGes; Preisnachlass/Finanzierung durch Unt. möglich; max 10% des Gesellschaftskapitals; EBO: Bis 40%, Aktien nicht handelbar binnen 4 Jahren; Vereinigung der AN-Vertreter im Übernahmegesetz; GBt: BGBt/GBA; bis zu 20% des Nettogewinns.	2013 ECS: MKB 9,3%, GBt 59,8%; 2010 Cranet: MKB 8,5%, GBt 20,8%; 2015 EWCS: MKB 2,3%, GBt 24,6%; AO: 2005 Cranet 4%; MKB/EBO: 90% privatisierter Unt.; FS 1998: 60% Unt. mit AN-Mehrheitsbeteiligung, aber nur 23% des Kapitals (2004 18% - Rückgang); 2019 Klanecek: 26,4% aller Unt., 33% mit AN-Mehrheitseigentum; GBt: FS, vorgesehen in 32% Unt., aber 22% nicht umgesetzt; 20% börsennotierter Unt. für Aufsichtsräte
Slowakei	[A] Gew/AGV nicht an MAB interessiert; [B] ESOP 1990 diskutiert; EBO-Konzept 1995 nicht aufgegangen; MAB derzeit von Parteien ignoriert; 2018 neues Gesetz über Sozialunternehmen.	MKB: Ermäßigte BA und GBA in AGs; bis 70% Preisnachlass, Finanzierung durch das Unt. möglich; in Sozialunternehmen MKB als Prinzip verankert; GBt: BGBt/GBA in AGs, unterliegt 19% ESt.	2013 ECS: MKB 3,1%, GBt 54,3%; 2010 Cranet: MKB 26,9%, GBt 6,7%; 2015 EWCS: MKB 3,9%, GBt 19,6%; AO: 2005 Cranet 10%; MKB: unerheblich; EUnt, Banksektor/neuere Privatisierungen; EBO: EUnt, MEBO-Privatisierungen.
Finnland	[A] Gew/AGV unterstützen MAB grundsätzlich, insbesondere Mitarbeiterfonds; andere Modelle nicht diskutiert; [B] Diskussionen über MAB seit den 1970er; 1989 Gesetz über die Mitarbeiterfonds (bis jetzt die meistverbreitete Form), geändert in 2010 und 2015.	MKB: Ermäßigung bis 10% steuerfrei, keine SVB wenn breit angelegter Plan; Dividenden steuerbefreit, wenn weniger als 9% pro Aktie und weniger als EUR 90.000 insgesamt; Veräußerungsgewinn 30% KESt; AO: EKSt auf Ermäßigung; Veräußerungsgewinn 30% KESt. GBt: BGBt keine; aktienbasierte Mitarbeiterfonds: wenn im Unt. mehr als 10 AN, über EUR 200.000 Umsatz und alle beteiligt sind, Registrierung beim Arbeitsministerium; bis zu 15% können pro Jahr abgezogen werden; 20% der Zahlungen an die AN steuerfrei; Erträge aus Fonds steuerfrei.	2013 ECS: MKB 13,3%, GBt 51%; 2010 Cranet: MKB 9,3%, GBt 71,4%; 2015 EWCS: MKB 2,6%, GBt 28,4%; Mitarbeiterfonds: 2014 EUR 63 Mio. Beiträge, geschätzte Bilanzsumme EUR 533 Mio. (ca. 100 Fonds mit rund 150.000 AN); seit 1990 insg. > EUR 1 Mrd. zugewiesen; AO: 2005 Cranet: 5%; 2003 EU-Bericht: 84% der an Helsinki-Börse notierten Unt.; GBt: 2007 54 Mitarbeiterfonds mit 126.000 Teilnehmern.
Schweden	[A] Gew neutral/dagegen, unterstützten Lohnempfängerfonds; AGV unterstützen GBt wegen Lohnflexibilisierung, aber keine aktive Unterstützung; [B] 1992-1997 GBt steuerbegünstigt; seitdem keine Unterstützung; Anreize für AO bis 2018.	MKB: BA in AGs, Finanzierung durch Unt. möglich; bei Kapitalerhöhung Ausschluss der Vorkaufsrechte möglich; AO: Nachgelagerte Steuern bei jungen Start-Ups mit weniger als 50 AN, KESt bei Veräußerung; insgesamt min. SEK 75 Höchstgrenze und SEK 3 Mio. pro AN; keine SVB für AGU; GBt: BGBt keine; aktienbasierte „Gewinnbeteiligungsstiftungen“: 1/3 der AN unter gleichen Bedingungen, nach Auflösung Vermögen verteilt; für den Arbeitgeber 24,26% Steuer anstatt 32,28% SVB.	2013 ECS: MKB 10,2%, GBt 41,7%; 2010 Cranet: MKB 7,8%, GBt 15,8%; 2015 EWCS: MKB 7,1%, GBt 26,5%; PS: 2003 Heissmann: 15% Lohnempfängerfonds, die 1983 eingeführt und 1991 abgeschafft wurden.
Großbritannien	[A] Klima günstig für MAB, maßgebliche Unterstützung; Gew beteiligt an Entwicklung, haben aber Bedenken: ziehen MKB GBt vor; AGV Unterstützung, fordern Flexibilität hinsichtlich der geeigneten Formen; AN interessiert; [B] Lange Tradition der MAB, insb. MKB und ESOP; jetzt mehr Unterstützung für AO (SAYE/Sharesave); 2000 neuer	ESOP: Vehikel für MKB, Mitarbeitertreuhand (Employee Ownership Trust (EOT)): wenn die Mehrheitsbeteiligung auf EOT übertragen wird, keine KESt für die Veräußerung von Eigentum; keine ESt für bis zu GBP 3.600 Bonuszahlungen pro Mitarbeiter; MKB: Share Incentive Plan (SIP), 5 Jahre Haltedauer, keine ESt/SVB, kostenlose Anteile bis zu einem Wert von GBP 3.600 pro Jahr; Dividenden steuerfrei, wenn in Aktien reinvestiert; keine KESt, wenn Aktien unmittelbar nach Entnahme aus Plan verkauft;	2013 ECS: MKB 8,3%, GBt 26,5% 2010 Cranet: MKB 30%, GBt 9,8%; 2015 EWCS: MKB 8,7%, GBt 19,1%; MKB: 2016/2017 HM Revenue and Customs: 11.850 Unt. betreiben genehmigte Pläne - 780 SIP-, 510 SAYE-Pläne, 1.140 Company Share Option-Pläne, 9.890 EMI-Pläne; 110 öffentlich-rechtliche Investmentgesellschaften im Jahr 2017;

Land ⁷²	Allgemeine Einstellung [A] Sozialpartner [B] Regierung	Rechtsvorschriften, Steuer- und andere Vergünstigungen	Pläne und deren Verbreitung ECS: Angebot in Unt.>200 AN Cranet: Angebot in Unt.>200 AN EWCS: tats. teilnehmende AN
	Plan „Enterprise Management Incentives (EMI)“; Beteiligung an Entscheidungsprozessen sehr gering; 2012 hat der Nutall Report neue Aktivitäten und Gesetze für BA ausgelöst; schottische Initiative in 2018.	AO: KEST auf alle Modelle bei Veräußerung; SAYE: Sparbetrag steuerbegünstigt, keine ESt; Spar-/Unt.-AO-Plan: grds. keine ESt bei Gewährung/Ausübung; EMI: keine ESt, keine SVB bei Gewährung/Ausübung. GBt: Approved Profit-Sharing Plan (APS); Steuerprivilegien 2002 abgeschafft.	GBA: 2002 1 Mio. AN in genehmigten Programmen, im Durchschnitt < GBP 700 pro Kopf; AO: 2005 Cranet: 2%; 2006 ifsProShare: SAYE in 1.300 Unt., 2,6 Mio. AN; Unt.-AO-Plan in 3.000 Unt.; EMI in 3.000 Unt.

Quellen: PEPPER I-IV sowie Acemo/PIPA 2014; AFG 2013; BISS Survey 2010; CNMV 2003; Cranet 2010/2005 (Unternehmen mit mehr als 200 AN); European Company Survey (ECS) 2013; EU Stock Options Report 2003; European Working Conditions Survey (EWCS) 2015 (Haushaltsbefragung, take-up rate); Heissmann 2003; HM Revenue and Customs 2016/17; HWERS Survey 2010; IAB Survey 2010; IBEC 2002; Kaarsemaker 2009; WKÖ/BAK 2005; die Länderangaben der verschiedenen Studien variieren aufgrund von Inkonsistenzen von Methodologie und Definitionen. Von der Untersuchung ausgeschlossen: Management-Buyout, Konsumgenossenschaften, Wohnungsbaugenossenschaften, allgemeine Sparpläne.

2.2. Erfolgswertung der nationalen Rahmenbedingungen für MKB

Um Best-Practice-Grundsätze und Hindernisse für die Entwicklung der MKB zu definieren und politische Empfehlungen für die weitere Förderung auf nationaler wie auf EU-Ebene zu formulieren, werden die EU-Mitgliedstaaten in Tabelle 2 klassifiziert, inwieweit sie die MKB erleichtern bzw. fördern (Erfolgswertung in Form eines Rankings).

Die Analyse basiert auf objektiven, auf alle EU-Mitgliedstaaten angewandten Kriterien, und wird anhand der folgenden Indikatoren gemessen, die sich auf drei Bereiche von Unterstützungsmaßnahmen beziehen:

- (i) rechtlicher Rahmen,
- (ii) steuerliche Anreize, und
- (iii) politische Akzeptanz und Einbeziehung in den sozialen Dialog.

Für jeden Indikator wurde ein Rang auf einer Likert-Skala von 1-3 oder 1-4 vergeben. Dies bedeutet, dass man beobachten kann, ob die Punktzahl eines Mitgliedstaats niedriger oder höher ist als die Punktzahl anderer Mitgliedstaaten (Einzelheiten zu den Indikatoren finden sich im Bericht des 2014 EC Pilotprojektes).⁷³

Für den **rechtlichen Rahmen** wurde das Vorhandensein oder Fehlen spezifischer Vorschriften als Grundlage für die Unterscheidung zwischen förderlichen und hinderlichen rechtlichen Regelungen herangezogen. Regelungen können in einem speziellen Gesetz über MKB oder in allgemeinen Gesetzen enthalten sein. Er wird in der Klassifizierung als förderlich erachtet, wenn er systematisch ist, das heißt, wenn die Bestimmungen verschiedener Gesetze aufeinander abgestimmt sind. Einen detaillierten Überblick über die Gesetzgebung in der EU-27 und Großbritannien bietet die Übersicht in Tabelle 1.

⁷³ Lowitzsch/Hashi et al. 2014, op. cit.

Tabelle 2: Klassifizierung der EU-27 (+GB) hinsichtlich rechtlicher Regulierungsdichte und politischer Unterstützung für MKB

	Rechtsrahmen	Steueranreize	Politische Unterstützung	Rating
Belgien	2	2	1	5
Bulgarien	0	1	1	2
Tschechien	1	1	0	2
Dänemark	1	1	0	2
Deutschland	2	1	2	5
Estland	1	0	0	1
Irland	2	3	3	8
Griechenland	1	1	2	4
Spanien	2	3	1	6
Frankreich	2	3	2	7
Kroatien	2	1	1	4
Italien	2	2	2	6
Zypern	1	1	0	2
Lettland	2	2	1	5
Litauen	2	2	1	5
Luxemburg	1	1	1	3
Ungarn	2	1	1	4
Malta	1	1	1	3
Niederlande	2	1	2	5
Österreich	2	3	2	7
Polen	2	2	0	4
Portugal	1	1	0	2
Rumänien	2	1	0	3
Slowenien	3	3	3	9
Slowakei	1	1	0	2
Finnland	2	1	0	3
Schweden	1	1	1	3
Großbritannien	3	4	3	10

Quelle: Eigene Erarbeitung auf Grundlage der Länderprofile (siehe [Annex V](#)) auf Grundlage der Tabelle 1 in Lowitzsch/Hashi et al., Study on the Promotion of Employee Ownership and Participation, Brussels 2014, S. 25.

Steuerliche Anreize bieten einen im Allgemeinen quantitativen Indikator wobei sich der Begriff nicht nur auf direkte steuerliche Anreize, sondern auch auf andere Arten von Fördermaßnahmen, z.B. das Sponsoring von Schulungen und Beratung oder die Reduzierung von Registrierungsgebühren bezieht. Eine Übersicht über die steuerlichen Anreize, sofern verfügbar, findet sich ebenfalls in der Übersicht in Tabelle 1. Die Steuersysteme aller EU-27 und Großbritannien sind in den Länderprofilen in [Annex V](#) detaillierter beschrieben.

Die **Haltung der Sozialpartner**, politischen Parteien und Regierungen ist ein klassischer weicher Indikator. Bei der Erfolgsbewertung werden negative, neutrale und positive Einstellungen

unterschieden und ein entsprechendes Ranking vergeben. Die Übersicht in Tabelle 1 bietet wiederum einen aktualisierten Überblick über die EU-27 und Großbritannien.

2.3 Sonderproblem: Ausgestaltung und Wirksamkeit fiskalischer Anreize

Die Frage, ob und, wenn ja, in welchem Umfang fiskalische Anreize für MKB gewährt werden sollten ist eine politische. Die Autoren verstehen den Auftrag dieses Gutachtens diesbezüglich als explorativ. Daher sollen im Anschluss an die Länderübersicht und das Erfolgsrating lediglich die als Best-Practice anzusehenden Prinzipien zusammengefasst werden, ohne hinsichtlich Umfangs und individueller Ausgestaltung eine Bewertung vorzunehmen. Aufgrund der Analyse der Gesamtheit der Daten zu Steuervergünstigungen und zur Verbreitung von MAB-Plänen in den EU-Mitgliedstaaten⁷⁴ können folgende Schlussfolgerungen gezogen werden:

Erstens sollten sich die Steuervergünstigungen auf diejenigen Steuern und/oder Sozialversicherungsbeiträge beziehen, die innerhalb eines nationalen Steuersystems die Einkommen am stärksten belasten; in den meisten EU-Mitgliedstaaten, die besondere Steuervergünstigungen gewähren, ist dies auch der Fall. In der Regel stellen die progressive persönliche Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge die höchste Last dar. (Eine Ausnahme hiervon bilden die Flat-Tax-Steuersysteme, wobei in den Ländern, in denen sie existieren, derzeit in der Regel keine besonderen Steuervergünstigungen für Mitarbeiterbeteiligungspläne gewährt werden.) Viele EU-Mitgliedstaaten bieten deshalb folgende Steuervergünstigungen an:

- Freistellung bestimmter Formen der MAB von Sozialversicherungsbeiträgen (z.B. in Frankreich, Belgien, Großbritannien, Irland, Finnland),
- Erhebung der Kapitalertragsteuer anstelle der persönlichen Einkommensteuer (z.B. in Großbritannien, für Dividenden in Belgien),
- Erhebung einer niedrigen Spezialsteuer an Stelle der persönlichen Einkommensteuer (z.B. in Frankreich),
- Freibeträge im Zusammenhang mit der persönlichen Einkommensteuer (z.B. Österreich, Finnland, Irland).

Zweitens sollten Steuervergünstigungen sowohl den Arbeitnehmern als auch dem Arbeitgeberunternehmen gewährt werden, da die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in den meisten EU-Mitgliedstaaten (mit Ausnahme Frankreichs) für beide Parteien freiwillig ist. Allerdings ist diese Voraussetzung relativ: In den meisten Ländern gelten für Arbeitgeberunternehmen bereits nach den Regeln der allgemeinen Besteuerung Steuervergünstigungen in Form von Abzügen, so dass für die Arbeitgeber besondere Steuervergünstigungen nur im Zusammenhang mit der Bewertung von Anteilen und Optionen nötig sind. In den meisten Ländern besteht die wichtigste besondere Steuervergünstigung für das Arbeitgeberunternehmen in der Freistellung von Sozialversicherungsbeiträgen (z.B. in Frankreich, Irland, Finnland, Belgien). Für Arbeitnehmer hingegen fallen spezifische

⁷⁴ Eine detaillierte Aufarbeitung einschließlich eines systematischen Überblicks der Besteuerungssysteme und der möglichen steuerlichen Anreize findet sich in Lowitzsch et al., Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa, Berlin/Brüssel 2008, Annex II. Die aus dieser Analyse aus dem Jahr 2008 abgeleiteten Schlussfolgerungen sind hier aktualisiert und zusammengefasst.

Steuervergünstigungen sehr viel stärker ins Gewicht, da sie die größere Last an progressiven Steuern tragen.

Drittens können sich auch weitreichende Steuervergünstigungen als ineffektiv erweisen, wenn die Voraussetzungen für deren Anwendung zu restriktiv, zu kompliziert oder nicht flexibel genug sind. Dies trifft beispielsweise für Gewinnbeteiligungspläne in Griechenland, die auf direkten Zahlungen basieren, zu, aber auch auf Deutschland und Belgien – hier sogar auf sämtliche Formen der Mitarbeiterbeteiligung.⁷⁵ Das Flexibilitätsproblem könnte wie in Irland und Großbritannien gelöst werden, wo das Arbeitgeberunternehmen die Wahl zwischen verschiedenen Arten von Plänen hat: einerseits weniger flexiblen Plänen, die von der Finanzbehörde genehmigt werden müssen, jedoch mit weitreichenden Steuervergünstigungen verbunden sind, und andererseits flexibleren Plänen, die keiner Genehmigung bedürfen, dafür aber nur geringe Steuervergünstigungen genießen. Ein weiterer interessanter Lösungsvorschlag wurde im Bericht der Europäischen Kommission über Aktienoptionen vorgestellt: Da direkte Steuern gemäß geltenden Europäischen Rechts nicht harmonisiert werden können (näher dazu in Kapitel VIII 1), könnte es zweckmäßig sein, die Voraussetzungen für die Anwendung besonderer Steuervergünstigungen zu harmonisieren.⁷⁶

Viertens sind bestimmte Formen besonderer Steuervergünstigungen für bestimmte Formen der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung besser geeignet als andere und entfalten größere Wirksamkeit:

- Für Kapitalbeteiligungs- und Optionspläne gilt hinsichtlich der Besteuerung des geldwerten Vorteils bei der Übertragung der Anteile oder Optionen auf Arbeitnehmer: besonders geeignet sind großzügige Bewertungsregeln, ein günstiger Besteuerungszeitpunkt (oftmals von der Sperrfrist abhängig) und nach Möglichkeit eine Freistellung von Sozialversicherungsbeiträgen sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer.
- Für Dividenden und die Veräußerung von Anteilen durch Arbeitnehmer gilt: besonders wirksam ist ein besonderer (niedrigerer) Steuersatz oder die Erhebung einer Kapitalertragsteuer an Stelle der persönlichen Einkommensteuer sowie erforderlichenfalls eine Freistellung von Sozialversicherungsbeiträgen.
- Für ESOPs und Zwischengesellschaften gilt: Es empfiehlt sich eine Freistellung von der Einkommensteuer bei Anteilswerb⁷⁷ oder Anteilsveräußerung, falls der Wertzuwachs nach Ablauf einer Sperrfrist oder im Rahmen eines Rentenplans realisiert wird; außerdem die Gewährung von Steuererleichterungen für das Arbeitgeberunternehmen für Zinsen und Zahlungen zur Tilgung des Darlehens; sowie eine nachgelagerte Besteuerung beim Verkauf von Anteilen an einen ESOP, sofern der Erlös in Wertpapiere anderer inländischer Gesellschaften reinvestiert wird (*tax-free rollover*).

⁷⁵ Vgl. Europäische Kommission, Report of the High Level Group of Independent Experts on Cross-Border Obstacles to Financial Participation of Employees for Companies Having a Transnational Dimension, Brussels 2003, S. 17, 24.

⁷⁶ Vgl. EU Stock Options Report 2003, S. 42, 43; Dabei verbliebe bei den nationalen Gesetzgebern weiterhin die Zuständigkeit für die Einführung zusätzlicher nationaler Mitarbeiterbeteiligungspläne und für Umfang und Form der entsprechenden besonderen Steuervergünstigungen sowohl für europäische als auch für nationale Mitarbeiterbeteiligungsmodelle.

⁷⁷ In Irland ist dies nur dann der Fall, wenn der ESOT einen Teil des genehmigten Gewinnbeteiligungsplans darstellt.

- Für Gewinnbeteiligungspläne eignet sich ein spezifischer Steuersatz an Stelle der progressiven Einkommensteuer sowie die Freistellung von Sozialversicherungsbeiträgen sowohl für das Arbeitgeberunternehmen als auch für Arbeitnehmer.

Die effektivsten Formen besonderer Steuervergünstigungen ziehen jedoch Steuerausfälle nach sich, deren Höhe ein für eine nationale Regierung inakzeptables Maß erreichen kann. Daher muss die Abwägung der Wirksamkeit solcher spezifischen Anreize im Verhältnis zum Steueraufkommen jedes Land für sich vornehmen. Wenn eine nationale Regierung beschließt, erstmalig Steuervergünstigungen für MAB einzuführen, wird es zweckmäßig sein, zunächst „weiche“ Steuervergünstigungen einzuführen, die keine erheblichen Steuerausfälle verursachen, z.B. niedrig bemessene nominale Freibeträge (wie in Österreich). Zu einem späteren Zeitpunkt kann, wenn die Staatsfinanzen und das politische Klima es erlauben, zu effektiveren Maßnahmen übergegangen werden: proportionale Freibeträge, Abzüge, Steuergutschriften, besondere niedrige Steuersätze und schließlich vollständige Steuerbefreiung.

Fünftens sind besondere Steuervergünstigungen ein wichtiges Instrument der Förderung und Entwicklung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung, auch wenn sie auf europäischer Ebene (wegen der Steuerautonomie der Mitgliedstaaten) weder eingeführt noch harmonisiert werden können. Eine Möglichkeit für den Einstieg in eine europäische Förderung der Mitarbeiterbeteiligung wäre es jedoch, den Mitgliedstaaten die Einführung freizustellen, so dass kein einstimmiger Beschluss erforderlich ist. Steuervergünstigungen könnten auf freiwilliger Basis von einzelnen Ländern oder Ländergruppen gewährt werden. In dem resultierenden zunehmend günstigeren Klima würden die Initiativen der EU-Mitgliedstaaten mit einer langen Tradition der Mitarbeiterbeteiligung wie Frankreich und Großbritannien andere Mitgliedstaaten dazu inspirieren, eigene Pläne ins Leben zu rufen. Die Bereitstellung solcher – optionaler – Instrumente für Steuervergünstigungen im Rahmen des Bausteinmodells sollte sich an den drei Modulen Gewinnbeteiligung, Kapitalbeteiligung und Employee Stock Ownership Plans orientieren.

3. Impulse für Reformen in Deutschland – Best Practice und Fallstudien aus dem europäischen Ausland

Jens Lowitzsch

Ausgangspunkt für Initiativen sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene sollten bewährte Praktiken mit innovativem Charakter sein. Entsprechend des Lebenszyklus eines Unternehmens werden hier sechs Best-Practice-Modelle für die Gründungsphase (Spaniens *Sociedades Laborales* Reform 2015), die Konsolidierung und Kontinuität (Österreichs Mitarbeiterbeteiligungsgesetz 2017) sowie die Unternehmensnachfolge (Großbritanniens *Employee Ownership Trust* – EOT 2014; der Französische „FCPE de Reprise“ aus 2009; der 2015/18 reformierte ungarische ESOP sowie der US-amerikanische ESOP) vorgestellt.

3.1 Spanien – MKB in Klein- und Kleinstunternehmen

Mitarbeiterbeteiligung wird in [Spanien](#) hauptsächlich in Form der *Sociedades Laborales* (SL) umgesetzt,⁷⁸ dem derzeit EU-weit wohl einzigen Kapitalbeteiligungskonzept für kleine und Kleinstunternehmen⁷⁹. Die SL sind konventionelle Kapitalgesellschaften (GmbH oder AG), die sich durch Erfüllung einiger Bedingungen (u.a. mehr als 50% Arbeitnehmerkapital), zur Arbeitnehmergeinschaft (*Sociedad Laboral*) qualifizieren, um von Fördermaßnahmen insbesondere in der Gründungsphase profitieren zu können. Hierbei darf jedoch keine Einzelperson mehr als ein Drittel der Gesamtanteile auf sich vereinigen (eine Ausnahme bilden öffentliche Einrichtungen, die bis zu 49% besitzen dürfen). Anders als Genossenschaften basiert das Konzept der SL auf Anteilseigentum und darf Fremdkapital verwenden. Unternehmungen können entweder direkt als SL gegründet werden oder sich später zu solchen umwandeln.

Das Konzept entstand als Antwort auf die Ölkrise 1973, um es Arbeitnehmern zu ermöglichen, ihre in der Krise befindlichen Unternehmen zu übernehmen und so Produktion und Arbeitsplätze zu sichern. Mit dem Gesetz 15/1986 wurde die rechtliche Grundlage für die Errichtung der *Sociedades Anónimas Laborales* oder SAL (Arbeitnehmeraktiengesellschaften) geschaffen. Mit dem Gesetz 4/1997, vom 24. März, wurde das Konzept mit der Einführung der *Sociedad Limitada Laboral* oder SLL (Arbeitnehmergeinschaft mit beschränkter Haftung) für kleine und Kleinstunternehmen geöffnet; mit geringerem Startkapital (EUR 3.005,60 statt EUR 60.101,21) und niedrigeren Gründungskosten wurden die SLL rasch die häufigste Form dieses Mitarbeiterkapitalbeteiligungskonzepts. Im Jahr 2013 waren etwa 88% aller SL als Gesellschaft mit beschränkter Haftung inkorporiert, mit durchschnittlich 4,8 Arbeitnehmern (Arbeitnehmer-Eigentümer und Angestellte). Im Oktober 2015 schließlich wurde das Konzept der SLs mit dem Gesetz 44/2015 über Arbeitnehmergeinschaften und partizipatorische Unternehmen reformiert und auf eine neue gesetzliche Grundlage gestellt.⁸⁰

⁷⁸ Für eine ausführliche Darstellung der empirischen Daten dieses Abschnitts s. Lowitzsch et al., *Spanish Sociedades Laborales – activating the unemployed. A potential new EU active labour market policy instrument*, Cham 2017.

⁷⁹ Fajardo Garcia et al., *Employee financial participation: Spain's Sociedades Laborales*, Brussels 2016.

⁸⁰ *Ley de Sociedades Laborales y Participadas*, 14. Oktober 2015, Official Journal número 247, das am 14. November 2015 in Kraft trat: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/560557-l-44-2015-de-14-oct-sociedades-laborales-y-participadas.html. Zugegriffen: 3. Januar 2018

Heute sind SLs in der überwiegenden Mehrzahl Klein- und Kleinstunternehmen mit beschränkter Haftung. Die Zahl der SLs, die als Aktiengesellschaften (Sociedad Laboral Anonima = S.A.L.) inkorporiert wurden, hat sich im Laufe der Zeit stark verringert. Die Gesamtzahl der SL stieg zwischen 1999 und 2013 von 9.620 auf 11.322 um 18%, während die Anzahl ihrer Arbeitnehmer jedoch im selben Zeitraum von 75.606 auf 63.472 um 16% sank. Hauptursache für die negative Dynamik war die Finanzkrise, die in Spanien ebenso konventionelle Unternehmen erfasste; der größte Einbruch war im Baugewerbe zu verzeichnen (Chaves et al. 2018). Diese Dynamik spiegelt gleichzeitig die Verschiebung hin zu den viel kleineren als Gesellschaften mit beschränkter Haftung inkorporierten SLLs wider, deren Anzahl (von 5.060 auf 9.984) und Beschäftigte (von 20.808 auf 47.727) sich in diesem Intervall verdoppelte. Hinsichtlich der Statistiken zur Beschäftigung in SLs ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die offiziellen Angaben selbstständige Arbeitnehmer nicht erfassen, die nach Schätzungen zwischen 15 und 25% der in SL Beschäftigten ausmachen.

Die Fallstudie der Izar-Schneidewerkzeuge illustriert zunächst das Potenzial von SL für den Mittelstand. Das Unternehmen hat eine stolze sich über mehr als 100 Jahre erstreckende Geschichte in der es sich immer wieder angepasst und weiterentwickelt hat. Heute ist es eines der erfolgreichsten, größten und anerkanntesten Aktiengesellschaften im Besitz von Arbeitnehmern in seiner Branche.

Fallstudie 1: Izar-Schneidewerkzeuge, S.A.L.⁸¹

Izar Schneidewerkzeuge S.A.L wurde Anfang des 20. Jahrhunderts als Pionierunternehmen der metallurgischen Industrie des Baskenlandes in Zumarraga gegründet. 1927 übernahm Francisco Belausteguigoitia die Firma, die er für 50 Jahre führen sollte, richtete sie unter dem Namen Izar („Stern“) neu aus und produzierte innovative Stahlschneidewerkzeuge, die das Unternehmen bald zum Marktführer machten. Während die Krise von 1970 spurlos an den 1.100 Arbeitern vorbei ging, war es Ende der 1980er Jahre die Übernahme durch einen gleichgültigen Investor, der die Unternehmung fast zum Scheitern brachte. Im Oktober 1993 firmierte die insolvente Izar Werkzeugmaschinen zu einer „Sociedad Anonima Laboral“ (Mitarbeiter-Aktiengesellschaft) um mit dem Ziel die Geschäftstätigkeit zu konsolidieren. Die Belegschaft wurde von 317 auf 178 Mitarbeiter reduziert und es gelang dem Unternehmen seinen Umsatz deutlich zu steigern. Eine Rekapitalisierung wurde aus so unterschiedlichen Quellen wie Lohnverzicht, Eigenleistungen und Kapitalisierung von Arbeitslosenbezügen getragen. Im Jahr 1996 war eine zusätzliche Rekapitalisierung zur finanziellen Stabilisierung notwendig, die von der Belegschaft durch private Darlehen, und wiederum durch die Kapitalisierung von Arbeitslosenbezügen von durchschnittlich EUR 20.000 pro Partner sowie eines Lohnverzichts von 13% finanziert wurde.

Nach einer Neugründung stellt sich das Unternehmen als „Herramientas de Amorebieta S.A.L.“ neu auf, erholte sich bis zum Ende des Jahres und investierte in Spitzentechnologie und Qualitätsverbesserungen. Zu diesem Zeitpunkt war das vormals in Konkurs geratene Unternehmen zu einem Weltklasse-Produzenten von Schneidewerkzeugen geworden. Im Jahr 2008 änderte das Unternehmen seinen Namen in Izar Cutting Tools, um das alte

⁸¹ Wir danken Jone Nolte von ASLE sowie IZAR S.A.L. für die zur Verfügung Stellung von Informationen.

Prestige der Marke wiederzubeleben. Trotz der katastrophalen Ergebnisse des Jahres 2009 mit einem 33-prozentigen Rückgang der Kundenaufträge konnte der Umsatz gegenüber dem Vorjahr um 20% gesteigert werden. Darüber hinaus wurden die Gehälter wieder auf das frühere Niveau gebracht. Zudem zeigte Izar sein Engagement für die Beschäftigten, indem es weiterhin die Teilpensionierung älterer Arbeitnehmer im Alter von 60 Jahren zulässt und nur feste Mitarbeiter als Ersatz einstellt. In einem von Zeitarbeitern geplagten wirtschaftlichen Umfeld unternahm Izar somit zusätzliche Anstrengungen, um sich sozial verantwortlich zu verhalten.

Im Jahr 2018 beschäftigte die Firma 214 Mitarbeiter, davon 154 Männer und 60 Frauen, die meisten davon Arbeitnehmer-Anteilseigner. Das Geschäftsmodell ist stark auf Exporte (bis 80 verschiedene Länder) ausgerichtet, ein zentraler Faktor für das anhaltende Unternehmenswachstum. Izar ist der größte Hersteller von Schneidewerkzeugen in Spanien und einer der größten in Europa. Bereits 2011 stand das Unternehmen auf Platz 4 in seinem Geschäftsbereich und ist die einzige S.A.L. unter den zehn größten Unternehmen mit einer EBITA-Marge von 13,20%, verglichen mit 11,42% des Sektors, einer Verschuldung von 31,80% zu 55,9% des Sektors und einer finanziellen Rentabilität von 9,9% zu 8,6% des Sektors.

Izar ist dem Wohlergehen seiner Mitarbeiter zutiefst verpflichtet. Das Unternehmen hat die aktuelle Krise besser überstanden als die meisten Unternehmen in seinem Sektor, was vor allem daran liegt, dass es sich in Arbeitnehmerhand befindet. Im Laufe des Jahres 2009 haben die Beschäftigten ihr Engagement für das Unternehmen unter Beweis gestellt, indem sie ihre Gehälter um bis zu 10% gekürzt und die Arbeitszeiten verringert haben, um sich an die reale Marktnachfrage anzupassen. Die Tatsache, dass Izar „in Arbeitnehmereigentum“ steht, gab ihm die nötige Flexibilität, um sich schnell an ungünstige wirtschaftliche Bedingungen anzupassen. Alle Maßnahmen, die ergriffen wurden, um das Unternehmen am Leben zu erhalten, wurden von den Arbeitern und dem Unternehmensausschuss gebilligt und unterstützt.

Ein wichtiger Grund für den Erfolg des Konzepts der SLs ist die seit 1985 existierende Förderung von Unternehmensgründungen aus der Arbeitslosigkeit heraus. So können Arbeitssuchende ihre Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung direkt als Gründungskapital einer SL oder zur Kapitalisierung bereits bestehender SL verwenden. Dabei gilt ein Minimum von drei Gründern, die einen Businessplan vorlegen müssen, wobei das neugegründete Unternehmen für die darauffolgenden drei Jahre begleitet und gecoacht wird. Bei der Gründung oder dem Beitritt in eine SL kapitalisieren Gesellschafter i.d.R. zwischen einem und zwei Jahren die ihnen zustehenden Arbeitslosenzahlungen; zwischen 2006 und 2013 lag die Summe im Durchschnitt bei EUR 13.233. Etwa ein Drittel aller Gründer von SLL sind ehemalige Arbeitslose, wobei in der typischen SLL einer von drei Gründern nur investierender Partner ist.

SLLs haben im Allgemeinen höhere Überlebensraten als ihre konventionellen Konkurrenten, obschon es regionale Unterschiede gibt. Sie überleben im Mittel lange genug, um kapitalisierte Arbeitslosenunterstützung amortisieren zu können: Die durchschnittlich ausgezahlte Pauschale entspricht in etwa 1,3 Jahren Arbeitslosengeld; im Gesamtdurchschnitt für Spanien überleben 88% aller SLs so lange, im Baskenland sind es sogar 98%. Die Fallstudie Komunikazio Biziagoa S.A.L. unterstreicht die Bedeutung dieses arbeitsmarktpolitischen Instrumentes.

Fallstudie 2: Komunikazio Biziagoa S.A.L.⁸²

Komunikazio Biziagoa S.A.L. wurde 1998 als Sociedad Laboral gegründet, existierte jedoch bereits mit einer anderen Rechtsform vor Einführung des SL-Konzeptes. Ihre Ursprünge reichen bis in das Jahr 1919 zurück, als Herausgeber einer religiösen Zeitschrift und zwei Jahre später der Tageszeitung Argia. Diese beiden Veröffentlichungen waren die Vorläufer von Komunikazio Biziagoa. In den 1960er Jahren unter der Diktatur von Francisco Franco konzentrierte sich das Unternehmen auf die baskische Bevölkerung. 1997 ging es als erstes Kommunikationsmedium in baskischer Sprache online. Im Jahr 1998 wurde Komunikazio Biziagoa S.A.L. in seiner jetzigen Rechtsform gegründet, nachdem die verschiedenen Optionen geprüft und entschieden wurden, dass eine Aktiengesellschaft, die sich als Sociedad Laboral qualifiziert, die geeignetste Form war, um das Geschäftsmodell an die aktuelle Zeit anzupassen. Ihre Mission ist, die Leser wöchentlich über baskische Themen zu informieren, mit der Vision, eine bessere Welt und ein besseres Baskenland zu schaffen.

Bei Gründung der Gesellschaft kapitalisierten 13 Partner ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld, im Durchschnitt EUR 3.000. Im Laufe der Jahre wurden neue Partner in das Unternehmen aufgenommen, wobei zehn von ihnen ebenfalls ihr Arbeitslosengeld kapitalisierten. Die Gesellschaft hat zwei Arten von Aktien: Aktien des Typs A sind stimmberechtigt und ausnahmslos den Arbeitnehmern vorbehalten. Aktien des Typs B sind Unternehmen der Unternehmensgruppe oder Mitarbeitern dieser Unternehmen vorbehalten, die früher Partner von Komunikazio Biziagoa waren, sie gewähren ihren Inhabern kein Stimmrecht. Im Jahre 2018 hatte das Unternehmen insgesamt 22 Miteigentümer: 19 Arbeiter-Eigentümer (die Typ-A-Aktien besitzen) und drei Unternehmen, die zur Unternehmensgruppe gehören und stimmrechtslose Typ-B-Aktien besitzen. Der Prozentsatz der Anteile des Typs A, die sich im Besitz der Arbeitnehmer befinden, liegt zwischen 2,64 und 7,91%. Das Grundkapital der Gesellschaft bestand aus 18.964 Aktien zu je EUR 6,01. Die Mindestbeteiligung beträgt 500 Aktien (EUR 3.005). Das Aktienkapital betrug EUR 113.976. Arbeitnehmer hielten 75% des Kapital, die drei Unternehmen, die zur Unternehmensgruppe gehören, die restlichen 25%.

Die Arbeitnehmer sind die Unternehmer und beteiligen sich somit auf allen Ebenen an der Entscheidungsfindung. Obwohl es freiwillig ist, Partner in Komunikazio Biziagoa zu werden, ist die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer beteiligt. Die Wahrung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist der Schlüssel zur Unabhängigkeit und trägt somit zur Stärkung der Glaubwürdigkeit von Komunikazio Biziagoa S.A.L. bei. Vertrauen, Kommunikation und Gleichheit sind als Grundwerte definiert. Das Unternehmen sieht sich als eigentümer-orientiert, wobei die Partner nicht als Mitarbeiter, sondern als intrinsisch motivierte Partner, die sich stark in ihrer Arbeit engagieren, gesehen werden. Diese Ebene von Kooperation ist nur zwischen Miteigentümern möglich. Obwohl der Fokus auf der Beteiligung der Mitarbeiter an allen Entscheidungsprozessen liegt, ist die Delegation von Aufgaben ein wichtiges Element wobei Mitarbeiter teilweise sogar an ihre Entscheidungsfreiheit erinnert werden müssen. Aufgrund ihres doppelten Status als Eigentümer und Mitarbeiter gelang es den Arbeitnehmern eine nachhaltige Wachstumspolitik umzusetzen, die Ausgaben einzuschränken und Gewinne in die Zukunft des Unternehmens reinvestieren.

⁸² Wir danken Jone Nolte von ALSE und Komunikazio Biziagoa S.A.L. für die zur Verfügung Stellung von Informationen.

Auf Grundlage offizieller Daten zur Beschäftigung in SLs zwischen 2008 und 2013 lag der sekundäre Beschäftigungseffekt bei etwa 1,3 Arbeitsplätzen pro Eigentümergründer. Am Beispiel des Baskenlands wurden die durchschnittlichen jährlichen Kosten der öffentlichen Hand (Gründungszuschüsse, Coaching und Beratungsleistungen) zwischen 2006 und 2013 pro neu geschaffenen Arbeitsplatz auf EUR 944 beziffert. Dies ist vor allem deshalb eine Sensation, da die 2014 im Auftrag der Kommission erstellte Studie des Europäischen Beschäftigungsobservatoriums (EEPO) zu Gründungszuschüssen für Arbeitslose (Europäische Kommission 2014) zu dem ernüchternden Resultat kam, dass bei verhältnismäßig hohen Kosten der durchschnittliche sekundäre Beschäftigungseffekt EU-weit bei lediglich 0,2 Arbeitsplätzen lag. Die dritte Fallstudie der Hirunox Calderia Inoxidable S.L.L. veranschaulicht schließlich noch einmal, dass MKB entgegen gängiger Auffassung auch in Klein- und Kleinstunternehmen praktiziert wird.

Fallstudie 3: Hirunox Calderia Inoxidable S.L.L.⁸³

Hirunox ist auf Kesselherstellung, Montage von Metallkonstruktionen, Metallschreinerei, sowie Ingenieurdienstleistungen und Wärmebehandlung spezialisiert. Das Unternehmen wurde im April 2012 im baskischen Tolosa von drei Arbeitnehmer-Partnern gegründet. Alle drei nutzten nach der Abwicklung ihres früheren Arbeitgebers Talleres GOG S.A. die Möglichkeit der Kapitalisierung ihrer Arbeitslosengeldansprüche in Höhe von je EUR 25.000 zur Gründung. Zusätzlich steuerten sie persönliche Vermögenswerte bei, was ihnen ermöglichte, auf externe Kredite oder Kapital zu verzichten.

Hirunox ist als Gesellschaft mit beschränkter Haftung eingetragen und unterliegt dem generellen Sozialversicherungsregime⁸⁴. Das Gründungskapital von Hirunox betrug EUR 93.000. Das Verhältnis zwischen den drei Arbeitnehmer-Eigentümern und sechs angestellten Arbeitnehmern ist seit Gründung unverändert. Die Gründer halten zu gleichen Teilen 93.000 Aktien mit einem Wert von jeweils EUR 10; bis heute hatte Hirunox keine Gelegenheit, den Marktwert der Anteile zu bewerten. Im Jahr 2018 erlitt Hirunox aufgrund von Problemen mit einem Großkunden einen Leistungseinbruch. 2019 war jedoch wieder ein positives Geschäftsjahr, für das jedoch zum Zeitpunkt der Verfassung der Studie noch keine Zahlen vorlagen. Das Unternehmen führte in diesem Jahr auch eine Analyse der Geschäftstätigkeit einschließlich einer Kostenstudie durch, um die Produktivität zu steigern. Anfang Januar 2020 stellte das Unternehmen einen zusätzlichen noch nicht beteiligten Arbeitnehmer auf einer unbefristeten Vollzeitstelle ein.

ASLE, der regionale Unternehmensverband der Sociudades Laborales, begleitet und berät Hirunox seit der Gründung. Dies betraf Schulungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Personalwesen, Management, Recht und Finanzen. Das Unternehmen profitierte darüber hinaus von Unterstützungsprogrammen des Ministeriums für Beschäftigung und Sozialpolitik des Baskenlandes (2013 beliefen sich die Zuschüsse auf EUR 5.000).

⁸³ Wir danken Anabel Yoldi von ASLE und Hirunox S.L.L. für die zur Verfügung Stellung von Informationen.

⁸⁴ Das allgemeine Sozialversicherungssystem gilt für abhängig beschäftigte Arbeitnehmer: Es gewährt einen umfassenden Schutz, einschließlich Arbeitslosenversicherung und Lohngarantiefonds wobei der wesentliche Teil der Beiträge vom Arbeit gebenden Unternehmen zu zahlen ist. Eine weitere Kategorie von Arbeitnehmern wird dem allgemeinen Regime gleichgestellt, jedoch ohne Arbeitslosenversicherung und Lohngarantiefonds. Das Sonderregime für selbständige Arbeitnehmer bietet einen eingeschränkten sozialen Schutz wobei die Beiträge vollständig vom Arbeitnehmer getragen werden.

3.2 Frankreich – „FCPE de Reprise“

3.2.1 Hintergrund: MKB im französischen MAB-System

In [Frankreich](#) wird die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer zumeist⁸⁵ über Gewinnbeteiligungspläne als Teil des Gesamtsystems der MAB erworben. Dies besteht aus folgenden Plänen: Gewinnbeteiligungspläne „intéressement“, „participation“ und kurzfristige Sparpläne (Plan d'épargne d'entreprise oder PEE).⁸⁶ Im Rahmen dieses Systems müssen die investierten Einkünfte der Arbeitnehmer und die entsprechenden Beträge des Arbeitgeberunternehmens an Investmentfonds (Fonds commun de placement d'entreprise oder FCPE) übertragen werden. Die Gewinnanteile der Arbeitnehmer können ebenfalls an einen solchen Investmentfond übertragen werden, welcher in der Regel von Vermögensverwaltungsgesellschaften, d.h. Filialen von Banken oder Versicherungsgesellschaften, verwaltet wird, um das Kapital wiederum auf den Kapitalmärkten in Aktien oder Anleihen des Arbeitgeberunternehmens oder mehrerer verschiedener Unternehmen zu investieren. In PEE ist es darüber hinaus möglich, den Arbeitnehmern die Möglichkeit anzubieten, eine Kapitalerhöhung zu einem Zeichnungspreis mit bis zu 20% Abschlag auf den Marktwert mit ihren Ersparnissen und den entsprechenden Beiträgen des Unternehmens zu zeichnen.

Wenn das Arbeitgeberunternehmen nicht börsennotiert ist, ist der traditionelle nicht diversifizierte FCPE verpflichtet, ein Drittel des Vermögens in marktgängige Aktien oder Anleihen zu investieren. Es gibt jedoch zwei Ausnahmen: (i) der „FCPE simplifié“ garantiert die Liquidität durch das Unternehmen selbst oder durch den Rückkauf von 10% seiner eigenen Aktien; (ii) der 2006 eingeführte „FCPE de reprise“, der fremdfinanzierte Übernahmen unter Beteiligung der Mitarbeiter insbesondere zur Unternehmensnachfolge ermöglicht. Alle Pläne müssen breit angelegt sein (d.h. sie müssen für alle Mitarbeiter gelten, mit Ausnahme derjenigen mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als drei Monaten). Eine Sperrfrist von fünf Jahren (Gewinnbeteiligung, PEE) ist obligatorisch und mit erheblichen Steueranreizen verbunden, die im Allgemeinen eine Befreiung von der persönlichen Einkommensteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen sowie die Erhebung von besonderen Sozialbeiträgen von 8% sowohl für die Arbeitnehmer als auch für das Arbeitgeberunternehmen wo diese 13,5% (statt 32,5% ohne Anreize) umfassen.

3.2.2 Das System „FCPE de reprise“

Der sogenannte „FCPE de reprise“ (FCPE de reprise - Fonds für die Übernahme durch die Arbeitnehmer) wurde im Jahr 2006 in das französische System der EFP eingeführt, um den Arbeitnehmern die Übernahme ihres Arbeitgeberunternehmens zu Vorzugsbedingungen zu

⁸⁵ Es ist jedoch möglich, Gratisaktien an Mitarbeiter zu übertragen; seit 2006 sind solche Übertragungen ohne Haltefrist und mit einer Sperrfrist von vier Jahren möglich. Bei der Privatisierung sind 10% der Aktien für Mitarbeiter reserviert und können mit einem Rabatt von bis zu 20% des fairen Marktwertes angeboten werden.

⁸⁶ Seit 1986 ist die Gewinnbeteiligung in Form des Modells „participation“ für alle Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten (1967 zunächst 100 Beschäftigte) obligatorisch, und seit 2006 müssen Unternehmen, die einen solchen Plan betreiben, eine PEE einführen.

ermöglichen.⁸⁷ Dieses neue Instrument der Unternehmensnachfolge ist eine spezifische Form des FCPE, um die Unternehmensnachfolge in nicht börsennotierten KMU zu erleichtern. „*Angesichts der Alterung der Unternehmer werden in den kommenden Jahren mehrere zehntausend Unternehmen übertragen werden*“, sagte der Sprecher der französischen Finanzmarkt-aufsichtsbehörde AMF (Autorité des marchés financiers), und „*in Ermangelung eines Familienübergangs oder eines externen Käufers ist eine Übernahme durch die Arbeitnehmer eine effektive und relevante Möglichkeit, das Unternehmensprojekt fortzusetzen*“⁸⁸. Der „FCPE de reprise“ ist in nicht börsennotierte Wertpapiere investiert. Art. L.3332-16 Arbeitsgesetzbuch definiert diese neue Art von Sparfonds, der zum Erwerb nicht notierter Aktien des Arbeitgeberunternehmens oder eines Unternehmens derselben Gruppe im Sinne von Art. L.444-3 Arbeitsgesetzbuch oder einer Holdinggesellschaft, die im Hinblick auf ihren Erwerb den Arbeitnehmern vorbehalten ist.

Der „FCPE de reprise“ kann bis zu 95% in Aktien des erworbenen Unternehmens investiert werden, im Vergleich zu 67% beim regulären, nicht börsennotierten FCPE⁸⁹; die Liquiditätsreserve ist also auf 5% begrenzt. Die Sperrfrist der dem Fonds zugewiesenen Beträge dauert bis zum Abschluss der Übernahme des Unternehmens, jedoch nicht weniger als fünf Jahre (im Gegensatz zu fünf Jahren beim klassischen FCPE). Gemäß Art. R.3332-29 des Arbeitsgesetzbuches gibt es drei Fälle von vorzeitiger Auszahlung, d.h. Invalidität, Tod und Pensionierung, während der klassische FCPE neun Fälle zulässt. Die Einschränkungen bei der Freigabe der Mittel gewährleisten eine Langlebigkeit und Stabilität, die der des klassischen FCPE überlegen ist, um den „FCPE de reprise“ als Nachfolgeeinrichtung für Unternehmen zu stärken und die Partner dieses Unternehmens von der Nachfolge zu überzeugen. Eine Holdinggesellschaft wird gegründet, um die Schulden zu tragen, die für die Übernahme des Unternehmens benötigt werden; dies ist normalerweise eine Société par actions simplifiée (SAS)⁹⁰, d.h. eine „vereinfachte Aktiengesellschaft“, die nicht börsennotiert und bei LBO-Transaktionen üblich ist (ähnlich wie die britische Limited und die US-amerikanische Limited Liability Company).

Voraussetzung hierfür ist die Existenz eines ausgehandelten Unternehmenssparplans (im Gegensatz zu einer einseitig vom Arbeitgeber umgesetzten PEE), der den „FCPE de reprise“ vorwegnimmt. Mindestens 15 Mitarbeiter (bzw. ein Drittel der Mitarbeiter in Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern) müssen Aktien an dem geschaffenen Akquisitionsvehikel (Holding) halten. Diese Mitarbeiter können ungleiche Anteile des Kapitals besitzen, und es ist nicht erforderlich, dass der Vorgang allen Mitarbeitern angeboten wird. In einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern muss jedoch die Identität der an der Übernahme beteiligten Mitarbeiter und die endgültige Struktur der Eigentumskontrolle sowie der Zeithorizont des

⁸⁷ Art. 37 Gesetz Nr. 2006-1770 vom 30. Dezember 2006 zur Entwicklung der finanziellen Beteiligung und der Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer, kodifiziert im neu eingeführten Art. L.3332-16 Arbeitsgesetzbuch das neue Instrument, während Art. 9 Dekret Nr. 2008-244 vom 7. März 2008 Art. R.3332-29 Arbeitsgesetz einführt, der es weiter spezifiziert. Weitere Änderungen betreffen Art. 220-neuntens des Allgemeinen Steuergesetzbuches sowie Art. 31-5 der AMF-Instruktion vom 21. Dezember 2011 sowie die Fragen und Antworten vom 26. November 2007.

⁸⁸ La transmission aux salariés, BPI France, Juli 2018. <https://bpifrancecreation.fr/encyclopedie/ceder-entreprise-etapes/trouver-acquereur/transmission-aux-salaries>). Zugegriffen: 29. Juli 2019.

⁸⁹ FCPEs sind in der Regel auf Unternehmensebene angesiedelt, während für KMU besondere Regeln gelten; sie können entweder diversifiziert oder nicht diversifiziert sein, und während das Unternehmen Ersteres anbieten muss, ist Letzteres optional.

⁹⁰ Art. L227-1 bis L227-19 des französischen Handelsgesetzes, das durch das Gesetz vom 15. Mai 2001 flexibler gestaltet und zuletzt 2009 reformiert wurde.

Vorhabens festgelegt werden. Die Mitglieder des Aufsichtsrates des „FCPE de reprise“ müssen von allen Arbeitnehmeraktionären gewählt und nicht von den Vertretern der Gewerkschaften ernannt werden.

Bis Mai 2012 war jedoch kein „FCPE de reprise“ von der AMF genehmigt worden. Die Tatsache, dass dieses im Jahr 2006 erstmals konzipierte Modell trotz des enormen Bedarfs an Unternehmensnachfolge⁹¹ noch nicht umgesetzt wurde, ist wohl einerseits auf die Unkenntnis der Marktteilnehmer zurückzuführen. Andererseits wird aus der Praxis berichtet, dass das Instrument als für zu kompliziert und unflexibel wahrgenommen wird. Unter Vermögensverwaltungsgesellschaften, Buchhaltern, Beratern für Fusionen und Übernahmen und anderen Consulting-Unternehmen scheinen nur wenige Fachleute mit dem „FCPE de reprise“ vertraut. Folglich wird dieses Instrument Kunden nicht angeboten. Dennoch finden dieselben Fachleute das System „FCPE de reprise“, wenn es einmal vorgestellt wurde, in der Regel interessant. Die organisatorische Schwelle von 15 teilnehmenden Mitarbeitern sowie die Bedingung einer Vereinbarung, in der diese Personen identifiziert werden, die endgültige Eigentümerstruktur und der Zeithorizont sowie die Notwendigkeit, Investoren und Finanziere in die Operation einzubeziehen, scheinen jedoch ebenfalls Hindernisse für die Annahme dieses Modells zu sein.

3.2.3 Umsetzungsschwierigkeiten – Der „vereinfachte“ FCPE als Work-Around-Praxisbeispiel

Equalis Capital, eine unabhängige französische Vermögensverwaltungsfirma, sieht prinzipiell folgendes, auf dem Einsatz des „FCPE de reprise“ basierende System zur Übernahme durch Mitarbeiter vor:

Schritt 1. Gründung einer Übernehmeholding, deren Aktien von mindestens 15 Mitarbeitern im Rahmen eines Unternehmenssparplans (PEE) direkt gezeichnet werden.

Schritt 2. Professionelle Investoren oder der verkaufende Eigentümer tragen zur Finanzierung des Buyout bei, indem sie Wandelanleihen zeichnen, die mit einem Zinskupon und einer variablen Prämie (die Anleihen sind nicht zur Wandlung vorgesehen) versehen sind.

Schritt 3. Die Holdinggesellschaft nimmt zur Finanzierung des Erwerbs der Wertpapiere ein Darlehen auf.

Schritt 4. In einer zweiten Phase wird jährlich allen Führungskräften und Mitarbeitern die Möglichkeit geboten, sich über einen speziellen Fonds, den „FCPE de reprise“, der Teil des konventionellen Unternehmenssparplans (PEE) wird, an der Übernehmeholding zu beteiligen. Manager und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, ihre Investition aus den folgenden Quellen zu finanzieren: (i) Summen aus Gewinnbeteiligungsplänen („intéressement“ und/oder „participation“); (ii) die entsprechenden Beiträge des Unternehmens; (iii) Beiträge des Unternehmens zur Erhöhung des Kapitals der Holdinggesellschaft durch die Ausgabe neuer Aktien; (iv) zuvor im Rahmen des PEE angesammelte Mittel; (v) freiwillige Zahlungen.

⁹¹ Für Frankreich wurde das Transfervolumen von Unternehmen zwischen 2004 und 2014 auf rund 600.000 geschätzt (Vilain, La transmission des PME artisanales, commerciales, industrielles et de services, Avis et rapports du Conseil économique et social, Paris 2004), für Deutschland zwischen 2005 und 2010 auf rund 354.000 (Institut für Mittelstandsforschung, Unternehmensübertragungen in Deutschland im Zeitraum 2005 bis 2009, Bonn 2005); der Abschlussbericht des BEST-Projekts zur Übertragung von kleinen und mittleren Unternehmen, 2002, schätzt das jährliche Transferpotenzial für die EU-15 auf 610.000 Unternehmen.

Schritt 5. Das Akquisitionsdarlehen wird auf zwei Arten zurückgezahlt: (i) durch Dividenden des Zielunternehmens, die an die Übernahmeholding ausgezahlt werden; (ii) durch die Ausgabe von Aktien der Übernahmeholding, die mit Mitteln aus Gewinn- und Gewinnbeteiligungsplänen („Intéressement“ und/oder „Partizipation“) und ergänzenden Unternehmensbeiträgen finanziert werden. Beiträge an die Buyout-Holdinggesellschaft, die die Ausgabe neuer Aktien finanzieren, sind für die Zielgesellschaft steuerlich abzugsfähig.

Equalis Capital berichtete jedoch unter Bezugnahme auf die oben geschilderten Umsetzungsprobleme aus ähnlichen Gründen, dass es einfacher sei, die Finanzierung von Mitarbeiter-Übernahmen, insbesondere von solchen, die vom Management geleitet werden, mit Hilfe des „FCPE simplifié“ zu strukturieren. Im Vergleich zum „FCPE de reprise“ hat diese Modifikation des nicht diversifizierten klassischen FCPE keine Beschränkung für das Halten von nicht börsennotierten Arbeitgeberpapieren, sofern ein Mechanismus vorhanden ist, der die Liquidität gewährleistet, oder das Unternehmen 10% seiner eigenen Aktien zurückkauft. Die einzigen zusätzlichen Anforderungen bestehen darin, dass der FCPE mindestens einmal jährlich eine Liquidationsbewertung einholt und dass der FCPE den Mitarbeitern vor der Veröffentlichung eine zweimonatige Kündigungsfrist einräumt, um Zeichnungs- oder Verkaufsaufträge erteilen zu können. Wie das folgende Beispiel zeigt, können Investoren und Financiers sogenannte Management-Buyouts, bei denen die Mitarbeiter eine unbedeutende Rolle spielen, jedoch weiterhin attraktiver finden.

Praxisbeispiel 1: Die EsoPacte® Lösung von Equalis Capital⁹²

Das Unternehmen – Dieses Tochterunternehmen wurde aus einer großen Gruppe des CAC 40-Index ausgegliedert, welche das Tochterunternehmen als nicht strategisch betrachtete und daher verkaufen wollte. Die Tochtergesellschaft ist im Bereich des Einzelhandels mit Hygieneprodukten tätig und hat ihren Sitz in der Nähe von Paris. Als die Muttergesellschaft im Jahr 2010 die Geschäftsführung ihrer Tochtergesellschaft über ihre Verkaufsabsicht informierte, weigerte sich die Geschäftsführung, sich der Kontrolle eines Investmentfonds zu unterstellen, und drohte, das Unternehmen gegebenenfalls zu verlassen. Da der Wert des Unternehmens stark an die Präsenz des Managements gebunden war, sah sich die Muttergesellschaft gezwungen, eine Alternative zu finden und ein Übernahmeangebot des Managements anzunehmen. Die drei bis vier an der Übernahme interessierten Manager konnten jedoch die erforderliche Summe (EUR 25 Mio.) nicht aufbringen.

Equalis Capital schlug daraufhin eine Sanierungsmaßnahme durch den „FCPE de reprise“ im Rahmen des Sparplans des Unternehmens (PEE) vor. Im Januar 2011 überzeugten sie die Muttergesellschaft davon, die Übernahme zu 30% als Mezzanin-Schuld durch Wandelanleihen, zu 50% durch ein Bankdarlehen und den Rest durch Beiträge von Führungskräften und Mitarbeitern zu finanzieren. Das veräußerte Unternehmen gab Anleihen aus, die vom Zedenten im Austausch gegen Aktien zurückgekauft wurden. Die Muttergesellschaft erhielt einen Genussgutschein von 15% und behielt einen Anteil an dem veräußerten Unternehmen. In der Folge erhielt die Muttergesellschaft einen Erlös, der dem Bankdarlehen und dem Beitrag der Mitarbeiter entsprach.

Zur Tilgung leistet die Betreibergesellschaft wie bei einer klassischen fremdfinanzierten Übernahme Dividendenzahlungen an die Buyout-Holdinggesellschaft. Um die Schulden

⁹² Wir danken Equalis Capital für die zur Verfügung Stellung von Informationen.

schneller zurückzahlen zu können, werden die Mitarbeiter zudem ermutigt, sich über ein System von Ausgleichszahlungen am Kapital der übernehmenden Holdinggesellschaft zu beteiligen: 20% für Gelder aus Gewinnbeteiligungsmodellen („Partizipation“ und „intéressement“), die in Aktien investiert werden, und 50% für freiwillige Zahlungen bis zum gesetzlichen Höchstbetrag von 14,4% der jährlichen Obergrenze für die Berechnung der Sozialbeiträge, was EUR 5.161 im Jahr 2011 entsprach. Das Angebot enthielt jedoch keinen Rabatt auf den Aktienkurs, da die Aktien nicht notiert waren. Schließlich war eine jährliche, den Mitarbeitern vorbehaltene Kapitalerhöhung geplant. Es ist wichtig zu betonen, dass das profitierende Zielunternehmen finanziell gesund und rentabel sein und positive Geschäftsaussichten haben sollte, da Rückzahlung der Schulden zu einem bedeutenden Teil auf Dividendenzahlungen und der Gewinnbeteiligung beruht.

Das Zeichnungsangebot für Mitarbeiter – Das Angebot an alle Mitarbeiter fand in der zweiten Hälfte des Jahres 2011 statt. Für die Beteiligung der Führungskräfte wurde eine Holdinggesellschaft und für die Mitarbeiter ein designerter Investmentfonds, der „FCPE de Reprise“, gegründet. Das Angebot wurde den Mitarbeitern im Rahmen von Informationsveranstaltungen in Gruppen von 20-25 Personen sowie durch eine Broschüre, die die praktischen Modalitäten der Zeichnung beschreibt, mitgeteilt. Im Ergebnis nahmen 70% der 1.000 Beschäftigten das Angebot für insgesamt 3,5% des Kapitals an, gegenüber 96,5% für die zehn Führungskräfte. Für das Management wurde der „FCPE de reprise“ im Wesentlichen als eine Möglichkeit gesehen, alle Mitarbeiter in diesen radikalen Eigentümerwechsel des Unternehmens einzubeziehen und ihnen ein persönliches Interesse an der zukünftigen Expansion des Unternehmens zu vermitteln. Der Generaldirektor des Unternehmens 40 Jahre alt mit finanzwirtschaftlichen Erfahrungen ist eine sehr charismatische Person, die es geschafft hat, die Unterstützung der anderen Manager und Mitarbeiter bei der Übernahme des Unternehmens zu gewinnen.

Mit mehr als 96% des Kapitals, das von zehn Führungskräften gehalten wird, ist die Rolle des „FCPE de reprise“ der Arbeitnehmer bei der Führung der Betriebsgesellschaft marginal. Der Aufsichtsrat des Fonds setzt sich aus drei Vertretern des Unternehmens und drei von den Arbeitnehmeraktionären Vertretern gewählten zusammen.

Das „FCPE de reprise“-System enthält rechtliche Einschränkungen und Unsicherheiten, die erklären könnten, warum laut einer Erklärung der Autorité des marchés financiers (AMF) bis 2018 nur der Fall „La Redoute“⁹³ registriert wurde. Da bei einem „FCPE de reprise“ die jährliche Auszahlungsgrenze von 25% des Bruttolohns in einem Unternehmenssparplan ebenfalls gilt, ist der Umfang der Transaktion für Arbeitnehmer begrenzt. Zudem sagt der Gesetzestext nicht aus, ob die Transaktion, im Unterschied zu einem traditionellen FCPE, der allen Mitarbeitern angeboten werden muss, ausschließlich einem Teil der Mitarbeiter vorbehalten werden kann.

⁹³ Boucquet, La Redoute: le choix d'un FCPE „de reprise“ inédit, Les échos, 18. September 2017, <https://business.lesechos.fr/directions-financieres/financement-et-operations/credits/030546601858-la-redoute-le-choix-d-un-fcpe-de-reprise-inedit-313266.php>. Zugegriffen: 29. Juli 2019.

Praxisbeispiel 2: La Redoute⁹⁴

Im Jahr 2015 hatten die Käufer der Gruppe La Redoute die „erster FCPE-Übernahme in Frankreich“ dazu genutzt, die Arbeitnehmer in ihr Projekt einzubeziehen, indem sie ihnen eine Beteiligung am Kapital des Unternehmens anboten. Um die Arbeitnehmer an der Übernahme von La Redoute zu beteiligen, haben sich die Manager des FCPE für die einzige „Übernahmeart“ entschieden, die es ihnen ermöglicht 16% der Holdinggesellschaft „New R“ zu besitzen. Bei der Übernahme von La Redoute im Juni 2014 haben Nathalie Balla und Eric Courteille, die damals neuen Manager, ihren Mitarbeitern ein Versprechen gegeben: sie am Kapital der neuen Gesellschaft und damit an den Früchten ihrer Arbeit zu beteiligen.

Von den 1.702 Mitarbeitern zeichneten 1.574 die Eröffnung des Kapitals von New R, der Holdinggesellschaft welche La Redoute et Relais Colis, ein Einzelhandels- und ein Logistikunternehmen besitzt, wobei sie einen Anteil von 16% übernahmen. Die restlichen 84% wurden zu 51% von den beiden Managern und zu 33% von den 50 Topmanagern der Gruppe gezeichnet. *„Bei dieser Gelegenheit hätte La Redoute einen klassischen „FCPE“ umsetzen können“*, sagte Olivier de Fontenay, Gründungspartner des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsspezialisten Eres, *„aber sie verhielten sich genauso, wie der Gesetzgeber im Sinn hatte, als er diesen Mechanismus schuf. Der Übernahme-FCPE bringt die Interessen des Managements, der Führungskräfte und der Arbeitnehmer in Einklang, indem er ein direkt ergebnisabhängiges Gewinnbeteiligungssystem einführt“*, so Olivier de Fontenay, Gründungspartner des „FCPE“.

Der Betrieb wird von mindestens 15 Mitarbeitern oder, wenn das Unternehmen nicht mehr als 50 Mitarbeiter beschäftigt, von 30% der Belegschaft gezeichnet und verleiht den Belegschaftsaktionären auf den Hauptversammlungen notwendigerweise direkte Stimmrechte, während ein traditioneller „FCPE“ meist vom Aufsichtsrat vermittelt wird, der im Namen aller Mitarbeiter abstimmt. *„Diese Bestimmung kann viele Manager ausbremsen, die befürchten, dass ihre Hauptversammlungen durch die direkte Beteiligung der Arbeitnehmer komplexer werden“*, sagt der Gründungspartner von Eres.

Trotz der Umsetzungsschwierigkeiten hatte dieser „FCPE de Reprise“ offensichtlich Vorteile. Die erste Auswirkung war ein Anstieg der Produktivität der Beschäftigten um 10% im ersten Jahr. Demnach waren bei gleicher Lohnsumme 10% mehr Pakete in die ganze Welt verschickt worden. Neben dem rein wirtschaftlichen Aspekt sind die Beziehungen zwischen Arbeitgebern, Managern und Arbeitnehmern fließender geworden. Die Organisationshierarchie hat sich also tendenziell zugunsten von mehr Dialog und höherer Motivation gewandelt. Dies hat zu mehr Transparenz und einer verbesserten Unternehmenskultur geführt. In einem unsicheren und schwankenden Besteuerungsumfeld ermöglicht der „FCPE de Reprise“ den Belegschaftsaktionären, von einem günstigen Steuersystem zu profitieren. Auf der Grundlage der derzeitigen Steuerbestimmungen waren die von den Arbeitnehmern erzielten Gewinne von der Einkommensteuer befreit, wobei nur die Sozialversicherungsbeiträge veranschlagt wurden.

⁹⁴ Wir danken Thomas Demange für die Recherche und die Aufbereitung der Informationen.

3.3 Österreich: Das Mitarbeiterbeteiligungsstiftungsgesetz 2017

Am 1. Januar 2018 ist das am 29. Juni 2017 vom österreichischen Nationalrat verabschiedete Mitarbeiterbeteiligungsstiftungsgesetz⁹⁵ in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, die Rahmenbedingungen für betriebliche Privatstiftungen zu flexibilisieren sowie durch Einführung einer neuen Form einer betrieblichen Privatstiftung⁹⁶, der Mitarbeiterbeteiligungsstiftung, zu erweitern. Dadurch sollen unter anderem feindliche Übernahmen erschwert, der Unternehmensstandort Österreich gestärkt sowie Arbeitsplätze gesichert werden. Darüber hinaus strukturiert das Gesetz die Regelungen für betriebliche Privatstiftungen insgesamt neu.⁹⁷ Für alle oder bestimmte Gruppen von Mitarbeitern ist die unentgeltliche oder verbilligte Abgabe von Aktien am Arbeit gebenden Unternehmen bis zu einem Wert von EUR 4.500 pro Jahr steuer- und sozialversicherungsbefreit, sofern sie treuhänderisch in einer Mitarbeiterbeteiligungsstiftung verwaltet werden und die Aktien bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses in dieser verbleiben.⁹⁸ Auch die Übernahme der Verwaltungskosten durch die Privatstiftung führt zu keinem steuerpflichtigen Lohnvorteil. Die Übertragung der Mitarbeiteraktien seitens der Privatstiftung in die Verfügungsgewalt der Mitarbeiter nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist, soweit es die an die Mitarbeiter jeweils bis zur oben genannten jährlichen Höchstgrenze abgegebenen Aktien betrifft, steuerneutral ermöglicht.

Die neu eingeführte Mitarbeiterbeteiligungsstiftung soll der gemeinsamen Verwahrung und Verwaltung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen der betroffenen Unternehmen dienen, nicht wie bei der Belegschaftsbeteiligungsstiftung der bloßen Weitergabe von Beteiligungserträgen. Durch die Gewährung von für die Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit in einer Mitarbeiterbeteiligungsstiftung gebündelten Mitarbeiteraktien wird, nebst entsprechend neu gestalteter Vorteile für die Mitarbeiter, insbesondere die Bildung bzw. Stärkung eines Kernaktionärs mit einheitlicher Stimmrechtsausübung ermöglicht. Zuwendungen des Unternehmens an die Mitarbeiterbeteiligungsstiftung sind von der Stiftungseingangssteuer (2,5% der Zuwendung an Privatstiftungen) und Körperschaftsteuer befreit; zugewendete Aktien sind dabei grundsätzlich als Betriebsausgaben abzugsfähig. Einziger Kritikpunkt an der Neuregelung ist, dass sie auf Aktiengesellschaften beschränkt ist; in diesem Zusammenhang wurde von Experten vor allem auf einen möglichen Verstoß gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz im Hinblick auf GmbHs hingewiesen.

Eine Mitarbeiterbeteiligungsstiftung ist des Weiteren neben der Verwaltung der Aktien der Mitarbeiter berechtigt, selbst Aktien am Arbeit gebenden Unternehmen zu halten, wobei jedoch eine Deckelung von höchstens 10% der Stimmrechte im Unternehmen gilt. Solche zunächst von der Mitarbeiterbeteiligungsstiftung treuhänderisch gehaltene Anteile müssen

⁹⁵ BGBl. I Nr. 105/2017.

⁹⁶ Eine „betriebliche Privatstiftung“ ist ein Rechtsbegriff aus dem österreichischen Abgabenrecht, der eine Privatstiftung bezeichnet, bei der die Vermögenszuwendung des Stifters aus einem Betriebsvermögen erfolgt und als Betriebsausgabe anzusehen ist.

⁹⁷ Bericht des Finanzausschusses des Nationalrats über den Antrag 2231/A betreffend Mitarbeiterbeteiligungsstiftungsgesetz 2017, 1722 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXV. GP, https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/I/I_01722/fname_642954.pdf. Zugegriffen: 3. Januar 2018.

⁹⁸ Bisher durften Aktien nur bis zu einem Wert von EUR 3.000 (nach der Anhebung 2016 von zuvor EUR 1.640) pro Jahr steuer- und sozialversicherungsbefreit und nur direkt an die Mitarbeiter, nicht an eine Stiftung ausgegeben werden. Gegebenenfalls bestehende Mitarbeiterbeteiligungsmodelle unter Nutzung einer Zwischengesellschaft, wie die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung bei der voestalpine AG, mussten steuerneutrale Lösungen durch entsprechende Vertragsgestaltung herbeiführen.

dann schrittweise von den Mitarbeitern erworben werden. Um in diesem Zusammenhang die Finanzierung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen durch das Arbeit gebende Unternehmen („Financial assistance“) zu ermöglichen, ist nunmehr die Gewährung von Vorschüssen, Sicherheiten sowie Darlehen zum Zweck des Aktienerwerbs „durch oder für“ Arbeitnehmer des Unternehmens oder eines mit ihm verbundenen Unternehmens ausdrücklich in § 66a Satz 2 AktG erlaubt (bei entsprechender Wahrung des Nettoaktivvermögens gem. § 66a Satz 3 AktG). Die auf der Umsetzung der 2. Gesellschaftsrechtsrichtlinie (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976), nunmehr Richtlinie (EU) 2017/1132 vom 14. Juni 2017 beruhende österreichische Regelung geht also deutlich weiter als ihre deutsche Parallelbestimmung, die nach ihrem Wortlaut (vgl. § 71a Abs. 1 Satz 2 des deutschen AktG) nur einen Aktienerwerb „durch“ die Arbeitnehmer selbst erfasst.

Fallstudie: Die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung im Konzern voestalpine AG⁹⁹

Die Einführung des neuen Vehikels der Mitarbeiterbeteiligungsstiftung geht mutmaßlich auf die positiven Erfahrungen der voestalpine AG zurück. Die voestalpine AG ist ein internationaler Konzern im Bereich der Stahlerzeugung und der Stahlverarbeitung mit ca. 500 Konzerngesellschaften und -standorten in mehr als 50 Ländern weltweit und Hauptsitz in Linz, Österreich.¹⁰⁰ In Summe erwirtschaftete der Konzern im Geschäftsjahr 2018/19 als einer der profitabelsten europäischen Stahlerzeuger einen Gesamtumsatz von rund EUR 13,6 Mrd. und ein EBITDA von EUR 1,6 Mrd..¹⁰¹ Weltweit beschäftigt die voestalpine AG 52.000 Mitarbeiter, davon ungefähr 45%¹⁰² in Österreich. Im Rahmen der Diskussion über die Vollprivatisierung des Konzerns im Frühjahr 2000 (damaliger Staatsanteil rund 38%, heute gänzlich privatisiert) entstand in Gesprächen zwischen Konzernmanagement und Konzernbetriebsrat die damals in Österreich einmalige Idee einer massiven Kapitalbeteiligung der eigenen Belegschaft bei einem wirtschaftlich erfolgreichen Unternehmen. Im Ergebnis ist die Belegschaft 2019 zweitgrößter Großaktionär (14,8% der Stimmrechte¹⁰³), stabilisiert die Eigentümerstruktur und unterstützt in dieser Rolle die langfristig orientierte Weiterentwicklung des Konzerns. Neben dieser grundlegenden Zielsetzung sollte auch die Möglichkeit geschaffen werden, dass Mitarbeiter als Aktionäre am Erfolg des Unternehmens zusätzlich partizipieren können. Die Arbeitnehmer profitieren von einer Arbeitgeberzulage in Form von einer „Bonusaktie“ für jeweils drei erworbene Aktien sowie von einer Einkommensteuer- und Sozialabgabenbefreiung von derzeit EUR 4.500 pro Jahr. Gemeinsam wurde die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung zur Verwaltung der Kapitalbeteiligung eingerichtet. Die Arbeitnehmer sind wirtschaftlicher Eigentümer der Mitarbeiteraktien, die eine Haltefrist von fünf Jahren haben und übertragen das Stimmrecht ihrer Aktien mit einem „Treuhandvertrag“ während ihrer gesamten Tätigkeit im Konzern auf die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung. Neben der sukzessiven Erweiterung der voestalpine-Mitarbeiterbeteiligung in

⁹⁹ Wir danken Max Stelzer, geschäftsführendem Vorstandsmitglied der voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung, und seinem Nachfolger Johannes Pointner für die zur Verfügung Stellung von Informationen.

¹⁰⁰ Siehe <https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/ueberblick/>. Zugegriffen: 21. Februar 2020.

¹⁰¹ Siehe <https://www.voestalpine.com/group/de/investoren/kennzahlen/>. Zugegriffen: 21. Februar 2020.

¹⁰² In Österreich 23.100 (<https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/mitarbeiterbeteiligung/>). Zugegriffen: 21. Februar 2020.

¹⁰³ Siehe loc. cit.

Österreich¹⁰⁴ schreitet auch ihre Internationalisierung voran, wobei die unterschiedlichen Steuer- und Gesellschaftsrechtssysteme eine besondere Herausforderung darstellen. 2004 startete in den Niederlanden ein eigenes Modell und seit 2009 wird die Beteiligung, in der Form eines Angebotes zum vergünstigten Aktienerwerb, auf die EU-Mitgliedstaaten Deutschland, Großbritannien, Niederlande, Polen, Belgien, Tschechische Republik, Italien, Schweiz, Rumänien und seit 2018 auch auf Spanien und Schweden ausgeweitet.¹⁰⁵ Ungeachtet unterschiedlicher Steuer- und Sozialversicherungssysteme sind 2019 bereits 97 voestalpine-Gesellschaften außerhalb Österreichs mit einer durchschnittlichen Beteiligungsquote von 20% integriert.

Im März 2019 sind im voestalpine-Konzern 23.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller 52 Gesellschaften des voestalpine-Konzerns in Österreich und rund 2.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 97 Gesellschaften in 11 weiteren europäischen Ländern beteiligt. Für diese werden insgesamt rund 24 Mio. Stück Aktien in der voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung gebündelt verwaltet (ein Stimmrechtsanteil von 13,4%). Darüber hinaus hält die Stiftung 2,5 Mio. private Aktien (1,4%) von Mitarbeitern. Im Ergebnis vertritt die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung insgesamt 14,8% der Stimmrechte der voestalpine AG und ist somit der zweitgrößte Aktionär des Unternehmens. Insbesondere bedeutet die MKB in Form einer strategischen Beteiligung eine Erweiterung der Mitwirkungsmöglichkeiten der Belegschaft an der langfristigen Entwicklung des Konzerns, die als sinnvolle Ergänzung zu den bestehenden arbeitsrechtlichen Mitbestimmungsrechten der Belegschaftsvertretung zu sehen ist. Nach nunmehr 19 Jahren positiver Erfahrung wurden hinsichtlich der Beteiligung als besonders wichtig erkannt: „Poison pill“ für unerwünschte Übernahmen, Stabilität in der Eigentümerstruktur, Partnerschaft in wesentlichen Unternehmensentscheidungen im Rahmen der Hauptversammlungen.

3.4 Großbritannien – Employee Ownership Trusts

2013 führte die britische Regierung eine Befreiung von Kapitalertragsteuer und Einkommensteuer zur Förderung der Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern im [Vereinigten Königreich](#) ein. Beide Befreiungen tragen dazu bei, die indirekte Mitarbeiterbeteiligung zu vereinfachen, und insbesondere die Befreiung von der Kapitalertragsteuer fördert ihren Einsatz als Lösung für die wachsende Herausforderung der Unternehmensnachfolge in KMUs. Die Kapitalertragsteuerbefreiung wird gewährt, wenn eine Mehrheitsbeteiligung an einem Unternehmen auf eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung Treuhandgesellschaft (Employee Ownership Trust – EOT) übertragen wird; sie gilt seit dem 6. April 2014 (Finanzgesetz 14 Sch 37 Pt 1) und ist betragsmäßig unbegrenzt. Anstelle eines Unternehmensverkaufs oder anderer konventioneller Formen des Exits können sich die Eigentümer nun für einen EOT-Buyout als

¹⁰⁴ Das österreichische System der Kollektivverträge sieht die Möglichkeit von so genannten „Öffnungsklauseln“ vor, durch die Teile der flächendeckenden Lohn- und Gehaltserhöhung zweckgebunden alternativ verwendet werden können. Dieses Instrument wurde in Österreich mittels Betriebsvereinbarungen mehrmals zur Finanzierung von laufenden Aktienzuteilungen genutzt. Bei der Zuwendung von jährlichen Erfolgsprämien (Gewinnbeteiligungen) werden regelmäßig auch Aktien an die Mitarbeiter übertragen. In Österreich sind auf dieser Basis alle Beschäftigten in das Modell integriert. Die Mitarbeiter sind als wirtschaftliche Eigentümer der Aktien dividendenbezugsberechtigt.

¹⁰⁵ Vgl. <https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/mitarbeiterbeteiligung/grundsaeetze-der-mitarbeiter-beteiligung/>. Zugegriffen: 21. Februar 2020.

Nachfolgelösung entscheiden. Ab dem 1. Oktober 2014 (Finanzgesetz 2014 Sch 37 Pt 2) gibt es außerdem eine Befreiung von der Einkommensteuer (nicht aber von den Sozialversicherungsbeiträgen) in Höhe von GBP 3.600 pro Mitarbeiter pro Steuerjahr für Bonuszahlungen an alle Mitarbeiter eines Unternehmens, an dem ein EOT eine Mehrheitsbeteiligung hält. Dies stellt eine Alternative zur Durchführung eines Aktienanreizplans (SIP – Share Incentive Plan) dar.

Der EOT ist eine restriktivere Form der im Vereinigten Königreich gebräuchlicheren Mitarbeiter Treuhandgesellschaft für Arbeitnehmer (der so genannte „Section 86 Trust“, weil er die Anforderungen in Section 86 Inheritance Tax Act 1984 erfüllt). Die Unterschiede zwischen einem EOT und einem „Section 86 Trust“ ergeben sich aus der Zielsetzung des Treuhandfonds, der dazu bestimmt ist, Aktien auf unbestimmte Zeit im Namen der Mitarbeiter zu erwerben und zu halten. Eine zusätzliche Einschränkung besteht darin, dass der EOT keine Befugnis des Treuhänders zur Gewährung von Darlehen an die Begünstigten enthalten darf. Ein wesentlicher Unterschied besteht darin, wer von einer Ausschüttung aus dem EOT profitieren muss. Ein „Section 86 Trust“ definiert seine Begünstigten normalerweise unter Bezugnahme auf die Beschäftigung bei einer bestimmten Körperschaft, kann aber die Klasse der Begünstigten auf „alle oder die meisten“ der bei der betreffenden Körperschaft beschäftigten Personen beschränken, und nur ausgewählte Mitarbeiter tatsächlich begünstigen. Im Gegensatz dazu muss in einem EOT im Wesentlichen jeder Mitarbeiter des betreffenden Unternehmens oder der betreffenden Gruppe ein berechtigter Mitarbeiter sein, mit Ausnahme bestimmter ausgeschlossener Teilnehmer. Ungeachtet des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist es erlaubt, unterschiedliche Beträge an berechnete Mitarbeiter zu zahlen, aber jeder dieser Mitarbeiter muss an der Verteilung teilnehmen. Die Regierung zog eine Änderung des englischen Treuhandgesetzes in Betracht, um die Lebensdauer solcher Trusts auf ewig auszugestalten, anstatt ihre Lebensdauer auf 125 Jahre zu begrenzen, aber die Umsetzung dieser Idee wurde aufgeschoben. Der EOT hat mit der Gründung von über 240 neuen Unternehmen im Besitz von Arbeitnehmern einen erheblichen positiven Einfluss auf das Wachstum des britischen Mitarbeiterkapitalbeteiligungssektors gehabt.

Der Fall Childbase veranschaulicht, wie ein Trust als zwischengeschaltete Instanz für einen Employee-Buyout in einem KMU eingesetzt werden kann, der im Zusammenhang mit einem Problem der Unternehmensnachfolge notwendig wurde. Bei der Entwicklung des Konzepts spielten aber auch andere Ziele wie die Bindung von qualifiziertem Personal und die Fairness im Verhältnis zwischen Unternehmen und Mitarbeitern eine wichtige Rolle. Childbase ist ein gutes Beispiel für ein KMU, das durch seinen Mitarbeiterbeteiligungsplan sowohl in Bezug auf die finanziellen Ergebnisse als auch auf das Personalmanagement erfolgreich war und ist.

Der Erfolg von Childbase ist in Großbritannien bekannt und weithin anerkannt. Der Plan als solcher mit seinen besonderen rechtlichen Merkmalen ist zwar nicht direkt übertragbar, da diese spezielle Form der Treuhand, nur im Rahmen des britischen Common Law existiert, und es in Großbritannien spezielle Steueranreize für solche Pläne gibt. Die Idee und die Struktur können jedoch über die fiduziarische Vollrechtstreuhand (siehe [Abschnitt 3.6.3](#) unten) auch auf das deutsche Recht übertragen werden.

Fallstudie: Childbase Partnership Limited¹⁰⁶

Childbase Partnership Limited ist ein Unternehmen mit Sitz in Newport Pagnell, Großbritannien, das eine Kette von Kindergärten im gesamten Vereinigten Königreich, hauptsächlich aber in Südengland, betreibt. Ursprünglich gründeten Sir Peter Thompson und sein Sohn Mike Thompson die Firma 1989 als kleines Familienunternehmen mit vier Mitarbeitern und 20 Kindern. Mike Thompson ist immer noch CEO und Miteigentümer. Als das Unternehmen expandierte, führten die Eigentümer 2001 den „Childbase All Employee Share Plan“ ein, um den Mitarbeitern den Erwerb von Unternehmensaktien zu ermöglichen, um die Motivation der Mitarbeiter zu erhöhen, die Nachfolge zu sichern, zusätzliche Kapitalmittel für die zukünftige Expansion bereitzustellen und somit einen nachhaltigen Fortschritt des Unternehmens zu erreichen.

Im Jahr 2014 stimmten alle Mitarbeiter über die Initiative „Sharing our Success“ ab, um ihre Aktien an das Unternehmen zurück zu verkaufen und einen Trust zum Nutzen aller zu gründen. Der Aktienkurs war von 20 Pence im Jahr 2000 auf GBP 1,96 im Jahr 2016 und auf GBP 2,30 gestiegen, als sie 2017 an das Unternehmen zurück verkauft wurden. Der neu gegründete Treuhandverwaltungsrat - der aus unabhängigen und von den Mitarbeitern gewählten Direktoren des 42-köpfigen Partnerschaftsrats des Unternehmens besteht – hält und verwaltet nun alle Aktien zum Nutzen aller Mitarbeiter. Im Januar 2019 wurde eine steuerfreie Partnerschaftsdividende in Höhe von GBP 750 an jeden Mitarbeiter gezahlt. Childbase Partnership ist die viertgrößte Kindergartengruppe des Landes. Sie hat mehr als 2.000 Mitarbeiter und betreibt 43 Kinderkrippen. Das von Best Companies (2018) als eines der „herausragenden“ Unternehmen Großbritanniens eingestufte Childbase Partnership ist seit 12 Jahren als eines der 100 attraktivsten Unternehmen Großbritanniens gelistet.

Der erste Schritt im Rahmen des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsplans von Childbase war die Einrichtung des „Childbase All Employee Share Plan“ als ein staatlich anerkanntes Programm, bei dem die Mitarbeiter für jede Aktie, die sie vom Trust kaufen, eine zusätzliche Aktie erhielten. Später wurde die Anzahl der zusätzlichen Aktien für einen bestimmten Zeitraum auf zwei erhöht, um die Mitarbeiter weiter zum Kauf von Aktien zu motivieren. Die Haupteigentümer sind dem Ziel der hundertprozentigen Mitarbeiterbeteiligung verpflichtet. Der Kernmechanismus des Childbase All Employees Share Plan ist der „Mitarbeiterkapitalbeteiligungs-Trust“ (EOT). Einerseits verkauft der Trust Aktien an die Mitarbeiter und stellt ihnen im Rahmen des genehmigten Plans entsprechende Aktien zur Verfügung. Andererseits dürfen sowohl Mitarbeiter als auch externe Investoren ihre Aktien nur an den Trust verkaufen, so dass der Trust auch als einziger Marktplatz für Childbase-Aktien fungiert. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Aktien nach Verlassen des Unternehmens an den Trust zu verkaufen. Durch diesen Mechanismus wird innerhalb des Trusts ein Aktienpool für die zukünftige hundertprozentige MKB geschaffen.

Der MKB-Plan hat dazu geführt, dass der Anteil der Mitarbeiter am Aktienkapital bis 2011 innerhalb der ersten 12 Jahren von Null auf 64% gestiegen ist. Wenn der Plan in Zukunft in gleicher Weise umgesetzt wird, könnte das Ziel einer hundertprozentigen Mitarbeiterbeteiligung in den nächsten zehn Jahren erreicht werden. Damit sind die

¹⁰⁶ Wir danken Mike Thompson und Graeme Nuttall für die zur Verfügung Stellung von Informationen.

Nachfolge im Unternehmen und der Schutz vor feindlichen Übernahmen gesichert. Gewinnbeteiligungen, Sozialprogramme und Beteiligung an Entscheidungen flankieren den Plan. Die Akzeptanz des Plans durch die Belegschaft und das Management ist hoch und hat bereits zu einem erheblichen Einstellungswandel geführt.

Childbase setzt sich auch aktiv für die Verbreitung bewährter Praktiken im gesamten Vereinigten Königreich ein. Es ist Mitglied der Employee Ownership Association. Kürzlich hat Childbase den Bericht "All of Our Business: Why Britain needs more private sector employee ownership" des akademischen Direktors des Centre of Mutual and Employee-Owned Business an der Universität Oxford, William Davies, gesponsert. Der Bericht wurde im April 2012 im Unterhaus vorgestellt und genoss parteiübergreifende Unterstützung. Die Regierung unterstützte den Bericht ebenfalls und versprach, politische Maßnahmen folgen zu lassen.

3.5 Ungarn – 2015/18 Reform des Employee Stock Ownership Plans

In [Ungarn](#) waren Anfang der 1990er Jahre zunächst Employee Stock Ownership Plans (ESOPs) das wichtigste MKB-Programm. Im Laufe der Zeit wurden jedoch auch andere steuerlich geförderte aktienbasierte Programme wie z.B. das staatlich anerkannte Mitarbeiter-Wertpapierprogramm aus dem Jahr 2003 eingeführt. Das ungarische ESOP Gesetz aus dem Jahr 1992 war stark durch das US-amerikanische ESOP-Modell beeinflusst und folgte im Wesentlichen dem Trust-Modell des Common Law. Es gab jedoch zunächst einen großen Unterschied zwischen den beiden Systemen: Während der ungarische ESOP als Privatisierungsvehikel konzipiert war, bei dem der ESOP aufhört zu existieren, sobald alle Mitarbeiteraktien abbezahlt und ihr Eigentum auf die Arbeitnehmer übertragen wurde, ist der US-amerikanische ESOP darauf ausgelegt, die Wertpapiere der Mitarbeiter dauerhaft zu verwalten.¹⁰⁷

Diese Situation änderte sich im Jahr 2016 mit einer Reform durch das Gesetz CLXXXVII aus dem Jahr 2015, die ESOPs in Ungarn als ein echtes Instrument für Vermögensbildung und Vergütungspolitik in privaten Unternehmen einführte. Unternehmen können nunmehr ESOPs einrichten, um Wertpapiere wie Aktien, Anleihen oder andere Finanzinstrumente für das Unternehmen selbst oder die Muttergesellschaft zu halten und die Erträge an die Mitarbeiter, die Anteile am ESOP halten, auszuschütten. Diese Art von ESOP muss einem bestimmten Zweck dienen, z.B. der zukünftigen Verbesserung der Unternehmensleistung, der Minimierung effektiver Risiken oder der Vorbereitung eines Börsengangs (Gesetz XLIV, Art. 1 Abs. 7), während Finanzinstitute, Versicherungsgesellschaften und Wertpapierfirmen einen ESOP nur für die Verwaltung von Aktien als Teil ihrer Vergütungspolitik nutzen dürfen (Gesetz XLIV, Art. 1 Abs. 8). Ein ESOP kann von der Gesellschaft oder dem Inhaber der Aktienmehrheit einer Gesellschaft gegründet werden (Gesetz XLIV, Art. 24/B Abs. 1), wobei eine Satzung erforderlich ist, die u.a. die Regeln für die Entscheidungsfindung und die Grundsätze der Vermögensverteilung im Falle einer Kündigung festlegt (Art. 24/B Abs. 5). Sie muss von einer Rechtsanwaltskanzlei (Gesetz XLIV, Art. 24/E Abs. 1) verwaltet werden, die die ESOP-Aktionäre

¹⁰⁷ Ein weiterer Unterschied zwischen der amerikanischen und der ungarischen Regelung bestand darin, dass es nach dem ESOP-Gesetz von 1992 keine „Fairnessregeln“ gab, was zu einer unverhältnismäßig großen Beteiligung von Managern führte; dies wurde jedoch 2003 geändert.

vertritt und die Konten des Teilnehmers verwaltet sowie für die finanziellen Angelegenheiten zuständig ist (Art. 24/G).

Die Mitarbeiter können Aktien oder Optionen kostenlos oder zu Vorzugsbedingungen erhalten. Der Umfang des Angebots eines ESOPs, insbesondere hinsichtlich der verschiedenen Arbeitnehmergruppen und der Teilnahmebedingungen, ist vom Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen Grenzen zur Verhinderung von Diskriminierung festzulegen. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber profitieren von Steueranreizen: Die Arbeitnehmer unterliegen bei der Veräußerung von ESOP-Aktien ausschließlich der Kapitalertragssteuer von 15% auf die Gewinne, während keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen, die sonst 18,5% betragen würden. Das arbeitgebende Unternehmen ist von Sozialversicherungsabgaben i.H.v. 19,5% sowie von den 1,5% Ausbildungsbeitrag befreit. ESOPs können die Teilnahme am Plan auf bestimmte Arbeitnehmergruppen beschränken oder die Teilnahme für alle oder bestimmte Arbeitnehmer verpflichtend machen. Die Aktien sind nicht übertragbar, können aber vererbt werden (Gesetz XLIV, Art. 24/C Abs. 7,8). Die Mindestschwelle für die Einrichtung eines ESOP liegt bei fünf natürlichen Personen (Art. 24/B Abs. 2,3), während die Anzahl der Aktien, Haltefristen oder der Anteil, zu dem das Management und die regulären Mitarbeiter Aktien erhalten können, nicht definiert sind. Vor diesem Hintergrund ist es fraglich, ob diese Regelung die Schaffung von breit angelegten Programmen fördert.

Kapitel IX. des Gesetzes LXXXII von 2018 änderte das ESOP-Gesetz von 1992 abermals, um Lücken, die sich durch die 2015 Novelle ergaben, zu schließen. Schlupflöcher erlaubten die Verteilung von Veräußerungsgewinnen, die aus der Differenz des Wertes der Wertpapiere zwischen dem Zeitpunkt ihrer Gewährung und dem Zeitpunkt ihres Rückkaufs realisiert wurden, und damit Zahlungen, die nicht oder nur teilweise von der Rendite der Wertpapiere abhängig waren. Da das Gesetz von 2015 keine Mindesthaltedauer für den Besitz der Wertpapiere durch ESOPs vorsah, führten einige Unternehmen Bonuszahlungssysteme für Führungskräfte unter dem Vorwand eines ESOPs ein, die ohne Eigentumsübertragung der vom ESOP gehaltenen Wertpapiere durch kurzfristige Transaktionen lediglich die Steuerlast verringerten. Erstens können nunmehr nur die Stammaktien des arbeitgebenden Unternehmens oder andere öffentlich ausgegebene Wertpapiere mit einem ähnlichen Investitionsrisiko auf den ESOP übertragen werden, um typischerweise privat emittierte Unternehmensanleihen auszuschließen. Zweitens muss der Zeitraum für die Bewertung der Unternehmensleistung, der als Grundlage für die Zahlungen dient, ab 2020 zwei Jahre betragen. Folglich müssen diese Wertpapiere vom ESOP im Namen der Arbeitnehmer zumindest zwei Jahre gehalten werden, wodurch Pläne, die – entgegen der Absicht des Gesetzgebers – Wertpapiere nur für einen kurzen Zeitraum auf den ESOP übertragen nicht mehr möglich sind.¹⁰⁸ Drittens muss die Bewertung der Unternehmensleistung, entweder durch die Daten des jährlichen Geschäftsberichts oder andere obligatorische, regelmäßig veröffentlichten Daten des Aktienemittenten oder von Branchenindizes gerechtfertigt sein. Viertens wird mit der Novelle „Vergütungspolitik“ als Hauptzweck des ESOP neu definiert und die Übertragung der Wertpapiere bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Anforderungen für nichtig erklärt wobei auch die Erklärung der Nichtigkeit der „Vergütungspolitik“ im Klageweg vorgesehen ist.¹⁰⁹

¹⁰⁸ Siehe: <https://www.portfolio.hu/en/tax/not-too-good-to-be-true.37883.html>. Zugegriffen: 21. Februar 2020.

¹⁰⁹ Siehe: <http://www.mrpvilag.hu/az-mrp-torveny-folyamatban-levo-varhatoan-2018-november-vegen-elfogadasra-kerulo-modositasa/>. Zugegriffen: 21. Februar 2020.

Generell lässt sich sagen, dass die Novelle bei Unternehmen und Unternehmensberatungen auf breite Zustimmung gestoßen sind. Ein Beispiel für einen allen Arbeitnehmern offenstehenden ESOP nach den neuen Regelungen ist die CyBERG Corp., die Ende 2019 einen ESOP gründete und 60.000 Aktien im Wert von ca. HUF 6 Mio. (ca. EUR 18.000) übertrug.¹¹⁰ Ein Beispiel für einen auf leitende Angestellte beschränkten ESOP ist das auf Vermögensverwaltung spezialisierte AutoWallis Nyrt. Das Unternehmen hat dem ESOP für 25 leitende Angestellte von AutoWallis und seiner Tochtergesellschaften im Einklang mit der Strategie bis 2024 sowie dem Zukunftsbild des Unternehmens bis 2029 7,3% seiner Aktien (19.871.831 Stück) übertragen.¹¹¹

3.6 MKB in KMU über Zwischengesellschaften – US-amerikanische ESOPs als Modell für Deutschland

Im Jahr 2014 gab es 6.717 genuine ESOP in den USA, die 14,1 Mio. Beschäftigte, sowie 2.898 ESOP-ähnliche Pläne, die 1,1 Mio. Beschäftigte erfassten.¹¹² Die überwiegende Mehrheit der ESOP wurde in Unternehmen, deren Anteile nicht öffentlich gehandelt werden, eingeführt; in etwa 4.500 Unternehmen hält der ESOP die Mehrheit der Anteile und etwa 3.000 sind zu 100% im Eigentum des ESOP, etwa 7.000 sind groß genug, um einen wesentlichen Faktor für die Unternehmensstrategie und -kultur darzustellen. Einer Studie des General Social Survey (GSS) aus dem Jahr 2010 zufolge blieben die Quoten der Mitarbeiterbeteiligung seit 2006 stabil, wobei 17,4% der Befragten angaben, Unternehmensaktien zu besitzen.¹¹³

Das Gesamtvermögen aller genuinen US-amerikanischen ESOP wurde Ende 2014 auf USD 1,31 Mrd. geschätzt.¹¹⁴ Die Daten der GSS-Studie von 2015 ergeben weiterhin, dass eine Entlassung von Arbeitnehmern in den USA während der großen Rezession viermal weniger wahrscheinlich war, wenn sie MKB besaßen, im Vergleich zu solchen Arbeitnehmern, bei denen dies nicht der Fall war (1,3% in 2014 im Vergleich zu 9,5% bei konventionellen Eigentümerstrukturen¹¹⁵). Der National Center for Employee Ownership (NCEO) geht davon aus, dass sich die Einsparungen durch die vergleichsweise geringen Entlassungen von ESOP-Teilnehmern auf USD 13,7 Mrd. im Jahr 2010 beliefen; das sind fast 14 Mal mehr als der auf USD 1 Mrd. pro Jahr geschätzte Steueraufwand, der auf die speziellen gesetzlichen Regelungen zur Einrichtung und Unterhaltung von ESOP zurückgeführt wird.

Im Folgenden soll kurz dargestellt werden, wie das im Wesentlichen auf einer mit einem Treuhandmodell kombinierten Zwischengesellschaft beruhende Erfolgsmodell aus den USA auch in Deutschland umgesetzt werden kann. Daher werden zunächst die Kernelemente des US ESOP erläutert, um dann vor dem Hintergrund der bereits zur MKB praktizierten Verwendung von Zwischengesellschaften das Treuhandmodell einzuführen.

¹¹⁰ <https://kozzetetelek.mnb.hu/downloadkozzetetelek?id=538350&did=K61335/2019>. Zugegriffen: 28. Februar 2020.

¹¹¹ <https://www.napi.hu/tozsdek-piacok/autowallis-reszvenyprogram-mrp.689404.html>. Zugegriffen: 28. Februar 2020.

¹¹² NCEO, A Statistical Profile of Employee Ownership, o.J., <http://www.nceo.org/articles/statistical-profile-employee-ownership>. Zugegriffen: 3. Januar 2018.

¹¹³ ESOP Association, o. J., ESOP statistics. <http://www.esopassociation.org/explore/employee-ownership-news/resources-for-reporters>. Zugegriffen: 3. Januar 2018. Etwa 22,9 Mio. US-Bürger halten Anteile an den Unternehmen, für die sie arbeiten, mit einem durchschnittlichen Wert dieser Anteile von über einem Fünftel ihres Jahreseinkommens, s. NCEO, op. cit.

¹¹⁴ NCEO, op. cit.

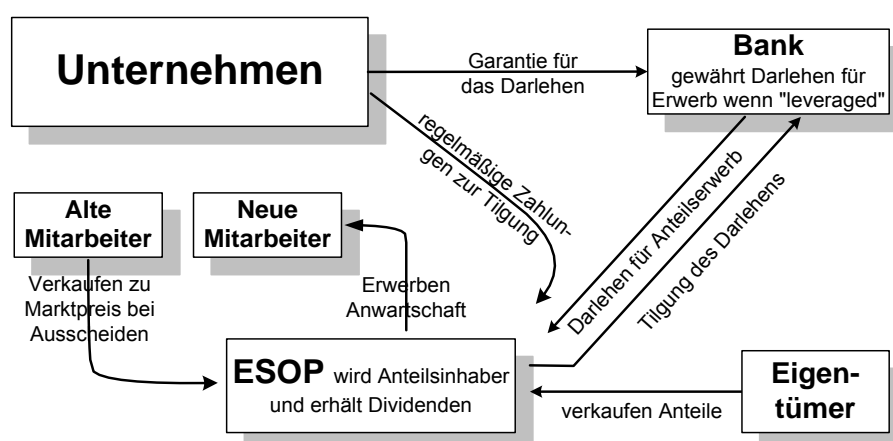
¹¹⁵ ESOP Association, o. J., op. cit.

3.6.1 ESOPs – Best-Practice Modell zur Unternehmensnachfolge im Mittelstand

Ein hundertprozentiger oder anteilmäßiger Employee Stock Ownership Plan (ESOP) ist ein ideales Instrument, um Eigentümer- und Managementwechsel und Mitarbeiterbeteiligung in nicht börsennotierten Gesellschaften zu erleichtern. Dabei gründet das Unternehmen einen treuhänderischen ESOP-Fonds (in Kontinentaleuropa in Form einer Kapitalgesellschaft, eines Vereins oder einer Stiftung; im angloamerikanischen Rechtskreis i.d.R. ein Trust) zugunsten der Mitarbeiter. Der ESOP-Fonds wird normalerweise durch eine Kombination von Leistungen des Unternehmens und einem Kredit finanziert; als Sicherheit für das Darlehen des ESOP-Fonds wird üblicherweise eine Garantie des Unternehmens verwendet. Anteile bzw. Aktien werden entweder von Altaktionären erworben oder im Rahmen einer Kapitalerhöhung ausgegeben, vom ESOP-Fonds treuhänderisch für die Mitarbeiter gehalten und erst nach einer Sperrfrist, die sich nach dem Tilgungsplan des Darlehens richtet, den persönlichen Konten der Mitarbeiter zugeordnet.

Im Gegensatz zu Rentenfonds, in denen die Anlagen grundsätzlich diversifiziert sein müssen, wird der ESOP-Fonds ausschließlich für die Aktien bzw. Anteile des beschäftigenden Unternehmens eingerichtet. Dabei kann der ESOP-Fonds von Unternehmen, die nicht börsennotiert sind, genutzt werden, um einen internen Markt zum Kauf und Verkauf von Anteilen des Unternehmens für die Mitarbeiter zu schaffen. Dies funktioniert dann, wenn der Fonds neben der periodischen Zuteilung von Anteilen einen Marktplatz zum weitergehenden Erwerb bereitstellt, was üblicherweise durch Anteilsauktionen im Zwei-Jahres-Rhythmus erfolgt. Der ESOP-Fonds kann diesen Markt mit Liquidität versorgen, wenn er gleichzeitig Anteile erwirbt, um diese dann später in Zuteilungen an Mitarbeiter zu übertragen. Da durch den ESOP innerhalb des Unternehmens ein Markt für die Aktien bzw. Anteile entsteht, die sonst nicht handelbar wären, ist der ESOP ein Finanzierungsmodell, von dem sowohl die Arbeitnehmer als auch das Arbeitgeberunternehmen profitieren.

Abb. 15: ESOP zur Unternehmensnachfolge



Quelle: Lowitzsch et al. 2008, S. 47.

Ein wichtiges Merkmal des ESOP in diesem Zusammenhang besteht darin, dass die Bezahlung der Anteile bzw. Aktien fremdfinanziert (leveraged) werden kann, indem ein Kredit von einem externen Kreditgeber aufgenommen wird (siehe Abbildung 15). Dieser Mechanismus ist wichtig, da er größere Transaktionen innerhalb des Unternehmens erleichtert und zugleich substantielle Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter entstehen lässt. Die Schulden des ESOP-Fonds

werden durch regelmäßige Zahlungen des Unternehmens an den Trust finanziert. Auch Dividenden auf Anteile bzw. Aktien aus dem Fonds können zur Tilgung des Darlehens verwendet werden, allerdings ist dies lediglich eine zusätzliche Möglichkeit.¹¹⁶ Wie andere Bankdarlehen müssen ESOP-Darlehen zurückgezahlt werden, unabhängig davon, ob die Dividenden zur Tilgung ausreichen.

Wenn das Unternehmen, wie etwa in den Vereinigten Staaten, berechtigt ist, die ESOP-Darlehenszahlungen von der Steuer abzusetzen, ist ein solches Darlehen im Vergleich zu üblichen Rekapitalisierungskrediten privilegiert.¹¹⁷ Dadurch, dass die Fähigkeit des Unternehmens Kredit aufzunehmen oder zu besichern als Garantie für das Darlehen verwendet wird, aus dem die Belegschaftsaktien vom ESOP-Fonds bezahlt werden, und dass die Darlehenszahlungen i.d.R. von der Steuer abgesetzt werden können, werden die Finanzierungskosten wesentlich reduziert. Ein zusätzlicher Vorteil ist, dass die Anteile bzw. Aktien nicht an Dritte verkauft werden, wodurch der Kontrollverlust vermieden wird, sodass auch unter diesem Gesichtspunkt das ESOP-Modell einem konventionellen Bankkredit vorzuziehen ist. Selbstverständlich kann jede Kapitalbeteiligung der Belegschaft von 1–100% mithilfe des ESOP-Modells auch ohne Fremdfinanzierung (non-leveraged) erreicht werden.

3.6.2 MKB über Zwischengesellschaften in Deutschland

Bereits heute gibt es in Deutschland Modelle, die eine MKB mittels Darlehen unter Verwendung von Beteiligungsgesellschaften finanzieren. Im Regelfall tritt hierbei das arbeit gebende Unternehmen direkt oder indirekt als Kreditgeber auf, die Zwischengesellschaft ist üblicherweise eine GmbH. Problematisch ist hier einerseits – wie ganz allgemein bei GmbH-Beteiligungen – der Formzwang der notariellen Beurkundung zur Übertragung von GmbH-Anteilen und andererseits die Frage der Beteiligung der Arbeitnehmer-Anteilseigner an strategischen Entscheidungen. Während ersteres eine Frage der Transaktionskosten ist, bildet hinsichtlich der Stimmrechtsausübung vor allem Vorhersehbarkeit und Professionalisierung der Entscheidungsprozesse einen wichtigen Faktor. Die folgenden Praxisbeispiele illustrieren beide Problemkreise.

Zur Lösung des Problems des kostspieligen und zeitaufwändigen Formerfordernisses notarieller Beurkundung kann eine der Mitarbeiterbeteiligung in einer der GmbH dienenden GbR¹¹⁸ Abhilfe schaffen. Nachteil dieser Lösung ist jedoch die unbeschränkte persönliche Haftung der Gesellschafter für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft gem. § 128 HGB. Diese Alternative zur stillen Beteiligung ist dann eine zweistufige Ausgestaltung der Beteiligungsgesellschaft. Dabei wird in der ersten Stufe eine Mitarbeiterbeteiligungs-GbR (MAB-GbR) gegründet, an der sich die Mitarbeiter direkt beteiligen. In einer zweiten Stufe gründet diese eine eigenständige

¹¹⁶ Wenn das Kurs-Gewinn-Verhältnis (KGV) bei fünf liegt und der Zinssatz niedrig, z.B. 5%, erfordert die Tilgung eines Sieben-Jahres-Standardkredits nach der Formel $K / 7 + K \times 0,05$ fast eine Dividende von 20% im ersten Jahr.

¹¹⁷ Für die USA Bachman/Butcher, ESOP Financing, National Center for Employee Ownership Conference Paper, San Francisco, 2002.

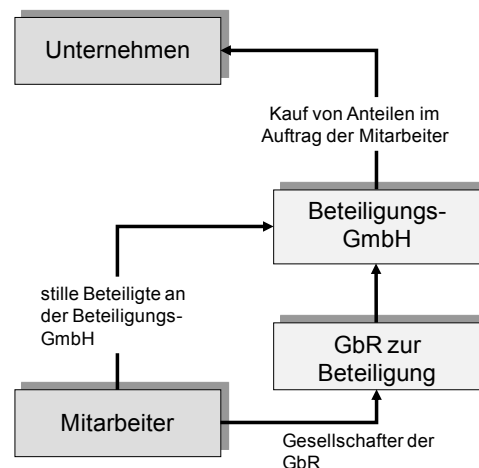
¹¹⁸ Es ist hinsichtlich der Formvorschriften zu beachten, dass das Verpflichtungsgeschäft zur Übertragung eines Gesellschaftsanteils an einer GbR, deren Gesellschaftsvermögen aus einem GmbH-Anteil besteht, nicht schlechthin der notariellen Beurkundung entsprechend § 15 Abs. 4 GmbHG bedarf. Formbedürftig ist der Vertrag nämlich nur dann, wenn die Errichtung der GbR dazu dient, die Formvorschrift des § 15 Abs. 4 GmbHG zu umgehen. Bei einer der Mitarbeiterbeteiligung dienenden GbR ist dies jedenfalls zu verneinen, wenn die Schutzzwecke der Formvorschrift nicht berührt sind. Vgl. BGH, Urteil vom 10. März 2008 - II ZR 312/06.

Mitarbeiterbeteiligungs-GmbH. Diese beteiligt sich für ihren Alleingesellschafter, die MAB-GbR, direkt am Unternehmen. Im Praxisbeispiel in Abbildung 16 sind die teilnehmenden Mitarbeiter gleichzeitig Gesellschafter der GbR und typische stille Beteiligte an der Mitarbeiterbeteiligungs-GmbH. Damit bleiben jedoch ihre Rechte, sich als Miteigentümer an Entscheidungsprozessen im Unternehmen zu beteiligen bewusst sehr beschränkt.

Praxisbeispiel: Flachglas Wernberg GmbH

Ein zweistufiges MKB-Modell wurde in Deutschland erfolgreich bei der Flachglas Wernberg GmbH umgesetzt. Hauptziel war es, Veränderungen im Gesellschafterkreis der teilnehmenden Mitarbeiter ohne aufwendige notarielle Beurkundungen, wie sie bei einer GmbH notwendig sind, zu ermöglichen. Gleichzeitig sollte bei der Flachglas Wernberg GmbH eine echte Kapitalbeteiligung in Form von stimmberechtigtem Eigenkapital entstehen. Die notwendige Vorfinanzierung der Kapitalbeteiligung erfolgte hierbei allerdings nicht durch einen externen Kapitalgeber, sondern durch die Flachglas Wernberg GmbH selbst.

Abb. 16: Flachglas Wernberg GmbH



Quelle: Lowitzsch/Hanisch (Hrsg.), op. cit., S. 53.

Weiterhin wurden Zwischengesellschaften bei drohenden Standortschließungen verwandt, um eine mit für einen Sozialplan vorgesehenen Geldern finanzierte MKB zu ermöglichen. Neben der Kaufpreisfinanzierung stand hier die Deckung des Liquiditätsbedarfs des zu sanierenden Unternehmens im Vordergrund. Dabei werden wie im Praxisbeispiel der Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG¹¹⁹ in Abbildung 17 auch zusätzliche Mittel von den Arbeitnehmern aufgebracht. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Kapitalbeteiligung oder gar der Employee Buyout (EBO) im Krisenfall allerdings komplexe, meist durch zahlreiche individuelle Bedingungen geprägte Modelle sind, für die es keine Standardlösung gibt. Damit bleibt eine MKB im Rahmen der Sanierung eines Unternehmens in der Praxis die Ausnahme. Das Beispiel der Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG ist jedoch aus einem anderen Grund interessant: Die Rechtsform der GmbH und Co. KG wurde in diesem Fall wohl gewählt, um dem bisherigen Management Handlungsautonomie zu gewährleisten. Da die Arbeitnehmer lediglich als Kommanditisten beteiligt wurden konnten sie nicht direkt auf die Geschäftsführung der zu sanierenden Gesellschaft einwirken. Als Ausgleich wurde jedoch ein Beirat eingerichtet. Im Gegensatz zu beiden Beispielen stehen bei einer direkten Beteiligung der Arbeitnehmer über eine Beteiligungs-GmbH den Gesellschaftern wichtige unabdingbare Rechte wie das Recht auf Teilnahme an Gesellschafterversammlungen, das Informationsrecht und das Recht zur

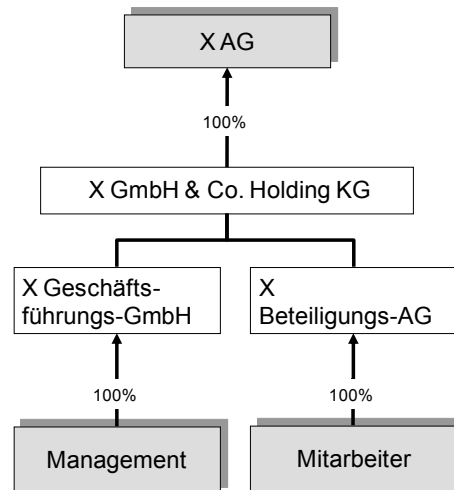
¹¹⁹ Die PFW-Beteiligungs-AG wurde am 8. Februar 2001 nach umfangreichen Informationen und Diskussionen in und mit der gesamten Belegschaft (518 Aktionäre und 250 Nichtaktionäre) für 90 Mio. DM an Safeguard Int. Fund LLC verkauft. Im Vordergrund ging es dabei um die Weiterentwicklung des Unternehmens zum „Systemlieferanten“ mit einem finanzstarken Partner, um die Zukunft der Arbeitsplätze zu sichern.

Anfechtung von Beschlüssen zu. Dies kann vor allem in eigentümergeführten Familienunternehmen zu Spannungen führen.

Praxisbeispiel: Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG

Als der Vorstand der EADS-Muttergesellschaft der PFW Aerospace AG beschloss, den Standort zu schließen, entschlossen sich Belegschaft und Management das Unternehmen einen gemeinsamen Buyout, um seine Existenz zu sichern. Die Anteile der PFW Aerospace AG wurden an eine neu gegründete Beteiligungsgesellschaft in Form einer GmbH & Co. Holding KG übertragen. Komplementär wurde die Management-Beteiligungsgesellschaft (Geschäftsführungs-GmbH), Kommanditist die Beteiligungs-AG, an der die Mitarbeiter Anteile zeichnen. Die Geschäftsführungs-GmbH hat zwei Beiräte, einer repräsentiert Geschäftsführung, der andere Arbeitnehmer. Die Rechtsform der GmbH & Co. KG gewährleistet dem Management Handlungsfreiheit, da die Beteiligungs-AG als Kommanditist nicht direkt auf die Geschäftsführung der PFW Aerospace AG einwirken kann.

Abb. 17: Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG



Quelle: Lowitzsch/Hanisch (Hrsg.), op. cit., S. 54.

Die oben dargestellten im Wesentlichen auf Treuhandverhältnissen beruhenden MKB-Modelle aus Großbritannien, Ungarn und den USA bieten hier eine Lösung. Um die Synergien zwischen MKB und Beteiligung an Entscheidungsprozessen voll auszuschöpfen (siehe [Einführung 5.](#)) eröffnet die Beteiligung über eine Treuhand in diesen Ländern einen Mittelweg, der sich, wie die Fallbeispiele zeigen, bewährt hat. Im Folgenden soll nun kurz umrissen werden, wie sich ein dem ESOP-Modell nachgebildete MKB unter Verwendung einer Zwischengesellschaft sowie eines Treuhandverhältnisses auf das deutsche Recht übertragen lässt.

3.6.3 Der deutsche ESOP mittels einer fiduziarischen Vollrechtstreuhand

Das aus MKB resultierende (Mit-)Eigentum kann bei direkten Kapitalbeteiligungen mit Stimmrechten je nach Umfang der Beteiligung in der Praxis zu einer Situation führen, in der die Arbeitnehmer Einfluss auf die Unternehmensführung haben. Aus Sicht der Mehrheitsanteilseigner – insbesondere bei Familienunternehmen – ist ein solcher Einfluss problematisch in Bezug auf Vorhersehbarkeit und Steuerung der Dynamik in Entscheidungsprozessen. Erstens ist es unerwünscht, dass die Mehrheitsanteilseigner ständig mit allen Arbeitnehmer-Anteilseignern interagieren müssen, die bei KMU leicht im dreistelligen Bereich liegen können. Zweitens ist es im Hinblick auf die Frage, wie teilnehmende Arbeitnehmer ihre Anteile abstimmen, unerwünscht, dass jeder Arbeitnehmer individuelle Entscheidungen trifft, ohne sich mit den anderen abzustimmen, was es den verbleibenden Aktionären erschwert, ihr Abstimmungsverhalten und ihre Interessen zu verstehen und vorherzusagen. Gleichzeitig wird

durch die Vermeidung einer Fragmentierung der Eigentumsanteile sichergestellt, dass die Stimme der Arbeitnehmer im Verhältnis zu dem/n Mehrheitsanteilseigner(n) ein angemessenes Gewicht hat. Daher ist es wünschenswert, dass beteiligten Arbeitnehmer nach einem informierten Entscheidungsprozess eine gemeinsame Position einnehmen.

Vor diesem Hintergrund vermittelt das ESOP-Modell die individuelle Beteiligung der Arbeitnehmer über eine Treuhand und ermöglicht damit – soweit gewünscht – auch eine eingeschränkte oder schrittweise Übertragung der Beteiligung an Managemententscheidungen. Die Verantwortung für die alltäglichen Entscheidungen des Geschäftsbetriebs liegt beim qualifizierten Management. Das Treuhandverhältnis ist hier ein Instrument zur Professionalisierung der Entscheidungsprozesse der Arbeitnehmer, das gleichzeitig sicherstellt, dass die Arbeitnehmer ihre Anteile nach einer internen Beratung durch einen Sachverständigen gemeinsam abstimmen (en block). Das fiduziarische Vehikel sollte dabei eine GmbH¹²⁰ sein, die von einem Geschäftsführer verwaltet wird. Die Treuhand-GmbH hat nur einen Anteilseigner, ihren Gründer (üblicherweise aus dem Kreis der Initiatoren des MKB Programms), der in der Gesellschafterliste des Registergerichts aufgeführt ist; ihr einziger Zweck darin besteht, die Beteiligung der Arbeitnehmer-Anteilseigner an dem Arbeit gebenden Unternehmen zu vermitteln. Die Begründung des Treuhandverhältnisses erfolgt nach Abschluss von Treuhandverträgen zwischen den Treugebern und dem Geschäftsführer, der die Treuhand-GmbH vertritt. Aus steuerlicher Sicht ist die Treuhand-GmbH transparent, da die Arbeitnehmer-Anteilseigner die wirtschaftlichen Eigentümer der Aktien sind.

Fiduziarische Vollrechtstreuhand – Anstelle einer direkten Beteiligung am Arbeit gebenden Unternehmen vermittelt also eine fiduziarische Treuhandgesellschaft die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer. Eine (fiduziarische Vollrechts-)Treuhand an einer Beteiligung liegt vor, wenn ein Gesellschafter (hier die Treuhand-GmbH = Treuhänder) Inhaber der Beteiligung für Rechnung (eines oder) mehrerer anderer (hier einzelne Verbraucher-Anteilseigner = Treugeber) in dem Sinne ist, dass er die Rechte aus der Beteiligung nur nach Maßgabe einer mit den Treugebern geschlossenen Treuhandvereinbarung ausüben darf.¹²¹ Nur hier ist das Auseinanderfallen von äußerer Rechtszuständigkeit und innerer Treubindung des Treuhänders rein durchgeführt. Die Treuhandgesellschaft als Treuhänder hat eine doppelte Rolle: Im Verhältnis zu den Mitgesellschaftern ist sie Inhaber der Gesellschafterrechte und im Innenverhältnis den Treugebern gegenüber zur Wahrnehmung dieser Rechte für deren Rechnung berechtigt und verpflichtet. Die Treugeber kann man hier als Inhaber von Gesellschafterrechten nur im wirtschaftlichen Sinne bezeichnen. Der Treuhänder ist in jeder Beziehung Träger der Mitgliedschaft, also Gesellschafter und folglich ist es die Treuhand-GmbH, die in der Liste der Anteilseigner des Arbeit gebenden Unternehmen aufgeführt ist.

Formzwang zur Übertragung von treuhänderisch gehaltenen GmbH-Anteilen – Ob ebenso wie bei der einzig zur MKB gegründeten GbR (siehe oben 3.6.2) hinsichtlich der Formvorschriften das Verpflichtungsgeschäft zur Übertragung eines über eine Treuhand gehaltenen GmbH-Anteils der notariellen Beurkundung entsprechend § 15 Abs. 4 GmbHG bedarf, wird nicht

¹²⁰ Es kann sich jedoch auch um eine GmbH & Co. KG handeln, was einerseits den Vorteil bietet, das als Personengesellschaft für die Übertragung von Anteilen keine notarielle Beurkundung erforderlich ist, andererseits eben keine gesellschaftsrechtlichen Stimmrechte sondern den Arbeitnehmern als Kommanditisten lediglich Kontrollrechte gewährt.

¹²¹ Siehe dazu ausführlich Schmidt, in: Schmidt (Hrsg.), Münchener Kommentar zum HGB, Band 3, 4. Auflage 2019, Vor § 230 Mittelbare Teilhabe am Unternehmen, Rdn. 33 ff., insb. 41 ff. zu sog. Publikums-Treuhandgesellschaften.

einheitlich beurteilt.¹²² Aus diesem Grund wäre die Einführung einer Ausnahme von der notariellen Beurkundung – wie etwa in Italien erfolgt (siehe unten Kapitel VI 1.3.3) – für die Übertragung von GmbH-Anteilen im Rahmen einer MKB ein wichtiger Schritt. Dabei müsste der deutsche Gesetzgeber gar nicht soweit wie in Italien gehen und die notarielle Beurkundung für die Übertragung von GmbH-Anteilen gänzlich abschaffen. Vielmehr wäre eine Beschränkung der Beurkundung auf die Identität von Verkäufer und Erwerbers ausreichend, da sie die Transaktionskosten drastisch senken würde. Die am Wert der Anteile orientierten Gebühren bei notarieller Beurkundung auch des Vertrages würden dann nämlich nicht mehr anfallen. Auf diese Weise kann für die standardisierte Übertragung von Anteilen im Rahmen eines MKB Programms unter Wahrung des Schutzzweckes der Beurkundung eine Lösung erfolgen, die die Fungibilität der Arbeitnehmer-Anteile bei geringen Kosten effektiv erhöht.

Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer – Über Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer als Gesellschafter hinaus bestehen natürlich die gesetzlichen Arbeitnehmerrechte aus Mitbestimmungs- und Betriebsverfassungsrecht. Jedoch ist zu beachten, dass insbesondere kleinere Unternehmen regelmäßig nicht mitbestimmt sind und mitunter auch kein Betriebsrat existiert. Gerade in KMU kann daher zusätzlich zu den genannten Vorteilen der Beteiligung über Zwischengesellschaft mit Treuhand hinsichtlich der Mitwirkung an Unternehmensentscheidungen zur Kontrolle über die Geschäftsführung ein Beirat gebildet werden, dem dann Beteiligungsrechte eingeräumt werden. Dabei ist hinsichtlich des Umfangs der Beteiligung eine sinnvolle Abstufung zwischen Information, Kontrolle und Mitwirkung zu empfehlen. Über den Beirat können die Gesellschafter der Beteiligungsgesellschaft dann auch bei geringer Beteiligungsquote in dem übergebenen Unternehmen Kontrollbefugnisse erlangen. Für die Form einer Treuhand(-GmbH) ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass die Rechte der Arbeitnehmer als Treugeber, insbesondere das Stimmrecht, durch den Treuhänder ausgeübt werden.

3.6.4 Nachgelagerte Besteuerung¹²³

Erfolgt wie regelmäßig bei ESOP die Finanzierung des Anteilserwerbs einerseits durch vom Unternehmen gewährte Gewinnbeteiligung und andererseits durch Verwendung von Gehaltsbestandteilen wird prinzipiell jede Form der Investivanlage, egal ob sie zu Gesellschafter- oder Fremdkapitaltiteln führt, zum Zeitpunkt der Zuteilung an den Mitarbeiter sozialversicherungs- und steuerpflichtig. Für Dividenden aus den Anteilen, die eine Beteiligungs-GmbH für die Arbeitnehmer hält, gilt dies nicht, solange sie entweder nicht ausgeschüttet werden oder direkt zu Zinszahlung oder Tilgung verwendet werden; erst wenn sie an die Treuhand-GmbH gezahlt werden, stellt sich die Frage des steuerlichen Zuflusses. Um die Gewinnbeteiligung oder Eigenleistung aus Entgeltumwandlung nicht sofort zu versteuern, dürfen sie weder ausgezahlt werden, noch darf das Entgelt in Anteilen an der Beteiligungsgesellschaft bestehen. Dreh- und Angelpunkt ist, dass keine wirtschaftliche Verfügungsmacht des Arbeitnehmers über die Gehaltsansprüche existiert.

Mitarbeiterguthaben als Lösung bei der Finanzierung aus Gewinnbeteiligung – Bei der Finanzierung aus Gewinnbeteiligung lässt sich die nachgelagerte Besteuerung über Mitarbeiterguthaben regeln, die später in Gesellschaftsrechte umgewandelt werden: Die zusätzlich gewährten Gehaltsbestandteile werden nicht ausbezahlt sondern einem

¹²² Mit weiteren Nachweisen Schmidt, op. cit., Rdn. 51.

¹²³ Ausführlich zu den verschiedenen Aspekten der steuerlichen Gestaltung des deutschen ESOPs siehe Lowitzsch/Hanisch (Hrsg.), op. cit.

Sonderkonto „Mitarbeiterguthaben“ zugeschrieben, um den steuerlichen Zufluss gem. § 11 EStG zu vermeiden.¹²⁴ Weiterhin ist eine Sperrfrist einzuhalten, bevor die Mitarbeiter über das Guthaben verfügen dürfen.¹²⁵ Nachgelagerte Besteuerung und Sozialversicherungspflicht der Investivanlage kann jedoch nur bei dieser Kombination erreicht werden. Die rechtliche Form dieser Guthaben ist eine betagte Forderung wobei auf die an die Beteiligungsgesellschaft im Namen der Arbeitnehmer geleisteten Zahlungen ein Anspruch unter einer aufschiebenden Bedingung gewährt wird. Dabei ist die Bedingung die Veräußerung der Anteile an der Beteiligungsgesellschaft durch den Arbeitnehmer und nicht etwa die Tilgung des Darlehens. Die Vereinbarung der Verfügungsbeschränkung ist Bestandteil der Vertragsbeziehungen zwischen Beteiligungsgesellschaft, Treuhand und Arbeitnehmer. Damit baut sich beim Unternehmen *pro rata temporis* eine Verbindlichkeit gegenüber dem Mitarbeiter in Form des Mitarbeiterguthabens auf. Es kommt hier im Ergebnis also zu einer Bezahlung der Anteile mit der als Innenfinanzierung zunächst im arbeitgebenden Unternehmen auf Mitarbeiterguthaben belassene Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer durch Rückzahlung der Schulden der Beteiligungsgesellschaft. Die Arbeitnehmer verpflichten sich, im Treuhandvertrag die auf den Mitarbeiterguthaben angesammelten Gelder in die Beteiligungsgesellschaft einzulegen. Im Moment der Entschuldung der Anteile (= Tilgung des Darlehens) werden die GmbH-Anteile der Arbeitnehmer werthaltig.

Treuhandbestimmung als Lösung für zusätzliche Finanzierung aus Entgeltumwandlung – Ähnliches gilt für fakultative Entgeltumwandlung als investive Eigenleistung, die dem Sonderkonto „Mitarbeiterguthaben“ gutgeschrieben anstatt ausbezahlt werden. Hier vereinbaren die Parteien des Arbeitsvertrags im Voraus eine Herabsetzung des Arbeitslohnes, d.h. die Einkommensteuer wird zunächst auf den herabgesetzten Lohn bezogen.¹²⁶ Auch hinsichtlich dieses Lohnanteils, der nicht mehr ausgezahlt, sondern anderweitig für den Arbeitnehmer verwendet wird, ist entscheidend, ob wirtschaftliche Verfügungsmacht und damit ein Zufluss gegeben ist. Der Zufluss wird aufgeschoben, wenn der Arbeitnehmer in Höhe der Entgeltminderung nur eine Option auf die Eingehung des Treuhandvertrages in der

¹²⁴ Der BFH betont im Urteil vom 14. Mai 1982, dass gerade dieses „on top“ ein Indiz dafür sei, dass kein Lohn mit Rückgewähr der finanziellen Mittel an den Arbeitgeber vorliegt. Sofern der Arbeitnehmer (noch) keine Verfügung über die finanziellen Mittel hat, liegt auch kein Zufluss und damit keine Steuer- oder Sozialversicherungspflicht vor. Vgl. die Voraussetzungen im BFH-Urteil vom 14. Mai 1982 (VI R 124/77) BStBl. 1982 II, S. 469). Dies sehen BFH und Finanzverwaltung so (vgl. BFH-Urteil vom 23. Juni 2005, BStBl. II, S. 766 zu Wandelschuldverschreibungen sowie die OFD-Verfügung zum französischen Mitarbeiterbeteiligungsmodell vom 19. März 2009, OFD Karlsruhe S 2334/63 – St 141).

¹²⁵ In dem BFH-Urteil vom 14. Mai 1982 hatten Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Sperrfrist von 10 Jahren vereinbart. Das heißt aber nicht, dass Legislative oder Judikative diese verlangen. Wichtig ist nur, dass der Arbeitnehmer erst nach Ablauf der Sperrfrist (wie lang diese auch immer sein mag) die Verfügungsmacht über das Gehalt erlangt und es dann deshalb versteuern muss. Urteil des BFH vom 14. Mai 1982, auch relevant: BSG-Urteil vom 1. Dezember 1977, 12 RK 11/76; BFH-Urteil vom 3. Juli 1964, VI 262/63 U; BFH-Urteil vom 30. Januar 1974, I R 139/71; BFH-Urteil vom 14. Mai 1982, VI R 124/77.

¹²⁶ Betreffend betrieblicher Altersvorsorge wird in BMF, 4. Februar 2000, IV C 5 - S 2332 - 11/00 ausgeführt: „Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Arbeitslohnansprüche, die dem Grunde nach rechtlich noch nicht entstanden sind (künftigen Arbeitslohn), zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung im Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) herabzusetzen, so führt dies im Zeitpunkt der Vereinbarung über die Gehaltsänderung oder der Auszahlung des vereinbarungsgemäß geminderten Arbeitslohns nicht zum Zufluss des Teils des Arbeitslohns, der für eine betriebliche Altersversorgung verwandt werden soll.“

jeweiligen Höhe, die er von der Treuhandgesellschaft fordern kann.¹²⁷ In diesem Fall wird die Treuhandgesellschaft zunächst in eigenem Namen Gesellschafterin der Beteiligungsgesellschaft und überträgt erst zum gewünschten Zuflusszeitpunkt die Anteile auf den Arbeitnehmer; damit wird also eine Treuhandbestimmung getroffen.

Steuerliche Behandlung des französischen FCPE durch die deutschen Steuerbehörden – Auch die Ende 2009 erfolgte Regelung der steuerlichen Behandlung des französischen FCPE durch die deutschen Steuerbehörden in dem *BMF-Schreiben vom 8. Dezember 2009* bestätigen die beschriebenen Grundsätze der nachgelagerten Besteuerung.¹²⁸ Dort ist für den französischen FCPE („Fonds Commun de Placement d’Entreprise“; siehe oben 3.2.1) die nachgelagerte Besteuerung der Beteiligung der Arbeitnehmer geregelt. Wichtig für deutsche MKB-Modelle ist hier, dass darüber hinaus das französische FCPE-Modell de facto in Deutschland anerkannt wird, indem eine gleiche Behandlung gleichgelagerter deutscher Modelle verfügt wird. So erfolgt

„bei Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen mittels Einschaltung eines Fonds Commun de Placement d’Entreprise (FCPE) und *in gleichgelagerten Fällen* eine Besteuerung des geldwerten Vorteils erst *im Zeitpunkt der Auflösung des Programms und Überweisung eines Geldbetrags an den Arbeitnehmer bzw. der Zuwendung anderer Vorteile (z.B. Tausch in Aktien)*. Dies gilt unabhängig von der Ausgestaltung im Einzelfall. Bis zur Auflösung des Programms fließen dem Arbeitnehmer auch keine Kapitaleinkünfte (Dividenden, Zinsen etc.) zu.“¹²⁹

Jedoch wird hier eine verbindliche Auskunft der Finanzverwaltung, dass das jeweilige MKB-Modell ein *dem FCPE*¹³⁰ *gleichgelagerter Fall* ist, unentbehrlich sein.

Im Ergebnis entsteht die Steuerpflicht der Arbeitnehmer also sowohl für Mittel aus einer Gewinnbeteiligung als auch aus Entgeltumwandlung dann nicht, wenn sie zunächst im Arbeit gebenden Unternehmen verbleiben und zum Erwerb von Anteilen benutzt werden. Wenn das Arbeit gebende Unternehmen an die Beteiligungsgesellschaft zahlt, entsteht nämlich kein Zufluss bei der Treuhand-GmbH und somit ebenso wenig bei den Treugebern. Ihr Gewinn realisiert sich erst, wenn sie ihre Beteiligung an der Beteiligungsgesellschaft verkaufen. Mit der Konstruktion der Option auf die Eingehung des Treuhandverhältnisses ist es möglich, sogar für Eigenleistungen aus Lohnumwandlung die Steuerpflicht bis zum Verkauf der Anteile hinauszuschieben. Ergänzt werden die erwähnten Vereinbarungen durch Sperrfristen im Treuhand-Vertrag und in den Statuten der Beteiligungs-GmbH.

¹²⁷ Bei einer Option auf den direkten Anteilserwerb hingegen geht der BFH von einer Verfügungsmacht des Arbeitnehmers über die Lohnanteile aus, selbst wenn diese nur eine logische Sekunde währt; damit wären diese steuer- und sozialversicherungspflichtig und unterlägen nicht der nachgelagerten Besteuerung.

¹²⁸ Über die Lohnsteuerliche Behandlung der Überlassung von Vermögensbeteiligungen ab 2009 (§ 3 Nr. 39, § 19a EStG); Geschäftszeichen IV C 5 - S 2347/09/10002; Dok 2009/0810442. Unter Bezugnahme die ständige Rechtsprechung des BFH (siehe u.a. BFH vom 23. Juni 2005 - VI R 124/99 -, BStBl. II, S. 766, zu den Wandelschuldverschreibungen).

¹²⁹ S. 7 des Rundschreibens unter Punkt 4; Hervorhebungen durch den Autor.

¹³⁰ Auch das Konzept der FCPE kennt nämlich die nicht diversifizierte Variante, die allein eine Beteiligung im Arbeitgeberunternehmen für die Arbeitnehmer hält.

Teil 2

Übersicht der Ergebnisse

Anders als in Großunternehmen dominieren im deutschen Mittelstand mezzanine Beteiligungen, vor allem stille. Genuine gesellschaftsrechtliche Kapitalbeteiligungen sind seltener, vorwiegend als Belegschaftsaktienprogramme in börsennotierten Unternehmen. GmbH-Beteiligungen von Mitarbeitern kommen noch seltener vor, ob-schon die Verwendung von Zwischengesellschaften zur leichteren Umsetzung bekannt ist.

- Als Motive der MKB werden vor allem Steigerung der Attraktivität des Unternehmens für qualifizierte Fach- und Führungskräfte, Mitarbeiterbindung und Stärkung von unternehmerischem Denken, Teilhabe am Erfolg sowie Vermögensbildung genannt.
- Ein Problem für Unternehmensnachfolge im Mittelstand ist die unvorteilhafte Besteuerung von auf MKB beruhenden Nachfolgekonzepten insbesondere für die beteiligten Mitarbeiter aber auch für den übergebenden Unternehmer.
- In GmbHs ist ein seit langem kritisiertes Hindernis für MKB neben bürokratischem Aufwand der Formzwang für die Übertragung von GmbH-Anteilen und die damit verbundenen Transaktionskosten für direkte Kapitalbeteiligung.

Start-ups als junge Unternehmen mit einer innovativen Geschäftsidee und einem hohen und dynamischen Wachstumspotenzial haben, anders als KMUs, in der Regel keine langfristige Perspektive. Gerade im Wettbewerb um hochqualifizierte Spezialisten sind Start-ups aufgrund begrenzter Finanzmittel in ihrer frühen Entwicklungsphase gegenüber größeren Unternehmen deutlich im Nachteil.

- In den USA, und auch – wenngleich in viel geringerem Ausmaß – im europäischen Ausland bieten Start-ups ihrem Schlüsselpersonal als Ausgleich für ein vergleichsweise niedriges Grundgehalt deshalb unter anderem Kapitalbeteiligungen an.
- In Deutschland werden hauptsächlich virtuelle Beteiligungen – systematisch eine atypische Gewinnbeteiligung – praktiziert. Hauptgrund sind nach Auskunft der Interessenverbände unattraktive steuerliche und regulatorische Rahmenbedingungen.
- In einigen EU-Mitgliedstaaten hat der Gesetzgeber jüngst gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen, die MKB in Start-ups gezielt fördern sollen. Gemeinsam ist den Fördermodellen die steuerliche Entlastung von Aktienoptionsplänen.

Die Studie bietet zwei deutsche Fallstudien: (i) die Oraylis GmbH, ein Entwickler von Business-Intelligence-, Data-Analytics-, Artificial-Intelligence-Lösungen aus dem KMU-Bereich; (ii) die audibene GmbH, weltweit größter Online-Anbieter von Hörgeräten und das am schnellsten wachsende Hörpflegeunternehmen aus dem Start-up Bereich.

- Oraylis beschäftigt 95 Arbeitnehmer mit seit 2010 starkem Beschäftigungswachstum. Allen Mitarbeitern wurde eine stille Beteiligung angeboten, die 76% der Mitarbeiter mit einem durchschnittlichen Anlagebetrag von ca. EUR 2.600 annahmen; eine direkte Beteiligung am Unternehmen ist Führungskräften vorbehalten.
- Audibene beschäftigt 1.150 Mitarbeiter weltweit, davon 500 in Deutschland; es hat keinen Betriebsrat. Das Unternehmen bietet eine „virtuelle Beteiligung“, die mit Arbeitnehmereinlagen aus Entgeltumwandlung kombiniert ist. Die an den Aktienpreis gekoppelte Gewinnbeteiligung wird bar ausgezahlt (keine echte MKB).

IV. MKB in deutschen Großunternehmen und im Mittelstand

Heinrich Beyer

Empirische Daten zur Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland liegen, wie bereits eingangs erwähnt nur in beschränktem Umfang vor. Dabei sind die Angaben zu Großunternehmen am ergiebigsten, der Mittelstand ist weniger gut erfasst und zu Start-ups liegen Informationen nur aus jüngster Zeit und hier nur auf sehr schmaler Datenbasis vor. Obwohl im Fokus des Forschungsgutachten MKB in Mittelstand und Start-ups steht, soll in diesem Kapitel zunächst auch eine kurze Bestandsaufnahme der Praxis in Aktiengesellschaften gegeben werden, um die Unterschiede zwischen den Unternehmenstypen besser zu verstehen. Dem schließt sich eine Darstellung der Praxis im Mittelstand bzw. in KMUs an, die sich im Wesentlichen auf die Dokumentation der AGP-Programmbibliothek stützt.

Demgegenüber ist die Datenlage für Start-ups schwierig, da einerseits bisher wenig praktische Erfahrung mit Mitarbeiterkapitalbeteiligung in diesem Unternehmenssegment besteht bzw. dokumentiert ist und andererseits dementsprechend wenig Forschungsarbeiten auf diesem Gebiet existieren. Aufgrund der schlechten Datenlage und des anekdotischen Charakters der Exploration im Rahmen dieses Gutachtens, die sowohl aufgrund der kurzen Laufzeit des Projektes als auch aufgrund der beschränkten verfügbaren Ressourcen vom Umfang her nur sehr beschränkt blieb, sind die Ergebnisse nur als vorläufig zu betrachten. Hier besteht großer Forschungsbedarf; erst langfristige systematische Erhebungen, sowohl qualitativ als auch quantitativ, können hier ein genaueres Bild zeichnen. Nicht zuletzt aufgrund der dünnen empirischen Grundlage wird die Situation in Start-ups daher anschließend getrennt und vor dem Hintergrund europäischer Best Practice im anschließenden Kapitel V dargestellt.

1. Verbreitung der MKB in Aktiengesellschaften

Unabhängig von der Eigentümerstruktur – Publikumsgesellschaft mit hohem Anteil an Streubesitz, mit oder ohne Ankeraktionär(en) oder einem hohen Anteil an institutionellen Anlegern – können Aktiengesellschaften alle Durchführungswege einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung nutzen.

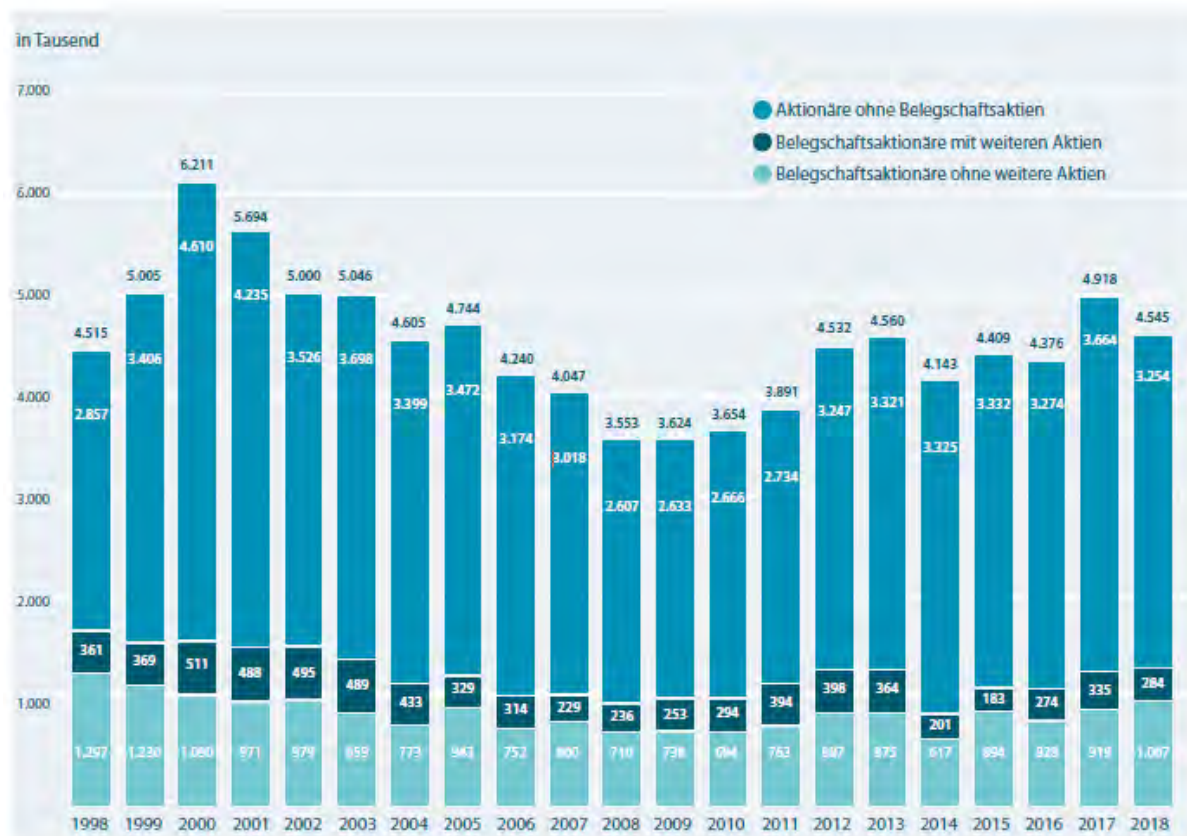
1.2 Empirische Daten

Im Hinblick auf die Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung gibt es nur für die Aktienprogramme und hier insbesondere für die börsennotierten Unternehmen eine fundierte Datenlage. Das deutsche Aktieninstitut ermittelt jährlich die Zahl der Direktanleger und somit auch die Anzahl der Belegschaftsaktionäre. Danach gab es in 2018 1,297 Mio. Belegschaftsaktionäre in deutschen Aktiengesellschaften.¹³¹ Dies ist zwar noch immer deutlich unter dem Höchststand von 1,658 Mio. in 1998, aber deutlich erholt nach dem niedrigsten

¹³¹ Deutsches Aktieninstitut (DAI), Aktionärszahlen des Deutschen Aktieninstituts 2018, Frankfurt am Main, 2019; https://www.dai.de/files/dai_usercontent/dokumente/studien/2019-03-06%20Aktieninstitut%20Aktionaers-zahlen%202018.pdf. Zugegriffen: 5. April 2020.

Stand von 818.000 Belegschaftsaktionären in 2014. Allein Siemens hat weltweit mehr als 300.000 Belegschaftsaktionäre. Genussrechte oder stille Beteiligungen in AGs kommen durchaus vor, sind aber seltener; hierzu fehlen ebenfalls entsprechende Daten. Die Dynamik der Belegschaftsaktionäre in Deutschland während der letzten zwei Dekaden ist in Abbildung 18 dargestellt.

Abb. 18: Dynamik der Belegschaftsaktionäre in Deutschland



Quelle: Deutsches Aktieninstitut (DAI): Aktionärszahlen des Deutschen Aktieninstituts 2018.

Einer Umfrage der Hans-Böckler-Stiftung¹³² zufolge boten im Jahr 2017 von 160 in den vier deutschen Börsenindizes notierten Unternehmen irgendeine Form von Belegschaftsaktien an; das entspricht rund 70%. Der Anteil von Unternehmen mit Belegschaftsaktien ist im Dax nicht wesentlich höher als im MDax oder SDax. Im TecDax dagegen bieten ca. 77% der Unternehmen Beteiligungsprogramme an. Nach einer Studie der hkp group auf Basis der Auswertung der Geschäftsberichte der Unternehmen aus den vier DAX-Segmenten ergibt sich eine „Beteiligungsquote“ unter den Unternehmen des DAX von 60%, des MDAX von 27%, des SDAX von 16% und des TecDAX von 17%.¹³³

¹³² Steger et al., Belegschaftsaktionäre in deutschen Großunternehmen – Herausforderungen und Chancen für die Mitbestimmung, Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmungs-Report Nr. 38, 2017.

¹³³ HKP Group, Mitarbeiterbeteiligung 2019 – gerade jetzt!, AGP Mitteilungen 2019, S. 20 ff.

1.2 Motive für die Einführung

Als Motive für die Einführung eines Beteiligungsprogramms werden in der Studie der Hans-Böckler-Stiftung am häufigsten monetäre Gründe genannt, Belegschaftsaktien als Teil der (variablen) Vergütung (36) oder als Instrument, die Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen (35). Weiterhin häufig genannt werden eher „weiche“ Gründe für die Einführung von Belegschaftsaktien, nämlich die Erhöhung der Mitarbeiterbindung (32), der Motivation (24), des unternehmerischen Denkens (22) und der Identifikation mit dem Unternehmen (13). Die drei „klassischen“ Motive für die Ausgabe von Belegschaftsaktien, Förderung der Altersvorsorge (7), Stärkung der Mitbestimmung (6) und Abwehr von Übernahmen (1), werden in deutlich weniger Fällen genannt.¹³⁴ In der öffentlichen Diskussion wird jedoch darauf hingewiesen, dass die beteiligten Mitarbeiter durchaus zu einem Ankeraktionär des Unternehmens werden könnten.¹³⁵

1.3 Planparameter

Wenn es um „breitflächige“ („broad-based“) Beteiligungsprogramme geht, die sich an alle Mitarbeiter wenden, dominieren Discount- und Matching-Pläne oder eine Kombination aus beiden. Bei Discount-Plänen erhalten die Mitarbeiter einen Rabatt auf den Ausgabekurs der Aktien in Höhe von 10% bis 50%. Bei Matching-Plänen erwerben die Mitarbeiter zunächst die Aktien und bekommen zeitgleich oder nach Ablauf einer Haltefrist ergänzend eine zuvor festgelegt Anzahl weiterer Aktien – gern im Verhältnis 3 zu 1 („buy three, get one free“).¹³⁶ Auch die Ausgabe von Gratisaktien ohne Eigenleistung der Mitarbeiter ist durchaus üblich. Aus der Umfrage der Hans-Böckler-Stiftung¹³⁷ ergibt sich, dass Belegschaftsaktien in der Mehrheit auf traditionelle Weise umgesetzt werden: In 25 Unternehmen beschränkt sich die Beteiligung darauf, den angebotenen steuerlichen Freibetrag (von EUR 360) auszuschöpfen. 23 Unternehmen bieten Belegschaftsaktien zum Vorzugspreis an. In sechs Unternehmen werden Matching-Modelle genannt, Gratisaktien finden sich ebenfalls bei sechs Unternehmen und Wandelanleihen bei vier Unternehmen.

Nach der HKP-Studie bieten 39% der gelisteten Unternehmen Share-Matching-Pläne, 32% Discount-Pläne und 18% Gratisaktien an.¹³⁸ Die für die Mitarbeiterbeteiligung vorgesehenen Aktien werden in aller Regel über eine Kapitalerhöhung oder einen Aktienrückkauf beschafft; eine genehmigten Kapitalerhöhung stärkt zwar die Kapitalbasis des Unternehmens und schont die Liquidität, die Kosten für eine vergünstigte Abgabe dieser Aktien an die Mitarbeiter können jedoch nicht als Betriebsausgaben geltend gemacht werden.¹³⁹ Die meisten Programme sehen Haltefristen von unterschiedlicher Dauer vor, die von sechs Monaten bis zu sieben Jahren reichen können.¹⁴⁰ Da wohl alle Unternehmen für ihre breitflächigen Beteiligungsprogramme

¹³⁴ Steger et al., op. cit., S. 8.

¹³⁵ Steger et al., op. cit., S. 6.

¹³⁶ Kuhn/Rösch, Praxisleitfaden – Einführung der Mitarbeiteraktienprogrammen, Deutsches Aktieninstitut, Frankfurt am Main 2017, S. 12.

¹³⁷ Steger et al., op. cit., S. 6.

¹³⁸ HKP Group 2019, op. cit., S. 21.

¹³⁹ Deutsches Aktieninstitut (DAI), Neuer Schwung für die Belegschaftsaktie: Angemessene Anreize setzen, Hindernisse beseitigen, Positionspapier vom 10. Dezember 2014, S. 12.

¹⁴⁰ Kuhn/Rösch, op. cit., S. 17.

die Vorteile der steuerlichen Förderung nutzen wollen, werden im Hinblick auf die Teilnahmeberechtigung die Vorgaben des § 3 Nr. 39 EStG beachtet: alle Mitarbeiter, die mehr als ein Jahr beschäftigt sind, erhalten ein Angebot.

1.4 Hemmnisse

Die Veröffentlichungen des Deutschen Aktieninstituts (DAI) nennen eine Reihe von rechtlichen und bürokratischen Hemmnissen rund um die Ausgabe von Belegschaftsaktien.¹⁴¹ Diese bestätigten sich auch in den Gesprächen mit den befragten Experten im Rahmen des Forschungsgutachtens. Beim Aktienrückkauf ist die Frage der steuerlichen Abzugsfähigkeit der dafür aufgewendeten Kosten wohl nicht abschließend geklärt. Darüber hinaus hat der Rückkauf den Nachteil, dass das Beteiligungsprogramm keine Auswirkungen auf das Eigenkapital und die Liquidität des Unternehmens hat. Weiterhin ist die Frage umstritten, in welchem Umfang neue Aktien durch eine genehmigte Kapitalerhöhung geschaffen werden können, um den Verwässerungseffekt für die bisherigen Aktionäre zu begrenzen, und mit welchen Nachlässen diese an die Mitarbeiter weitergegeben werden können, um übermäßige Benachteiligungen der nicht bezugsberechtigten Aktionäre zu vermeiden.¹⁴²

Der formale Aufwand für eine Depotöffnung und insbesondere die Legitimationsprüfung stellt eine weitere Hürde für Belegschaftsaktienprogramme dar.¹⁴³ Das DAI empfiehlt, dass die Unternehmen die Möglichkeiten haben sollten, im Auftrag der Mitarbeiter die Depotöffnung vorzunehmen. Dieser ohnehin bereits aufwändige Prozess wird durch die EU-Geldwäscherichtlinie weiter kompliziert.¹⁴⁴ Zwischen dem Erwerb der Aktien in der Zeichnungsfrist und der Einbuchung in das Depot können mehrere Tage mit zum Teil großen Kursschwankungen liegen. Für die Bestimmung der steuer- und sozialabgabenfreien Beträge nach EStG ist aber der Kurs am Tag der Einbuchung relevant. In der Zeichnungsphase ergibt sich für die Arbeitnehmer somit die Unsicherheit, in welcher Höhe sie von der Förderung profitieren können. Häufig werden Freibeträge überschritten oder nicht ausgeschöpft, was wiederum zu Irritationen und Unsicherheiten führt.¹⁴⁵ Es wird vorgeschlagen, dass daher die Bestimmung des für den Freibetrag maßgeblichen Wertes der Aktien nicht zwingend am Tag der Einbuchung erfolgen und die Möglichkeit bestehen sollte, zeitnah zur Zeichnung der Aktien die Freibeträge festzulegen. Weiterhin sollte laut DAI klargestellt werden, dass Organmitglieder in verbundenen Unternehmen, d.h. in Tochtergesellschaften, an einem konzernweiten Beteiligungsprogramm teilnehmen dürfen.

1.5 Feedback aus den Expertengesprächen

In Ergänzung zur Auswertung der für die Aktiengesellschaften vorliegenden Studien und Veröffentlichungen wurden zehn Expertengespräche mit Unternehmensvertretern und

¹⁴¹ DAI 2014, op. cit., S. 16 ff.

¹⁴² DAI 2014, op. cit., S. 13.

¹⁴³ DAI 2014, op. cit., S. 16.

¹⁴⁴ Deutsche Aktieninstitut (DAI), Verwahrung von Mitarbeiteraktien entbürokratisieren, Frankfurt am Main 2017, S. 2.

¹⁴⁵ DAI 2014, op. cit., S. 17.

Dienstleistern geführt, um weitere Einschätzungen und Erfahrungen zu den hier thematisierten Fragstellungen zu gewinnen. Die Aussagen der können wie folgt zusammengefasst werden:

- Im Hinblick auf die Motive für die Einführung eines Belegschaftsaktienprogramms dominiert die Einschätzung, dass MKB in den großen Aktiengesellschaften zunächst ein wichtiges „Vergütungsinstrument“ darstellt, mit dem die Unternehmen die Teilhabe am Erfolg des Unternehmens und die Vermögensbildung der Mitarbeiter befördern wollen. Entsprechend werden die Aspekte „Teilhabe“ und „Eigentümerkultur“ ebenfalls von nahezu allen Befragten genannt. An dritter bzw. vierter Stelle folgen die Aspekte „Verbesserung der Performance des Unternehmens“ und „Mitarbeiterbindung“ bzw. „Mitarbeitermotivation“. Das Thema „Fachkräftemangel“ wurde nur von einem Gesprächspartner erwähnt.
- Die oben beschriebenen Planparameter für Beteiligungsprogramme in den (großen) Aktiengesellschaften wurden bestätigt, wenngleich natürlich alle Gesprächspartner darauf hingewiesen haben, dass jedes Beteiligungsprogramm eigene Besonderheiten aufweist.
- Auch bezüglich der hier thematisierten Hemmnisse im Hinblick auf die Kapitalbeschaffung, die Ausgabe der Aktien und die Depotverwaltung gibt es keine grundsätzlich abweichenden Aussagen.

Fünf der Befragten haben Erfahrungen mit internationalen Beteiligungsprogrammen. Alle haben den hohen Beratungs- und Administrationsaufwand aufgrund der fehlenden Harmonisierung der rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen in Europa und darüber hinaus hervorgehoben.

2. Verbreitung der MKB in KMU

Auch im Mittelstand können prinzipiell fünf Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung unterscheiden werden¹⁴⁶:

- Gesellschaftsrechtliche Kapitalbeteiligungen: Aktien, GmbH-Anteile und Kommanditbeteiligungen;
- Mezzanine Beteiligungen: stille Gesellschaft und Genussrechte bzw. Genussscheine;
- Mitarbeiterdarlehen;
- Mitarbeiterguthaben;
- Virtuelle Beteiligungen.

Bei der Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenskapital leisten Arbeitnehmer eine Einlage in ihr Arbeit gebendes Unternehmen und erhalten als Gegenleistung eine Rendite. Dies unterscheidet Kapital- von Erfolgsbeteiligungen, die keine Einlagen der Mitarbeiter vorsehen. Erfolgsbeteiligungen sind vielmehr einkommensteuerpflichtige Bonuszahlungen, deren Höhe vom Unternehmenserfolg abhängig ist. In diese Kategorie fallen auch die in deutschen Start-ups überwiegend praktizierten „virtuellen“ Beteiligungen, auf die in Kapitel V näher eingegangen wird. Mezzanines Beteiligungskapital muss nach Ablauf von Sperr- und Kündigungsfristen an die kapitalgebenden Mitarbeiter zurückgezahlt werden mit dem Vorteil

¹⁴⁶ Beyer, Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland – Ein Überblick, in: Beyer/Naumer (Hrsg.), op. cit., S. 121ff.

für die Arbeitnehmer, dass es wirtschaftlich als Eigenkapital anzusehen sind und daher im Regelfall auch entsprechend hoch verzinst wird.¹⁴⁷

Tabelle 3: Übersicht der Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Eigenkapital Beteiligung	Mezzanine Beteiligung	Fremdkapital Beteiligung	Sonderformen ohne Einlagen der Mitarbeiter
Aktien / Aktien-Optionen	Stille Beteiligung	Mitarbeiterdarlehen	Virtual Share Plan / Phantom Stocks
GmbH-Beteiligung	Genussrechte Genussscheine	Partiarisches Darlehen	Mitarbeiterguthaben
rechtsformabhängig	rechtsformunabhängig		

Quelle: Eigene Erarbeitung.

2.1 Auswertung der AGP-Programmbibliothek

Die AGP-Programmbibliothek ist in Deutschland wohl die einzige Datenquelle, die die Praxis im Mittelstand bzw. in KMUs systematisch und über einen langen Zeitraum dokumentiert. Sie enthält Informationen über Mitarbeiterbeteiligungsprogramme (Programmbeschreibungen, Verträge, Vorträge und Präsentationen etc.) aus ca. 120 Unternehmen (100 KMU/Mittelstand und 20 Belegschaftsaktienprogramme börsennotierter Unternehmen), die über einen Zeitraum von mehr als 30 Jahren erfasst und immer wieder aktualisiert wurden.

Unter den 100 Beteiligungsprogrammen mittelständischer Unternehmen, das sind hier in erster Linie Unternehmen in der Rechtsform der GmbH und der Personengesellschaft sowie nicht gelistete Aktiengesellschaften, dominieren **mezzaninen Beteiligungen**, das sind stille Beteiligungen in 72 Fällen und Genussrechte in elf Unternehmen. Dies erklärt sich bereits aus dem Umstand, dass mittelständische Unternehmen ganz überwiegend als GmbH oder Personengesellschaften firmieren und somit keine Aktienprogramme auflegen können, während stille Beteiligungen wie auch Genussrechte von Unternehmen aller Rechtsformen genutzt werden können. Diese bieten einen großen Gestaltungsspielraum und können bei geeigneter Ausgestaltung als wirtschaftliches und bilanzielles Eigenkapital gewertet werden. Die stille Beteiligung ist eine sehr etablierte Beteiligungsform mit hoher Rechtsicherheit und weiter Verbreitung. Im Gegensatz zu Belegschaftsaktien und virtueller Beteiligung bei Start-ups ist der Beratungs- und Administrationsaufwand bei mezzaninen Beteiligungen eher gering und stellt auch für kleine Unternehmen mit wenigen Mitarbeitern kein Hindernis für die Einführung eines Beteiligungsprogramms dar. In der AGP-Programmbibliothek finden sich zwanzig Unternehmen mit weniger als fünfzig, darunter vier mit zehn oder weniger Mitarbeitern. Auch die steuerliche Behandlung der Einlagen und Ausschüttungen für Unternehmen und Mitarbeiter sind hinreichend definiert. Die Zuwendung durch Arbeitgeber nach § 3 Nr. 39 EStG und die Zinsen können vom Unternehmen als Betriebsausgaben geltend

¹⁴⁷ Eine mezzanine Beteiligung wird meist dann gewählt, wenn einerseits die Vorteile einer Eigenkapitalbeteiligung gewünscht sind (z.B. Erhöhung der Bonität) und andererseits die Mitsprache in unternehmerischen Belangen zeitweise oder dauerhaft eingeschränkt bleiben soll. Für eine systematische Übersicht siehe Lowitzsch/Hanisch (Hrsg.), op. cit.

gemacht werden, auch wenn es hier, wie in Abschnitt 2.4 dargelegt, immer wieder zu Irritationen kommt.

Im Hinblick auf **gesellschaftsrechtliche Kapitalbeteiligungen** finden sich in der AGP Programmbibliothek fünf Belegschaftsaktienprogramme von nicht börsennotierten Unternehmen. In einem weiteren Unternehmen mit einer „breitflächigen“ GmbH-Beteiligung sind ca. 140 Mitarbeiter als GmbH-Gesellschafter am Stammkapital der Gesellschaft beteiligt. Dies ist der einzig bekannte Fall in Deutschland, was in erster Linie auf die ausgeprägte Rechtsstellung des GmbH-Gesellschafters, die dadurch mögliche oder oftmals befürchtete Einschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfindung und den Zwang zur notariellen Beurkundung und zum Handelsregistereintrag jeder Veränderung im Gesellschafterkreis oder beim Gesellschaftskapital zurückzuführen ist. Kommanditbeteiligungen mit einer Vielzahl oder allen nach MKBG beteiligungsberechtigten Mitarbeitern sind nicht bekannt.

Mitarbeiterdarlehen sind in Deutschland wenig verbreitet, in der Programmbibliothek der AGP finden sich nur sieben Unternehmen mit dieser Beteiligungsform, was auf den Zwang zur Insolvenzversicherung und die Bilanzierung als Fremdkapital zurückzuführen ist. Auch **Mitarbeiterguthaben** kommen im Vergleich zu mezzaninen Beteiligung mit vier Fällen sehr selten vor. „**Virtuelle**“ **Beteiligungsprogramme** kommen in der AGP-Programmbibliothek nicht vor.

2.2 Motive für die Einführung

Ein wesentliches Ziel der Mitarbeiterbeteiligungsprogramme im Mittelstand ist die Steigerung der Attraktivität des Unternehmens im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte, was in nahezu allen Expertengesprächen und in den entsprechenden Dokumenten der AGP Programmbibliothek zu den Beteiligungsprogrammen hervorgehoben wurde. Der Fachkräftemangel ist für die allermeisten Unternehmen eines der drängendsten Probleme, insbesondere in Regionen, in denen diese Unternehmen mit großen, renommierten Arbeitgebern um Fachkräfte konkurrieren bzw. entsprechende Abwerbungen befürchten müssen, so unisono die Aussagen der befragten Experten, was auch durch die Auswertung von Beteiligungsprogramme von Unternehmen aus Baden-Württemberg bestätigt wird. Die Unternehmen möchten daher mit ihren Beteiligungsprogrammen die Bindung ihrer Mitarbeiter an das Unternehmen stärken, das Engagement und das unternehmerische Denken der Mitarbeiter fördern und die Performance des Unternehmens verbessern – so die generellen Aussagen aus den Expertengesprächen und die Auswertungen der entsprechenden Plandokumente in der AGP-Programmbibliothek: bis auf sechs Fälle enthalten fast alle Mittelstandsprogramme derartige Formulierungen. Die Programme werden in aller Regel nicht zur Verbesserung der finanziellen Situation des Unternehmens aufgelegt, so die nahezu gleichlautenden Aussagen der Experten. Auch dieser Befund wird in fast allen ausgewerteten Unternehmen bestätigt.

Natürlich gibt es auch andere Motive, die in den Präambeln und Beschreibungen der Beteiligungsprogramme oft auch kumulativ auftreten. Diese sollen hier in absteigender Häufigkeit kurz umrissen werden: Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung soll die Stellung der teilnehmenden Mitarbeiter („Teilhaber statt nur Beschäftigter“) aufwerten (90 von 100) und zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit beitragen (75 von 100). Sie soll darüber hinaus die Vermögensbildung der Mitarbeiter unterstützen (70 von 100) oder erst ermöglichen und die Wertschätzung des Unternehmens gegenüber allen Beschäftigten ausdrücken (60 von 100) –

was natürlich nicht heißt, dass die übrigen 40 Unternehmen ihr Mitarbeiter nicht schätzen, sondern dass sie dies nur anderes zu Ausdruck bringen.

Alle Unternehmen, die eine „breitflächige“ und nicht nur eine Beteiligung der Führungskräfte anbieten, nutzen die steuerlichen Vorteile des § 3 Nr. 39 EStG. Eine Ausnahme ist nicht bekannt. Somit erhalten dann auch alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die mehr als ein Jahr beschäftigt sind, ein Beteiligungsangebot.

2.3 Planparameter

Für die mezzaninen Beteiligungsprogramme als absolut dominierende Form der Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Mittelstand/KMU (ca. 83% der Fälle) können folgende Regelungen (Planparameter) zusammengefasst werden:

- **Jährliches Angebot:** Die Mitarbeiter erhalten jährlich ein Angebot zur Zeichnung bzw. Aufstockung der stillen Beteiligung.
- **Einlagen von Mitarbeitern und Unternehmen:** Alle Beteiligungsangebote enthalten Angaben über die Höhe der Einlagen der Mitarbeiter und die Höhe der Zuwendung durch den Arbeitgeber. Diese Staffellungen sind frei wählbar. Die Zuwendung ist eine freiwillige, keine verpflichtende Leistung des Unternehmens, wird aber bei allen Beteiligungsprogrammen – wenn auch in unterschiedlicher Höhe – gewährt. Drei Unternehmen gewähren eine Zuwendung ohne Eigenleistung der Mitarbeiter und zwei Unternehmen einen über EUR 360 hinausgehender Betrag. In diesen Fällen ist die Differenz zu EUR 360 als geldwerter Vorteil zu versteuern.
- **Verzinsung:** Die Höhe und die Staffelung der Verzinsung des Kapitals kann vom Unternehmen frei festgelegt werden. Die Zinskonditionen sind Teil des Beteiligungsangebots. Die erfolgsabhängige Verzinsung des stillen Gesellschafterkapitals orientiert sich beispielsweise an der EBIT-Marge des dem Zinstermin vorangegangenen Geschäftsjahres.
- **Haftung, Verlustbeteiligung und Wertung als Eigenkapital:** Die stillen Gesellschafter haften nur mit ihrer Einlage. Die obligatorische Verlustbeteiligung reduziert durch die negative Verzinsung den Nennwert der Beteiligung. Die BaFin spricht ausdrücklich von einer „unternehmerischen Beteiligung“, die bei Insolvenz ganz oder teilweise verlorengelangen kann. Ein negativer Zinssatz macht den Mitarbeitern deutlich, dass dieses Investment nicht mit einer Anlage auf Sparbuch oder Tagesgeldkonto zu vergleichen ist. Wenn das Unternehmen dies kommuniziert, benötigt es für das Beteiligungsprogramm keine Genehmigung durch die BaFin.¹⁴⁸ Das Beteiligungskapital der Mitarbeiter kann bei Insolvenz ganz oder teilweise verlorengelangen. In aller Regel gibt es für die Einlagen der Mitarbeiter keine Insolvenzabsicherung. Solch eine Absicherung ist aber bei entsprechenden Kosten durch eine Bankbürgschaft möglich, wird aber nur von wenigen Unternehmen vorgenommen (sechs Fälle).
- **Sperr- und Kündigungsfristen:** Auch Sperr- und Kündigungsfristen sind nahezu frei wählbar. Üblich sind drei- bis siebenjährige Festlegungsfristen. Die Mehrzahl der Programme (63 von 100) sieht eine fünfjährige Festlegungsfrist vor. Dies ist eine der

¹⁴⁸ Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin): Merkblatt – Hinweise zum Tatbestand des Einlagengeschäfts vom 11. März 2014, https://www.bafin.de/SharedDocs/Veroeffentlichungen/DE/Merkblatt/mb_140311_tatbestand_einlagengeschaeft.html. Zugegriffen: 27. Januar 2020.

Voraussetzungen für die Wertung der Einlagen als Eigenkapital, was in der großen Mehrzahl der Fälle vorgesehen ist.¹⁴⁹

- **Direkte oder indirekte stille Beteiligung:** Im Gegensatz zu einer direkten (stillen) Beteiligung der Mitarbeiter am Arbeit gebenden Unternehmen ist die Variante der indirekten Beteiligung zwar eher selten aber nicht ungewöhnlich. Sieben solcher Beteiligungsprogramme liegen der AGP-Programmbibliothek vor. Zur indirekten Beteiligung wird eine Zwischengesellschaft (Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft, MBG) in der Regel als GmbH gegründet, deren Zweck es ist, sich selbst wiederum am Unternehmen oder einem Unternehmen der Gruppe (Holding / operative Gesellschaft) zu beteiligen; diese Beteiligung erfolgt oft ebenfalls als stiller Gesellschafter, wobei auch andere Formen der Beteiligung der MBG an der Holding denkbar wären – z.B. als Darlehensgeber oder Gesellschafter.

2.4 Hemmnisse

Es gibt zwei für den Mittelstand kritische Themen, die in der Literatur immer wieder angesprochen wurden (dies wurde auch in sechs Expertengesprächen bestätigt):

Abweichende Beurteilungen der Finanzbehörden: Im Gegensatz zur langjährigen Praxis hatten die Finanzbehörden der Länder – koordiniert und unter der Federführung der Oberfinanzdirektion Nordrhein-Westfalen – die Körperschaftsteuerliche Behandlung von Genussrechten mit Beschluss vom 12. Mai 2016 geändert. Seitdem war die Anerkennung der Zinsen und Ausschüttungen auf Genussrechte als abzugsfähige Betriebsausgaben nicht mehr gegeben, wenn diese Einlagen in der Handelsbilanz als Eigenkapital ausgewiesen werden.¹⁵⁰ Dies führte zu ernststen Problemen für bestehende Beteiligungsprogramme in mittelständischen Unternehmen, die als stille Beteiligungen oder in Form von Genussrechten praktiziert wurden, zumal wenn – wie in einem Expertengespräch berichtet – auch rückwirkend entsprechende Rückforderungen von Finanzämtern geltend gemacht wurden. Das Bundesfinanzministerium hat dazu im Juni 2018 in einem Schreiben an verschiedene Verbände¹⁵¹ festgestellt, dass Vergütungen auf Genussrechtskapital grundsätzlich als Betriebsausgaben abzugsfähig sind. Die diesem Beschluss zuwiderlaufenden Bescheide der Finanzbehörden wurden zurückgenommen. In der Zwischenzeit gab es allerdings erneut eine ablehnende Auskunft im Hinblick auf den Betriebsausgabenabzug bei einer mezzaninen Beteiligung erteilt; eine diesbezügliche Entscheidung des Bundesfinanzministeriums steht noch aus.

Besteuerung erschwert Nachfolgeregelungen im Mittelstand: In immer mehr Unternehmen fehlen geeignete Nachfolger. Hier ist die Übergabe des Unternehmens an Führungskräfte und Mitarbeiter eine Option zur Regelung der Unternehmensnachfolge. Die dazu befragten Experten berichten, dass die Aufbringung des Kapitals für den Erwerb maßgeblicher Unternehmensanteile für die potentiellen Nachfolger eine große finanzielle Herausforderung ist, die in der Praxis in vielen Fällen nur durch ein Entgegenkommen des Verkäufers im Hinblick auf den Kaufpreis zu bewältigen ist. Beim Verkauf der Anteile an Mitarbeiter sind diese Nachlässe auf den Unternehmenswert aber vom erwerbenden Mitarbeiter – im Gegensatz zum

¹⁴⁹ Stellungnahme 1/1994 des Hauptfachausschuss (HFA) des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW): Zur Behandlung von Genussrechten im Jahresabschluss von Kapitalgesellschaften.

¹⁵⁰ Oberfinanzdirektion Nordrhein-Westfalen: Körperschaftsteuerliche Behandlung von Genussrechten vom 12. Mai 2016, <https://datenbank.nwb.de/Dokument/Anzeigen/623508/>. Zugegriffen: 27. Januar 2020.

¹⁵¹ Schreiben des BMF an Verbände u.a. an den Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung AGP vom 20. Juni 2018.

Kauf durch unbeteiligte Dritte – als geldwerter Vorteil zu versteuern, was eine zusätzliche Steuerbelastung auslöst und zum Scheitern der Übergabe, zum Verkauf an Dritte oder gar zur Schließung des Unternehmens führen kann. Zudem führen die Ansätze der Finanzbehörden zur Ermittlung des Unternehmenswerts, so die gleichlautende Aussage von Experten und Praktikern, in der Regel zu deutlich höheren Unternehmensbewertungen als marktübliche Bewertungsansätze und -kennzahlen, was die Problematik noch verschärft.

2.5 Zusammenfassung des Feedbacks aus den Expertengesprächen

- Die beschriebenen Befunde aus der AGP-Programmbibliothek und der Literatur wurden in den Expertengesprächen bestätigt.
- Für mittelständische Unternehmen mit den Rechtsformen GmbH und Personengesellschaften kommen nur mezzanine Beteiligungsformen in Frage, so das Urteil aller Befragten, wenngleich ein Unternehmensvertreter hervorhob, dass sein Unternehmen gelernt habe, auch mit der in Deutschland einzigartigen GmbH-Beteiligung umzugehen.
- Hinsichtlich der Motive für die Einführung eines MKB-Programms im Mittelstand können die Expertengespräche in folgender Rangfolge zusammengefasst werden:
 - Fachkräftemangel: Die Attraktivität des Unternehmens für qualifizierte Fach- und Führungskräfte steigern (9 von 10),
 - Mitarbeiterbindung und unternehmerisches Denken stärken (8 von 10),
 - Teilhabe am gemeinsamen Erfolg ermöglichen und einen Beitrag zur Vermögensbildung leisten (8 von 10),
 - Das Motiv, die finanzielle Situation des Unternehmens zu verbessern, wurde als primäre Motivation nicht genannt. Fünf Befragte gaben an, dass man diesen Effekt aber durchaus gern „mitgenommen“ habe.
- Die wesentlichen Planparameter der mezzaninen Beteiligungsprogramme sind klar definiert und unstrittig.
- Die mit dem Betriebsausgabenabzug verbundenen Unsicherheiten sind für alle Befragten ein wichtiges Problem. Demgegenüber wird das Thema der steuerlichen Nachteile bei der vergünstigten Übertragung von Unternehmensanteilen an die Mitarbeiter im Rahmen der Unternehmensnachfolge zwar von allen befragten Experten gesehen, aber nur von zwei befragten Unternehmern, die sich mit diesem Gedanken schon einmal befasst haben.

V. Fokus: KMU und Start-ups

Denis Suarsana, Jens Lowitzsch

1. MKB in Start-ups – Potenziale und Herausforderungen in Deutschland und Europa

1.1 Einleitung

Die Situation der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Start-ups weist zwar einige Parallelen zu derjenigen in traditionellen KMUs auf, grundsätzlich unterscheiden sich beide jedoch in vielerlei Hinsicht. Dies betrifft die Beweggründe, die Rahmenbedingungen, die genutzten Beteiligungsprogramme und entsprechend auch die politischen Forderungen im Hinblick auf Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

Start-ups sind junge Unternehmen mit einer innovativen Geschäftsidee und einem hohen und schnellen Wachstumspotenzial. Anders als bei KMUs haben Start-up-Eigentümer (sprich Gründer und ggf. Risikoinvestoren) in der Regel keine langfristige Perspektive. Risikokapitalgeber finanzieren die schnelle Umsetzung und Marktdurchdringung (Skalierung) der Geschäftsidee. Im Erfolgsfall folgt nach fünf bis sieben Jahren der sog. Exit – ein Verkauf oder Börsengang des Start-ups.¹⁵² Damit ist die Investition in Start-ups eine riskante „Wette“ auf den zukünftigen Erfolg des Unternehmens.¹⁵³ Im Wettbewerb um hochqualifizierte Spezialisten sind Start-ups aufgrund begrenzter Finanzmittel gerade in ihrer frühen Entwicklungsphase gegenüber größeren Unternehmen deutlich im Nachteil. Als Ausgleich für ein vergleichsweise niedriges Grundgehalt bieten Start-ups ihrem Schlüsselpersonal deshalb unter anderem eine Kapitalbeteiligung am Unternehmen an. Darüber hinaus kann Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Start-ups zu einer Annäherung der Interessen von Beschäftigten und Gründern mit Blick auf schnelles Wachstum und Wertsteigerung des Unternehmens führen. Schließlich wurden in den USA zahlreiche ehemalige Mitarbeiter von Start-ups nach ihrem Ausscheiden dank ihres Erlöses aus Kapitalbeteiligungen selbst zu Gründern oder Investoren, was das gesamte Ökosystem für Gründer im Silicon Valley positiv geprägt hat.¹⁵⁴

Die Gründe, warum Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Start-ups in Deutschland und der EU trotz dieser potenziell positiven Effekte wenig verbreitet ist, sind unterschiedlich: vom Risikoverhalten der Beschäftigten, über die Einstellung der Gründer bis hin zum Fehlen

¹⁵² Vgl. Franke, Start-ups – Neue Wege der Teilhabe am (zukünftigen Erfolg), in: Beyer/Naumer (Hrsg.), op. cit., S. 253 ff.

¹⁵³ Eine Reihe der im Rahmen des Gutachtens befragten Experten schätzen, dass ca. 80% der Start-ups in der Wachstumsphase noch vor einem möglichen Exit scheitern.

¹⁵⁴ Böhm, Die Rolle von Start-ups im Innovationssystem: Eine qualitativ-empirische Untersuchung, Studien zum deutschen Innovationssystem, No. 12 – 2019, Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI), Berlin 2019, S. 248.

erfolgreicher Vorbilder. Hauptgrund sind nach Auskunft der Interessenverbände¹⁵⁵ jedoch die steuerlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen, die in zahlreichen Mitgliedstaaten der EU aus ihrer Sicht ein erhebliches Hindernis darstellen. Im Januar 2019 haben deshalb zahlreiche europäische Start-up-Gründer einen offenen Brief an die Politik unterzeichnet, in dem sie bessere Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligung in Start-ups fordern. Auch zahlreiche deutsche Start-up-Unternehmer haben sich an dieser Aktion beteiligt.

Dieses Kapitel

- gibt einen Überblick des Unternehmenssegments Start-ups im Vergleich zu anderen Unternehmenstypen insbesondere im Hinblick auf Unterschiede zum Mittelstand;
- untersucht, welche gesetzlichen Regulierungen eine stärkere Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung in europäischen Start-ups behindern;
- und zeigt in Form von Best-Practice-Beispielen, in welchen EU-Mitgliedstaaten bereits förderliche Rahmenbedingungen geschaffen wurden.

Vor diesem Hintergrund wird die politische und rechtliche Situation in Deutschland im Anschluss vertiefter analysiert, um Anregungen für die Diskussion in [Kapitel III 3](#), inwiefern die aufgeführten Best-Practice-Beispiele mögliche Lösungsansätze für Deutschland bieten können. Zunächst soll aber die besondere Rolle von Mitarbeiterkapitalbeteiligung für Start-ups im Speziellen diskutiert werden.

1.2 Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Start-ups – ein Sonderfall

Start-ups stehen in einem harten Wettbewerb um die besten Talente. Gerade in den ersten Jahren sind viele auf hochqualifizierte Entwickler und IT-Spezialisten angewiesen. Dabei können Start-ups vor allem bei jungen Fachkräften mit einer modernen Unternehmenskultur punkten. Mitarbeiter im Start-up arbeiten in der Regel in einem kleinen und hochmotivierten Team daran, gemeinsam etwas aufzubauen.¹⁵⁶ Darüber hinaus bieten Start-ups ihren Beschäftigten als Arbeitgeber ein hohes Maß an Flexibilität und Freiheit, eine vergleichsweise steile Lernkurve und schnelle Verantwortungsübernahme sowie eine offene Unternehmenskultur mit flachen Hierarchien.¹⁵⁷

Trotzdem haben Start-ups weltweit erhebliche Probleme, genügend geeignetes Personal zu finden. Grund: die oftmals hohen Personalkosten. Gerade in der Wachstumsphase fehlt den meisten Start-ups das Geld, um die in größeren Unternehmen und internationalen Forschungsinstitutionen üblichen hohen Gehälter für IT-Experten zu bezahlen.¹⁵⁸ Deshalb setzen viele Start-ups – vor allem in den USA – auf Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle, um ihre Beschäftigten am Unternehmen teilhaben zu lassen wobei dies meist in Form von Aktienoptionen geschieht.¹⁵⁹ Die Beschäftigten verzichten auf ein hohes Grundgehalt und

¹⁵⁵ Vgl. Bundesverband Deutsche Start-ups, Policy Paper – Bessere Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligung in Start-ups, Berlin 2019; Bitkom, Stellungnahme – Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Start-ups, Berlin 2019.

¹⁵⁶ Index ventures, Rewarding Talent: A guide to stock options for European entrepreneurs, 2019, <https://www.indexventures.com/rewardingtalent/handbook/rewarding-talent>. Zugegriffen: 27. Januar 2020.

¹⁵⁷ Böhm, op. cit., S. 38.

¹⁵⁸ Böhm, op. cit.

¹⁵⁹ Da Start-ups in ihrer Wachstumsphase in der Regel Verluste machen, sind Gewinnbeteiligungsmodelle meist keine Option; siehe auch Index ventures, op. cit.

erhalten im Gegenzug die Option auf Anteile am Unternehmen. Beim erfolgreichen „Exit“, also dem Verkauf oder Börsengang des Start-ups, bekommen die Beschäftigten dann Aktien oder ihren Anteil am Erlös. Für die Start-ups selbst bieten solche Aktienoptionen eine Reihe von Vorteilen. Sie schonen die meist geringen finanziellen Ressourcen des Start-ups¹⁶⁰, schaffen dabei jedoch gleichzeitig Anreize für gefragte Spitzenkräfte, trotz der zunächst geringen Gehaltsaussichten ins Unternehmen einzusteigen. Zudem erhöht die Mitarbeiterbeteiligung die Motivation der Beschäftigten und deren Identifikation mit dem Unternehmen. Wie in anderen Unternehmenstypen auch sind positive Folgen höhere Produktivität, eine Steigerung der Arbeitsqualität, geringere Fluktuationsraten sowie ein sinkender Krankenstand.¹⁶¹ Schließlich führen Aktienoptionen zu einer Annäherung der Interessen von Beschäftigten und Gründern, aber auch der Mitarbeiter untereinander. Gemeinsames Ziel ist dann vor allem das Wachstum und die Wertsteigerung des Start-ups mit Blick auf den „Exit“.¹⁶²

Die Beteiligung der eigenen Mitarbeiter hat aber nicht nur einzelnen Start-ups geholfen, die besten Talente anzuwerben, sondern auch dazu beigetragen, ein ganzes Ökosystem für Gründer im Silicon Valley entstehen zu lassen. Denn zahlreiche ehemalige Start-up-Mitarbeiter wurden nach ihrem millionen-schweren Exit selbst zu Gründern oder sog. Angel Investors – also Investoren, die innovativen Start-ups mit Startkapital unter die Arme greifen.¹⁶³ Berühmtestes Beispiel ist die sogenannte „Paypal-Mafia“, eine Gruppe von ehemaligen Mitarbeitern und Gründern um Ex-CEO Peter Thiel, die nach dem Verkauf des Unternehmens an Ebay eigene Wege gingen. So gründete Elon Musk Tesla, Reid Hoffman LinkedIn und Jawed Karim, gemeinsam mit anderen, YouTube. Viele weitere Mitglieder der „Mafia“ gründeten ebenfalls erfolgreiche Start-ups oder wurden einflussreichen Venture Capital-Investoren. In den USA haben Politik und Start-ups das große Potenzial von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen schon vor Jahrzehnten erkannt. Dank steuerlicher Förderung für finanzielle Mitarbeitermodelle konnte so ein gründungsfreundliches Umfeld geschaffen werden, in dem Mitarbeiter von Start-ups Gehälter akzeptieren, die deutlich unter den marktüblichen in der jeweiligen Branche liegen.¹⁶⁴ In der Folge liegt der durchschnittliche Anteil der Mitarbeiterkapitalbeteiligung am Gesamtunternehmen in US-amerikanischen Start-ups am Ende ihrer Series D-Runde¹⁶⁵ bei rund 25% und damit deutlich über dem europäischen Vergleichswert von 10%.¹⁶⁶

In diesem Kontext haben zahlreiche Start-up-Gründer und -Investoren aus ganz Europa im Januar 2019 einen offenen Brief unterzeichnet¹⁶⁷, in dem sie von der Politik die Schaffung

¹⁶⁰ Vorteil der Ausgabe von Aktienoptionen ist in diesem Zusammenhang vor allem, dass keine zusätzliche Liquidität notwendig ist, wenn der Plan durch Ausgabe neuer Aktien finanziert wird; etwas anderes gilt natürlich für den oder Rückkauf eigener Aktien.

¹⁶¹ Franz, Mitarbeiterbeteiligung im Start-Up, Bird & Bird LLP, London 2013, https://www.sce.de/fileadmin/user_upload/AllgemeineDateien/05_Gruenden/Veranstaltungen/2013_09_Mitarbeiterbeteiligung_im_Start-Up.pdf.

¹⁶² Gabrysch, Phantom Shares, VSOP, VESOP, ESOP etc. – Licht ins Dunkel der Mitarbeiterbeteiligung, Osbourne Clarke, New York, 2017, S. 8.

¹⁶³ Böhm, op. cit., S. 248.

¹⁶⁴ Böhm, op. cit.

¹⁶⁵ Bei der Series D handelt es sich um eine fortgeschrittene Finanzierungsrunde relativ kurz vor einem Börsengang des Start-ups. Die Investitionssumme liegt dabei regelmäßig im zweistelligen, manchmal dreistelligen Bereich.

¹⁶⁶ Index ventures, op. cit.

¹⁶⁷ Das Original des Briefs in englischer Sprache ist zu finden auf <https://notooptional.eu>. Die hier zitierten Passagen stammen aus der Übersetzung, inhaltlich an einzelnen Stellen an die Situation in Deutschland angepasst. Siehe: https://deusthestartups.org/wp-content/uploads/2019/05/Offener_Brief_an_die_Deutsche_Regierung.pdf. Zugegriffen: 1. April 2020.

besserer Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Start-ups fordern. Nach Einschätzung der Unterzeichner besteht dringender Handlungsbedarf, damit die europäischen Start-ups im weltweiten Wettbewerb um die besten Fachkräfte mithalten können.

„In den kommenden zwölf Monaten müssen europäische Start-ups mehr als 100.000 Mitarbeiter einstellen – den Großteil davon in Segmenten, in denen höchster Fachkräftemangel herrscht. [...] Hierfür müssen geeignete Rahmenbedingungen geschaffen werden. Wir fordern daher die politischen Entscheidungsträger in Deutschland und Europa dazu auf, die uneinheitlichen und schlichtweg rückständigen Regelungen für Mitarbeiterbeteiligungen den großen aktuellen Herausforderungen anzupassen.

Mitarbeiterbeteiligungsprogramme sind der beste Weg, damit Teams vom Wachstum des Unternehmens, in dem sie arbeiten, finanziell profitieren können. Anteilsoptionen belohnen die Mitarbeiter dafür, dass sie das Risiko eingehen, für ein junges, noch nicht etabliertes Unternehmen zu arbeiten, dessen Zukunft ungewiss ist. Mitarbeiterbeteiligungen sind der Haupthebel, mit denen jene internationalen Talente rekrutiert werden können, die für ein erfolgreiches Wachstum benötigt werden. Vor allem Start-ups sind schlichtweg nicht in der Lage, mit etablierten Unternehmen und Konzernen alleine über Gehälter zu konkurrieren.

Die Normen, nach denen derzeit die Mitarbeiterbeteiligung in Europa geregelt werden, sind in höchstem Maße veraltet und ineffektiv. Einige sind so ausgestaltet, dass die für europäische Start-ups sogar einen erheblichen Wettbewerbsnachteil auf dem internationalen Arbeitsmarkt gegenüber jenen aus dem Silicon Valley darstellen. [...]“

1.3 Die Regulierung von Mitarbeiterbeteiligung in Start-ups in der EU

1.3.1 Formen der MAB in Start-ups und Motive für die Einführung

Finanzielle Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Start-ups ist in der EU deutlich weniger verbreitet als in den USA. Die Gründe dafür sind, wie bereits erwähnt, vielfältig u.a. eine oftmals schwächer ausgeprägte Risikoneigung der Beschäftigten, die mangelnde Bereitschaft von Gründern und Investoren, ihren Mitarbeitern Anteile zu gewähren, aber auch der schlichte Mangel an erfolgreichen Vorbildern, die wie Google, Paypal oder Lyft zeigen, welchen Erfolg die Beteiligung der Mitarbeiter am eigenen Start-up bringen kann. Hauptgrund ist jedoch in vielen EU-Mitgliedstaaten ein Regulierungsrahmen, der die Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen in Start-ups nicht fördert und teilweise sogar behindert. Oft hängt das jedoch mit generell für finanzielle Mitarbeiterbeteiligung nicht vorteilhaft ausgeprägten gesetzlichen Rahmenbedingungen zusammen (siehe das Ranking sowie die detailliertere Übersicht der EU-28 in [Kapitel III 2](#)). Für Start-ups bedeutet das aufgrund ihrer geringen Größe und begrenzten finanziellen Mittel häufig eine besonders große Hürde. Auch die gesellschaftsrechtliche Form in der Gründungsphase, in der Regel eine GmbH bzw. deren nationale Entsprechung, erschwert die Einführung insbesondere natürlich von Aktienoptionen aber eben auch von anderen Formen der Kapitalbeteiligungen. Hier sind vor allem Kosten und Einschränkungen der Übertragbarkeit zu nennen. Vor diesem Hintergrund sind erheblicher Bürokratieaufwand und hohe Kosten bei der Einrichtung eines Mitarbeiterbeteiligungsplans sowie eine ungünstige Besteuerung von Aktienoptionen die am häufigsten genannten Hindernisse.¹⁶⁸

¹⁶⁸ Index ventures, op. cit.

Viele Start-ups in Europa bieten ihren Beschäftigten daher sog. virtuelle Optionen, um den bürokratischen Aufwand und die Kosten der Einführung echter Aktienoptionen zu vermeiden. Virtuelle Optionen oder Anteile stellen eine schuldrechtliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dar, in der dem Arbeitnehmer im Falle des Verkaufs oder Börsengangs des Start-ups ein bestimmter finanzieller Anteil des Erlöses zugesichert wird. Dabei ist der Wert des Erlöses an den Börsenwert der echten Aktien des Unternehmens gekoppelt, daher die Anlehnung an Aktienoptionen in der Bezeichnung. Virtuelle Optionen sind flexibel und einfach zu handhaben und müssen erst bei Auszahlung versteuert werden. Allerdings erhält der Beschäftigte dabei nicht wirklich Anteile am Unternehmen – er wird also nicht Miteigentümer, sondern profitiert lediglich von der Wertsteigerung des Start-ups.¹⁶⁹ Zudem sind virtuelle Optionsmodelle weniger rechtsverbindlich als „echte“ MKB-Modelle und häufig auch weniger transparent für den einzelnen Beschäftigten. Systematisch sind solche Beteiligungsprogramme daher der Gewinnbeteiligung zuzuordnen, was sich auch dementsprechend auf ihre Besteuerung auswirkt, wie die nachfolgende Übersicht illustriert.

1.3.2 Besteuerung

Auch unvorteilhafte Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligung in Start-ups sowie insbesondere bei Aktienoptionen kompliziert Besteuerungsprinzipien, die von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat variieren und als Hinderungsgründe aufgeführt werden. Da die Praxis der Mitarbeiterbeteiligung in Start-ups variiert und sowohl Arbeitnehmeranteile bzw. Aktien, Aktienoptionen als auch Gewinnbeteiligung umfasst, soll im Folgenden kurz ein Überblick über die Besteuerungsgrundsätze gegeben werden, um die Auswertung der Regelungen der einzelnen Mitgliedstaaten zu erleichtern.

Belegschaftsanteile/-aktien

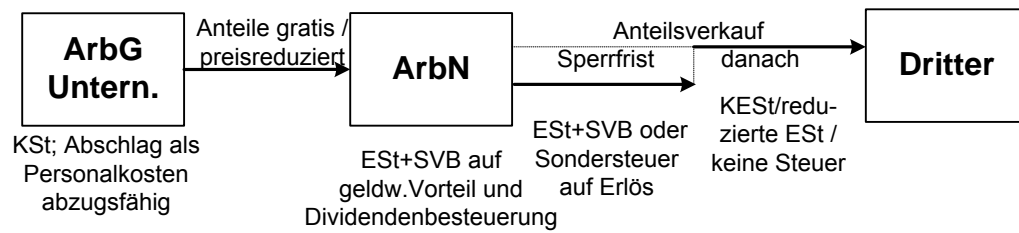
Der geldwerte Vorteil aus der Übertragung von preisreduzierten Anteilen wird grundsätzlich als Arbeitseinkommen angesehen, so dass für Arbeitnehmer darauf die allgemeine Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge erhoben werden. Das Arbeitgeberunternehmen kann den Abschlag grundsätzlich als Personalkosten von der Bemessungsgrundlage der Körperschaftsteuer abziehen. Allerdings unterscheiden sich die nationalen Bewertungsvorschriften wesentlich, insbesondere was die Anteile nicht börsennotierter Unternehmen angeht.¹⁷⁰ Die Dividendenbesteuerung hängt von dem Körperschaftsteuersystem im jeweiligen Land ab. Da in keinem der EU-Mitgliedstaaten Steuererleichterungen für das Arbeitgeberunternehmen im Zusammenhang mit den

¹⁶⁹ Teilweise sind solche Pläne mit Arbeitnehmereinlagen aus Entgeltumwandlung verbunden (siehe Fallstudie audibene, [Kapitel VI 2](#)), wobei diese Komponente dann ebenfalls nicht zu Anteilseigentum führt, sondern eher einem Darlehen an das Unternehmen gleicht, dessen Verzinsung an die Wertsteigerung der Aktien gekoppelt ist.

¹⁷⁰ Die Bewertung derselben Anteile aus Anlass der Besteuerung von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern kann verschiedenen Regeln folgen, z.B. in Österreich. Der für die Bewertung relevante Zeitpunkt kann in verschiedenen Ländern unterschiedlich sein, woraus sich Wertunterschiede und Unterschiede in der aufgrund des Wertes kalkulierten Bemessungsgrundlage ergeben.

ausgezählten Dividenden existieren, wird grundsätzlich die Körperschaftsteuer auf den gesamten Gewinn, einschließlich des Teils, der ausgeschüttet werden soll, erhoben.¹⁷¹

Abb. 19: Besteuerung von Belegschaftsanteilen/-aktien



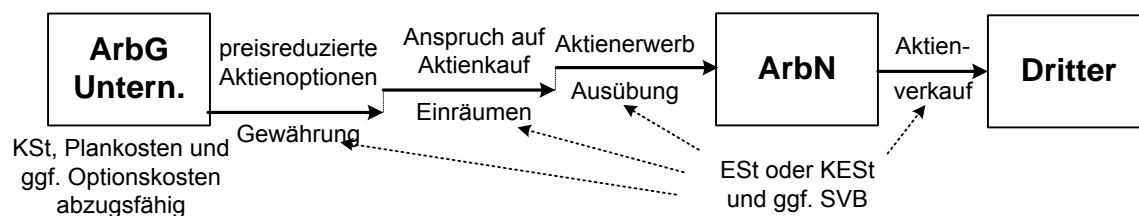
Quelle: Lowitzsch et al. 2008, S. 88.

Die Besteuerung des Erlöses aus der Veräußerung von Anteilen hängt davon ab, ob die Anteile während oder nach der Sperrfrist verkauft wurden. Werden die Anteile während der Sperrfrist veräußert, bestehen keine grundlegenden Unterschiede bei der steuerlichen Behandlung zwischen den EU-Mitgliedstaaten: Entweder werden Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge erhoben oder eine besondere (hohe) Steuer mit Sanktionscharakter. Werden die Anteile nach Ablauf der Sperrfrist veräußert, ist die Art der Besteuerung von Erlösen aus der Veräußerung von Anteilen maßgeblich; verschiedene Konzepte sind in den einzelnen Länderprofilen im [Annex V](#) dieser Studie dargestellt (vgl. auch die Übersicht der EU-27 und GB in [Kapitel III 2](#)). Wo keine allgemeine Steuerbefreiung und keine Steuerbefreiung für geringe Beteiligungen gelten, finden in der Regel andere Steuererleichterungen Anwendung.

Aktienoptionen

Die Besteuerung von Aktienoptionen für die Belegschaft ist kompliziert, da beim Besteuerungszeitpunkt und den Bewertungsmethoden, die vom Besteuerungszeitpunkt abhängen, erhebliche Unterschiede bestehen. In den meisten EU-Mitgliedstaaten liegt der Besteuerungszeitpunkt bei der Ausübung; aber auch die Besteuerung bei der Übertragung durch das Arbeitgeberunternehmen, bzw. optional bei der Übertragung oder bei der Ausübung, sowie die Besteuerung bei der Veräußerung der Anteile durch Arbeitnehmer werden in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten praktiziert.

Abb. 20: Besteuerung von Aktienoptionen



Quelle: Lowitzsch et al. 2008, S. 88.

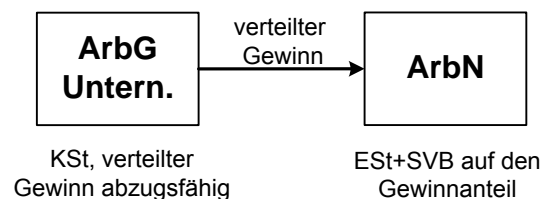
¹⁷¹ Allerdings ist in einem EU-Mitgliedstaat, Estland, die Körperschaftsteuer durch die Steuer auf den ausgeschütteten Gewinn ersetzt. Dieses originelle System mag einen positiven Einfluss auf die Entwicklung der Rücklagen haben, es macht jedoch die Einführung der Kapital- wie Gewinnbeteiligungspläne für den Arbeitgeber unvorteilhaft.

Die Besteuerung bei der Übertragung durch das Arbeitgeberunternehmen ist mit erheblichen Risiken verbunden, so dass als Ausgleich besondere Steuervergünstigungen wie reduzierte Steuersätze oder die reduzierte Bemessungsgrundlage und die Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen gewährt werden. Obwohl vieles dafürspricht, dass Einkünfte der Arbeitnehmer aus den Aktienoptionen als Kapitaleinkünfte anzusehen sind, werden diese Einkünfte in den meisten EU-Mitgliedstaaten dem Arbeitseinkommen zugeordnet und mit entsprechender Einkommensteuer und teilweise auch Sozialversicherungsbeiträgen belastet. Das Arbeitgeberunternehmen kann grundsätzlich die Gründungs- und Verwaltungskosten des Aktienoptionsplans für die Belegschaft sowie die Kosten der Optionen, wenn die Aktien vom Unternehmen vor der Ausübung gekauft wurden, abziehen (mit wenigen Ausnahmen, z.B. Belgien). In einigen Ländern (z.B. Irland, Luxemburg, Portugal) sind im Zusammenhang mit Aktienoptionen Arbeitnehmer und Arbeitgeber von Sozialversicherungsbeiträgen befreit.¹⁷²

Gewinnbeteiligung

Hinsichtlich der Gewinnbeteiligung bestehen keine wesentlichen Unterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten. Der an Arbeitnehmer ausgeschüttete Gewinn ist grundsätzlich für das Arbeitgeberunternehmen als Personalkostenaufwand abzugsfähig (mit Ausnahme von Estland, wo ausgeschüttete Gewinne besteuert werden). Für Arbeitnehmer fallen die Einkommensteuer und die Sozialversicherungsbeiträge an. Die Besteuerung aktienbasierter Gewinnbeteiligung ist wie die Besteuerung von MKB-Plänen geregelt. Nur wenn Gewinnbeteiligungspläne mit Sparplänen kombiniert oder die Gewinnbeteiligung zunächst im Unternehmen oder auf den Kapitalmärkten mit Haltefristen investiert sind, werden üblicherweise Steuervergünstigungen, reduzierte Sozialversicherungsbeiträge oder Befreiungen gewährt.

Abb. 21: Besteuerung von Gewinnbeteiligung



Quelle: Lowitzsch et al. 2008, S. 89.

1.3.3 Überblick von speziellen Regelungen in den EU-Mitgliedstaaten

Im Lichte der oben beschriebenen Hindernisse bei der Einführung von MKB in Start-ups und insbesondere der Kritik der Interessenverbände (vgl. den zitierten offenen Brief aus 2019), die die Regelungen für MAB für dieses Unternehmenssegment in Deutschland und Europa als „*uneinheitlich und schlichtweg rückständig*“ betrachten, ist eine Bestandaufnahme angebracht. Tatsächlich ist die Situation nicht in allen EU-Mitgliedstaaten so problematisch. Im Gegenteil: In einem Ranking des Venture Capital Investors index ventures von insgesamt 22 OECD-Ländern liegt Estland sogar weltweit auf Platz 1, wenn es um die Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligung in Start-ups geht – und damit vor Israel, Kanada oder den USA. Auch in Portugal und Frankreich finden Start-ups demzufolge relativ gute Bedingungen vor.¹⁷³

¹⁷² PriceWaterhouseCoopers, Employee Stock Options in the EU and the USA, London 2002.

¹⁷³ Index ventures, op. cit.

In einer Reihe von EU-Mitgliedstaaten hat der Gesetzgeber in den vergangenen Jahren gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen, um MKB in Start-ups gezielt zu fördern. Diese Regelungen sollen im Folgenden als Best-Practice-Beispiele kurz dargestellt werden.¹⁷⁴

Dänemark – In Dänemark gilt die Regelung, dass Stock-Option-Pläne nur dann steuerlich gefördert werden, wenn der maximale Wert der Optionen eines einzelnen Beschäftigten nicht mehr als 10% seines Jahresgehalts entspricht. Diese Grenze wird auf 20% angehoben, wenn mindestens 80% aller Beschäftigten unter gleichen Voraussetzungen am Beteiligungsplan teilnehmen können. Für Start-ups gibt es eine Ausnahme: Bei ihnen darf der Maximalwert der Optionen eines einzelnen Beschäftigten sogar bis zu 50% des Jahresgehalts betragen, ohne dass dabei die 80% Voraussetzung mit Blick auf die Beteiligungsmöglichkeit am Plan gilt.

Frankreich – In Frankreich können Aktienoptionen im Rahmen des sog. Bons de souscription des parts de createur d'entreprise (BSPCE) gefördert werden. Entscheidend ist, dass das Unternehmen nicht an der Börse notiert, jünger als 15 Jahre ist und eine Gesamtkapitalisierung von weniger als EUR 150 Mio. aufweist. Erst zum Zeitpunkt des Verkaufs der Anteile wird eine pauschale Abgabe von 30% (12,8% Einkommensteuer und 17,2% Sozialabgaben) auf den Gewinn fällig. Bei einer Betriebszugehörigkeit des Beschäftigten von weniger als drei Jahren zum Zeitpunkt des Verkaufs erhöht sich der Steueranteil alleine auf 30% (insgesamt dann 47,2% Abgabe). Seit Anfang 2020 gilt die Förderung auch für ausländische Start-ups. Darüber hinaus wurde mit der sog. Société par actions simplifiée (SAS) eine neue Form einer Kapitalgesellschaft geschaffen, die im Gegensatz zur herkömmlichen GmbH eine einfachere Übertragung von Anteilen ohne das Erfordernis einer notariellen Beurkundung ermöglicht.

Irland – Im Jahr 2017 wurde in Irland das Key Employees Engagement Programme (KEEP) eingeführt. Dabei handelt es sich um steuerlich geförderte Stock-Option-Pläne für KMUs. Ziel des Programms ist das Anwerben und Halten von Fachkräften in den Unternehmen. Gewinne, die beim Ausüben einer Option entstehen, bleiben dabei steuerfrei und sind anders als bei anderen steuerlich geförderten Stock-Option-Plänen auch befreit von Sozialabgaben. Erst beim Verkauf der Anteile wird Kapitalertragsteuer auf den Gewinn fällig. Nur Mitarbeiter, die Vollzeit und mehr als 20 Wochenstunden oder 75% der jeweiligen individuellen Arbeitszeit arbeiten, können an einem solchen Plan teilnehmen. Zwischen Ausgabe und Ausübung der Option dürfen maximal 10 Jahre liegen. Der Wert der Optionen darf pro Mitarbeiter nicht mehr als EUR 250.000 und 50% des Jahresgehalts betragen.

Niederlande – Seit dem 1. Januar 2018 gibt es auch in den Niederlanden ein steuergefördertes Stock-Option-Modell für innovative Start-ups. Dabei bleiben 25% des Gewinns der Aktienoptionen bis zu einem Wert von maximal EUR 12.500 steuerfrei, während die restlichen 75% als Einkommen versteuert werden. Voraussetzungen für die steuerliche Förderung sind eine Forschungs- und Entwicklungserklärung des Start-ups sowie die Ausübung der Optionen zwischen einem und fünf Jahren nach Ausgabe. Zudem darf der Wert aller an die Mitarbeiter ausgegebenen Optionen im Unternehmen EUR 200.000 nicht übersteigen.

¹⁷⁴ Die Übersicht basiert auf Informationen aus den einzelnen Länderprofilen dieser Studie; diese – allerdings auf MKB fokussierten – 28 Kurzberichte fußen auf den ursprünglich im Rahmen der PEPPER-Berichte entwickelten Länderprofile, die in einem gesonderten Annex zu dieser Studie mit Stand Januar 2020 verfügbar sind.

Schweden – Seit dem 1. Januar 2018 gilt in Schweden für Stock-Option-Pläne in Start-ups eine nachgelagerte Besteuerung. Voraussetzung ist, dass das ein Start-up jünger als zehn Jahre ist, weniger als 50 Mitarbeiter beschäftigt und weniger als EUR 7,6 Mio. Jahresumsatz generiert. Zum Zeitpunkt der Übertragung ist der Arbeitgeber von Sozialversicherungsbeiträgen befreit. Eine Besteuerung erfolgt in Form einer Kapitalertragsteuer von 25% erst zum Zeitpunkt des Verkaufs der Anteile. Der Gesamtwert der Aktienoptionen darf pro Unternehmen EUR 7,2 Mio. nicht übersteigen. Pro Kopf darf der Wert der Optionen maximal EUR 287.000 betragen.

Großbritannien – Schon seit dem Jahr 2000 existieren in Großbritannien die sog. Enterprise Management Incentives (EMI). Diese sollen Start-ups helfen, Fachkräfte zu gewinnen und langfristig an sich zu binden. Das Programm gilt für Unternehmen mit einem maximalen Bruttovermögen von GBP 30 Mio. und weniger als 250 Vollzeitmitarbeitern. Der Wert der Aktienoptionen darf pro Mitarbeiter GBP 250.000 und pro Unternehmen GBP 3 Mio. nicht übersteigen. Arbeitgeber und Beschäftigte sind bei Ausgabe und Ausübung der Optionen von Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträgen befreit. Erst beim Verkauf der Anteile wird Kapitalertragsteuer fällig.

Auch wenn manche Regelungen, wie z.B. in den Niederlanden, noch relativ vorsichtig sind, gehen sie meist doch weit über die in der Mehrzahl der EU-Mitgliedstaaten geltenden Rahmenbedingungen hinaus. Gemeinsam ist allen Fördermodellen die steuerliche Entlastung von Aktienoptionsplänen für die Beschäftigten. In der Regel geht es um eine Absenkung oder Befreiung von Besteuerung bei Ausgabe und Ausübung der Optionen. Beschäftigte sind dann lediglich beim Verkauf ihrer Anteile kapitalertragsteuerepflichtig. Ein solches grundlegendes Modell, wie es in der ein oder anderen Form in den oben genannten Ländern eingeführt wurde, könnte ggf. auch als Blaupause für entsprechende Förderprogramme auch in Deutschland dienen.

Schließlich ist noch das Beispiel Italien zu nennen, auch wenn die hier im Jahre 2018 umgesetzte Reform nicht speziell auf das Unternehmenssegment der Start-ups zielte, sondern generell den Geschäftsverkehr für KMU erleichtern sollte.

Italien – Das Haushaltsgesetz 2018 schaffte mit Wirkung zum 1. Januar 2019 den Formzwang notarieller Beurkundung für Liquidation und Übertragung von Anteilen an Gesellschaften mit beschränkter Haftung (S.r.l.) ab. Stattdessen müssen die entsprechenden Urkunden nunmehr lediglich von einer in den Registern der Wirtschaftsprüfer und Buchhalter eingetragenen Person bei der zuständigen Stelle des Handelsregisters eingereicht werden. Anstatt des Notars prüft er jetzt, ob die gesetzlich vorgesehenen Bedingungen erfüllt sind, was (i) die Identität der an der Transaktion beteiligten Parteien und ihre Handlungsfähigkeit, (ii) ggf. den Güterstand der Ehepartner, (iii) den tatsächlichen Besitz der Anteile und (iv) ggf. entgegenstehende Beschränkungen in der Satzung des Unternehmens umfasst. Das Verfahren ist jetzt – im Vergleich mit der klassischen notariellen Beurkundung – weniger kostspielig und deutlich schneller: Die Übertragung von Anteilen erfordert lediglich einen Arbeitstag ab dem Datum an dem alle digitalen Unterschriften auf der Urkunde vorliegen; die Übertragung wird am selben Tag wirksam, an dem sie vom Buchhalter unterzeichnet und registriert wird. Die Urkunde muss dann innerhalb von 20 Tagen nach Anbringung digitaler Signaturen und Zeitstempel vom bevollmächtigten Buchhalter beim Finanzamt registriert werden.

Die in Italien mit der Reform verbundene Abschaffung des Formzwangs notarieller Beurkundung für die Übertragung von S.r.l.- Anteilen (dem italienischen Pendant zur deutschen GmbH) erleichterte nämlich gleichzeitig MKB in diesen regelmäßig nicht börsennotierten Kapitalgesellschaften. Diese Vereinfachung, die anders als bei der französischen SAS (siehe oben) nicht über die Einführung einer neuen Gesellschaftsform erfolgte, könnte damit auch ein Vorbild für eine Reform in Deutschland sein.

1.4 Die Situation von MKB in Start-ups in Deutschland

Deutschland gehört zu denjenigen EU-Mitgliedstaaten mit den am wenigsten entwickelten Sonderregelungen für die Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen in Start-ups. Im oben zitierten Ranking von index ventures landet Deutschland unter allen 22 untersuchten OECD-Staaten auf dem vorletzten Platz. Nur in Belgien sind die entsprechenden Regelungen für Start-ups noch weniger ausgeprägt. In dem oben bereits zitierten offenen Brief – den auch der Bundesverband Deutscher Start-ups unterstützt – fordern die Unterzeichner deshalb die Bundesregierung eindringlich zum schnellen Handeln auf.¹⁷⁵

Tatsächlich ist die steuerliche Förderung von Mitarbeiterkapitalmodellen in Deutschland relativ gering. Sonderförderprogramme für KMUs oder Start-ups gibt es nicht. Aktienoptionen werden grundsätzlich zum Zeitpunkt der Ausübung wie Einkommen besteuert. Bei Anteilen bestimmt der Zeitpunkt der Übertragung die Steuerpflicht. Hier werden also Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge fällig. Pro Jahr sind Optionen bzw. Anteile im Wert von maximal EUR 720 steuer- und abgabenbefreit. Alles was über den Betrag hinaus geht, muss voll versteuert werden. Für Beschäftigte stellt sich hierbei das Problem, dass eine Steuerschuld zu begleichen ist, ohne dass ihnen entsprechende, liquide Einnahmen aus den Optionen oder Anteilen zur Verfügung stehen (sog. „dry income“ Problem¹⁷⁶). Verschärft werde diese Problematik nach Aussage eines im Rahmen der Expertengespräche befragten Fachmanns zudem dadurch, dass das Finanzamt bei Berechnung der Steuerschuld die in den verschiedenen Finanzierungsrunden erzielten Einnahmen für die Unternehmensanteile als tatsächlichen Unternehmenswert betrachte – obwohl das Unternehmen tatsächlich deutlich weniger wert sei und der Finanzierungsbetrag lediglich eine riskante Wette auf den zukünftigen Erfolg des Start-ups darstelle. Für die Beschäftigten könne so eine erhebliche steuerliche Belastung entstehen, die die Teilnahme an einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm wenig attraktiv erscheinen lasse.

Doch nicht nur die geringe steuerliche Förderung hält deutsche Start-ups von der Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen ab. In Deutschland ist die Einführung solcher Pläne auch mit nicht unerheblichem bürokratischem und notariellem Aufwand verbunden: Start-ups firmieren wie KMUs in der Regel als GmbH. Wie bei KMUs gilt dabei auch für Start-ups, dass der mit einer Übertragung von Anteilen verbundenen Formzwang notarieller Beurkundung und die notwendige Eintragung ins Handelsregister zusätzlichen Aufwand und Kosten verursachen. Eine stille Beteiligung wie in KMUs kommt laut Expertenaussagen nicht in Frage, da den

¹⁷⁵ Siehe offener Brief von Start-up-Gründern und -Investoren (<https://notooptional.eu>), op. cit.: „In Deutschland ist die Lage besonders dramatisch. Unsere Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligung gehören zu den Schlechtesten in Europa und sind ein signifikanter Nachteil im internationalen Wettbewerb. Wir fordern die deutsche Regierung dazu auf diesen Missstand unverzüglich zu korrigieren.“

¹⁷⁶ Vgl. Bundesverband Deutscher Start-ups, Policy Paper – Bessere Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligung in Startups, Berlin 2019.

Beschäftigten die dafür notwendigen Eigenmittel fehlten, das Risiko für Beschäftigte wie Eigentümer zu hoch und eine Teilhabe an der Wertsteigerung des Start-ups im Falle eines schnellen Wachstums ausgeschlossen sei. Da praxiserprobte Standardmodelle bislang fehlen, ist die Umsetzung für Gründer mit Unwägbarkeiten verbunden was mitunter auch dazu führt, dass Beteiligungsmodellen rechtlich fehlerhaft umgesetzt werden. Hier ist spezialisierte anwaltliche Beratung notwendig – was wiederum mit Kosten verbunden ist.¹⁷⁷

Alternativ greifen deutsche Start-ups daher wie in ganz Europa auf die Einführung virtueller Beteiligungspläne zurück. Diese stellen allerdings in der Regel keine echte Alternativlösung dar. Zwar können so bürokratischer und notarieller Aufwand und Kosten reduziert werden. Allerdings sind mit solchen virtuellen Modellen keinerlei Gesellschafterrechte verbunden. Zudem werden bei der Auszahlung der finanziellen Ansprüche an die Mitarbeiter Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge auf die gesamte Summe fällig, was die Attraktivität solcher virtuellen Optionen deutlich begrenzt.¹⁷⁸ Da es sich bei virtuellen Beteiligungen nicht um Mitarbeiterkapitalbeteiligungen im eigentlichen Sinne handelt, sondern tatsächlich um Gewinnbeteiligungen, die eine Kapitalbeteiligung lediglich imitieren, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch nicht vom Steuerfreibetrag für MKB profitieren.

Die beschriebenen regulatorischen Hürden für die Einführung von MKB-Modellen in Start-ups stellen diese in der Praxis dementsprechend vor Herausforderungen. Dies gilt insbesondere, da tatsächlich in Deutschland gerade die Start-ups besonders stark vom Fachkräftemangel betroffen sind. 62% aller Start-up Unternehmer geben an, dass die Mitarbeitersuche schwierig bis sehr schwierig und die mit Abstand größte Herausforderung für Start-ups in Deutschland sei.¹⁷⁹ Besonders groß ist das Problem mit Blick auf IT-Fachkräfte. 74,5% aller Start-ups geben an, dass sie Probleme haben, Experten für angewandte Künstliche Intelligenz zu finden. Bei Spezialisten für technische IT sind es 57,2%.¹⁸⁰ Neben dem Fachkräftemangel seien dafür vor allem auch die zu hohen Gehaltsanforderungen der Kandidaten verantwortlich.¹⁸¹ Tatsächlich sind Personalkosten der größte Kostentreiber für deutsche Start-ups und machen bis zu 90% aller Kosten aus.¹⁸² Nicht umsonst halten deshalb 10,5% aller Start-ups die „Schaffung eines wettbewerbsfähigen Rechtsrahmens, um neue Möglichkeiten für Mitarbeiterbeteiligungen zu schaffen“ für die wichtigste Maßnahme zur Verbesserung ihrer Finanzierungssituation.¹⁸³

Der Bundesverband Deutsche Start-ups sieht in der fehlenden Förderung für Mitarbeiterkapitalbeteiligung einen Standortnachteil für Start-ups im internationalen Wettbewerb.¹⁸⁴ Daher hat der Verband die Verbesserung der rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu einer seiner zwei politischen Hauptforderungen gemacht. Ziel ist die Standardisierung und Vereinfachung von MAB in Start-ups. Konkret fordert der Verband:

¹⁷⁷ Böhm, op. cit., S. 328.

¹⁷⁸ Rechtsanwälte Ottmann & Khazanov: Virtuelle Mitarbeiterbeteiligung, <https://www.rokpartner.de/ratgeber/-gesellschaftsrecht/virtuelle-mitarbeiterbeteiligung/>. Zugegriffen: 27. Februar 2020.

¹⁷⁹ PriceWaterhouseCoopers, Start-up-Unternehmen in Deutschland, 2018. <https://www.pwc.de/de/startups/pwc-studie-startups-in-deutschland-2018.pdf>. Zugegriffen: 27. Februar 2020.

¹⁸⁰ Kollmann et al., Deutscher Start-up Monitor 2018, Bundesverband Deutscher Start-ups, Berlin 2018, S. 31.

¹⁸¹ PriceWaterhouseCoopers 2018, op. cit.

¹⁸² Böhm, op. cit., S. 38.

¹⁸³ Kollmann et al., op. cit., S. 81.

¹⁸⁴ Vgl. hierzu Bundesverband Deutsche Start-ups 2019, op. cit.

- Die Verschiebung des Besteuerungszeitpunktes von der Übertragung von Anteilen bzw. der Optionsausübung auf den Zeitpunkt des Verkaufs¹⁸⁵,
- Die Schaffung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligungsform, die einfach und rechtssicher nur einer Endbesteuerung nach Kapitalertragsteuer unterliegt.

Darüber hinaus schlägt der Verband vor, einen steuerlichen Sondertatbestand für Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Start-ups (dem Beispiel Schwedens folgend) einzuführen oder eine steuerliche Förderung mit einer Reform des Gesellschaftsrechts (nach dem Beispiel Frankreichs) zu kombinieren.

Die Große Koalition hat sich in ihrem Koalitionsvertrag darauf geeinigt, „neue Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung [zu] prüfen“.¹⁸⁶ Am 10. November 2019 hat die Bundesregierung daraufhin im Koalitionsausschuss beschlossen, den steuerlichen Freibetrag für MAB von EUR 360 auf EUR 720 zu verdoppeln. Damit bleibt die Bundesregierung hinter der bereits im Juli 2018 von der Landesregierung Nordrhein-Westfalen (NRW) in den Bundesrat eingebrachten Gesetzesinitiative zurück, die die jährliche steuerliche Freigrenze für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen von EUR 360 EUR auf EUR 5.000 anheben sollte.¹⁸⁷

2. Zusammenfassung und Ausblick

Mitarbeiterkapitalbeteiligung hat gerade für Start-ups erhebliches Potential im Wettbewerb um hochqualifizierte IT-Fachkräfte. In den vergangenen Jahren haben eine Reihe von EU-Mitgliedstaaten daher entsprechende steuerliche Fördermaßnahmen geschaffen. Inwieweit sich diese Dynamik auf andere EU-Mitgliedstaaten, insbesondere Deutschland übertragen wird, bleibt abzuwarten. Die europäischen Start-up Unternehmer und Investoren haben mit ihrem offenen Brief Anfang 2019 den Druck auf die nationale und europäische Politik deutlich erhöht. Auch in Deutschland haben zahlreiche Gründer und der Bundesverband Deutscher Start-ups den Brief unterzeichnet und werben weiter für eine stärkere Förderung.

Andererseits wird kritisiert, dass Kapitalbeteiligungen in Start-ups nur einem beschränkten Personenkreis angeboten werden, dieses Unternehmenssegment besonders im digitalen Bereich generell wenig Beschäftigung schafft und die Perspektive solcher Beteiligungsmodelle nicht nachhaltig ist. Damit werden im Hinblick auf die Förderung von Kapitalbeteiligung in der Gesamtwirtschaft nicht nur Argumente der Verteilungsgerechtigkeit vorgebracht sondern auch die Frage nachhaltiger Entwicklung und Kontinuität der Eigentümer gestellt. Und tatsächlich ist ja bei der Mehrzahl der (erfolgreichen) Start-ups der Exit der Gründer über die schnelle Börseneinführung das Ziel. Die bei traditionellen MKB-Konzepten verfolgten Ziele (siehe oben Kapitel IV) wie etwa Bindung an das Unternehmen bei Steigerung der Loyalität, Bildung einer mit den Haupteigentümern solidarischen Eigentümergruppe oder Unternehmensnachfolge können hier nur mit Einschränkungen wirksam werden.

Jedoch gibt es auch Problemschnittmengen zwischen Start-ups und Mittelstand insbesondere im Hinblick auf die aufgrund der mit notarieller Beurkundung von Anteilsübertragungen

¹⁸⁵ Diese Forderung unterstützt auch der Digitalwirtschaftsverband Bitkom. Vgl. hierzu Bitkom, op. cit.

¹⁸⁶ Ein neuer Aufbruch für Europa – Eine neue Dynamik für Deutschland – Ein neuer Zusammenhalt für unser Land, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode, S. 63.

¹⁸⁷ Bitkom forderte in seiner Stellungnahme vom März 2019 eine solche Erhöhung auf EUR 5.000 sowie eine Lockerung der Voraussetzung einer breitflächigen Mitarbeiterkapitalbeteiligung an alle Beschäftigten, die über ein Jahr im Unternehmen beschäftigt sind.

verbundenen Kosten eingeschränkte Fungibilität von GmbH-Beteiligungen. Aus diesem Grund wäre die Einführung einer Ausnahme von der notariellen Beurkundung wie etwa in Italien erfolgt (siehe oben 1.3.3), ein wichtiger Schritt. Dabei müsste der deutsche Gesetzgeber gar nicht soweit wie in Italien gehen und die notarielle Beurkundung für die Übertragung von GmbH-Anteilen gänzlich abschaffen: Die Ausnahme könnte

- (i) speziell auf die Übertragung von GmbH-Anteilen im Rahmen einer MKB beschränkt bleiben oder
- (ii) die notarielle Beurkundung bei standardisierten MKB-Modellen auf die Identität von Verkäufer und Erwerber beschränken.

Beide Varianten würden die Transaktionskosten drastisch senken würde; auch im zweiten Fall würden nämlich die am Wert der Anteile orientierten Gebühren bei notarieller Beurkundung auch des Vertrages dann nicht mehr anfallen. Auf diese Weise kann für die standardisierte Übertragung von Anteilen im Rahmen eines MKB Programms unter Wahrung des Schutzzweckes der Beurkundung eine Lösung erfolgen, die die Fungibilität der Arbeitnehmer-Anteile bei geringen Kosten effektiv erhöht. Eine solche Lösung dürfte auch für Start-ups ein Anreiz sein, statt atypischer Gewinnbeteiligungen echte Kapitalbeteiligungen anzubieten, zumal sie dann auch in den Genuss der bestehenden steuerlichen Förderung sowie gegebenenfalls über die Konstruktion von Zwischengesellschaften in den nachgelagerter Besteuerung kommen könnten.

In der Bundesregierung und auch bei den Bundesländern ist das Thema auf der Agenda. Noch ist offen, ob sich daraus wirklich verbesserte gesetzliche Regelungen entwickeln werden. Während in Deutschland und vielen EU-Mitgliedstaaten noch darüber diskutiert wird, wie Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Start-ups grundsätzlich besser gefördert werden kann, geht man in den USA schon den nächsten Schritt. Dort hat die Börsenaufsichtsbehörde SEC nämlich Ende 2018 angekündigt, zu prüfen, inwiefern auch sog. contract worker, also Selbstständige, in MKB-Modelle ihres Auftraggebers eingebunden werden könnten. Zielgruppe ist hierbei die in den USA wachsende Zahl von sog. Gig Workers wie z.B. Uber- und Lyft-Fahrer.¹⁸⁸

¹⁸⁸ Rule would cut workers in on gig economy riches, New York Times, November 13, 2018, S. 8.

VI. Fallstudien Deutschland

Thomas Steger, Rainer Sieg

1. Fallstudie KMU: Oraylis GmbH

Die Datenerhebung für die vorliegende Fallstudie fand im Oktober und November 2019 statt. Im Vorfeld wurde öffentlich verfügbare Dokumente und Informationen über das Unternehmen (insb. im Internet) recherchiert. Nach einem Erstkontakt per Mail und Telefon erfolgte ein Telefon-Interview durch den Zweitautoren mit einem der Geschäftsführer von Oraylis. Am 17. Oktober fand ein persönlicher Besuch des Zweitautors im Unternehmen in Düsseldorf statt. In diesem Zusammenhang gab es eine Begehung/Besichtigung des Unternehmens sowie mehrere Interviews mit dem Unternehmensgründer, einem Geschäftsführer und verschiedenen Mitarbeiter. Alle Interviews wurden auf Tonband aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Darüber hinaus stellte das Unternehmen den Autoren umfangreiches Dokumentenmaterial zur Verfügung. Zudem stand einer der Geschäftsführer für Nachfragen zur Verfügung. Die Auswertung des Datenmaterials erfolgte anhand üblicher qualitativer, inhaltsanalytischer Methoden für Fallstudien.¹⁸⁹

1.1 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Oraylis ist ein Entwickler von ganzheitlichen Business Intelligence-, Data Analytics-, Artificial Intelligence-Lösungen. In diesem Kontext werden (vornehmlich große und sehr große) Kunden über den gesamten Erarbeitungs-, Entwicklungs- und Implementierungsprozess hinweg betreut und begleitet. Der aktuelle Umsatz von Oraylis liegt bei ca. EUR 14 Mio., wobei die Geschäftsleitung von einem anhaltenden Umsatzwachstum von jährlich rund 20% ausgeht. Seit der Gründung im Jahr 1999 musste noch nie ein Jahresverlust verzeichnet werden. Den (potenziellen) Engpass für die Unternehmensentwicklung sieht die Geschäftsführung entsprechend nicht bei den Aufträgen, sondern vor allem bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

Das Unternehmen beschäftigt rund 95 Mitarbeiter, wovon ca. 75 unmittelbar als Experten tätig sind. Seit 2010 (damals noch mit 15 Mitarbeiter) erlebt das Unternehmen ein starkes Beschäftigungswachstum. Organisatorisch liegt der Schwerpunkt der Arbeit auf agilen Projektteams. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter liegt bei Mitte 30. Der Bildungsstand bzw. der Akademikeranteil der Mitarbeiter ist hoch. Einen Betriebsrat besitzt das Unternehmen nicht. Der Unternehmensgründer und geschäftsführende Gesellschafter ist seit dem Ausscheiden seines Mit-Gründers im Jahr 2018 alleiniger Mehrheitsgesellschafter. Darüber hinaus hält ein Kreis von Führungskräften kleinere Anteile am Unternehmen. Eine grundlegende Veränderung der Eigentümerstruktur ist nicht geplant.

¹⁸⁹ Eisenhardt, Building theories from case study research, Academy of Management Review 1989, 14, S. 532-550.

1.2 Historischer Hintergrund

Die MKB war seit Gründung des Unternehmens eine „Herzensangelegenheit“ für die beiden Gründer. Die Idee wurde allerdings über die Jahre immer wieder aufgeschoben. Die Gründe dafür lagen einerseits in der sehr dynamischen Unternehmensentwicklung, andererseits aber auch in der Furcht vor den mit der Einführung einer MKB verbundenen juristischen, steuerrechtlichen und administrativen Hürden und Schwierigkeiten.

Nach dem Ausscheiden seines Mit-Gründers 2018 erkannte der (verbliebene) geschäftsführende Gesellschafter vor allem die Notwendigkeit, sein Management und seine wichtigsten Fachkräfte im Unternehmen zu halten. Weiterhin ging es ihm um eine Stärkung des unternehmerischen Handelns auf allen Ebenen des Unternehmens. Der freigewordene Unternehmensanteil (50%) schuf dazu eine willkommene Verfügungsmasse. Noch im selben Jahr ergab sich ein Kontakt zur AGP und ihrem Geschäftsführer. Gemeinsam mit ihm und einem Projektteam aus dem Kreis der Mitarbeiter wurde ein MKB-Modell erarbeitet, das übereinstimmend als einfach, praktisch und „leichtgewichtig“ angesehen wird. Nach Zustimmung bzw. geringfügigen Änderungen durch den Rechtsanwalt und den Steuerberater von Oraylis wurde 2019 das Programm erstmals in die Tat umgesetzt.

1.3 Ausgestaltung des Programms

Das MKB-Modell von Oraylis beinhaltet zwei unterschiedliche Programme: Auf der einen Seite wurde den Führungskräften der ersten und zweiten Führungsebene eine direkte Beteiligung am Unternehmen (in flexiblem Umfang) angeboten. Auf der anderen Seite wurde eine stille Gesellschaft (als „einfaches und vielfach praktiziertes Rechtsinstitut“ – Zitat Angebotsprospekt) gegründet, an der sich alle Mitarbeiter beteiligen konnten.

Bei der stillen Beteiligung handelt es sich um nicht zweckgebundene Einlagen der Mitarbeiter im Vermögen des Unternehmens, verbunden mit dem Anspruch auf erfolgsabhängige Verzinsung und auf Rückzahlung des Nennwerts der Beteiligung. Die Mindesteinlage der Mitarbeiter ist EUR 640; es besteht eine Aufstockungsmöglichkeit in Schritten von EUR 100 bis zu maximal 5% des Bruttojahreseinkommens. Das Unternehmen bezuschusst jede Beteiligung mit EUR 360, die steuer- und sozialversicherungsfrei sind. Somit können die Steuerfreibeträge (Stand 2019) voll ausgeschöpft werden. Die Verzinsung der Beteiligung erfolgt über ein eigenes, relativ leicht nachvollziehbares Rechenmodell. Dabei wird auf der Grundlage der EBIT-Marge des Unternehmens, des Umsatzwachstums sowie Länge der Zugehörigkeit als stiller Gesellschafter ein Zinssatz berechnet (vgl. Beispiel im Angebotsprospekt). Dabei gibt es auch die Möglichkeit einer Verlustbeteiligung, d.h. ein negativer Zinssatz führt zu einer Reduzierung des Nennwerts der Beteiligung. Ein Insolvenzschutz für die Beteiligung besteht ebenfalls nicht.

Teilnahmeberechtigt sind bei der stillen Beteiligung alle Mitarbeiter ab einer Beschäftigungsdauer von mehr als einem Jahr, wobei die Teilnahme freiwillig ist. Die Abwicklung erfolgt einfach über direkte Banküberweisungen. Offizielles Ziel der stillen Beteiligung ist der Vermögensaufbau oder die Stärkung der Altersvorsorge der Mitarbeit. Entsprechend besteht eine klar langfristige Ausrichtung des Programms, die in einer Mindest-Haltedauer der Beteiligung von drei Jahren und in einem weiterhin geplanten jährlichen Beteiligungsangebot zum Ausdruck kommt. Die Umsetzung der stillen Beteiligung wird durch eine transparente Informationspolitik begleitet, die auch offen kritische Aspekte (z.B. Verlustmöglichkeiten) anspricht und auf die vollen Informationsrechte der Mitarbeiter

verweist. Als Grund, weshalb der Belegschaft keine direkte Beteiligung am Unternehmen angeboten wurde, wird von den Geschäftsführern auf die hohe Zeit- und Kostenintensität (z.B. Notar, Handelsregister, Wertermittlung) eines solchen Programms verwiesen.

1.4 Ergebnisse / Effekte der MKB

Das MKB-Programm war bei seiner Erstaufgabe sehr erfolgreich: 76% der berechtigten Mitarbeiter nahmen das Angebot an. Der durchschnittliche Anlagebetrag lag mit ca. EUR 2.600 deutlich über dem Mindestbetrag. Insgesamt kam so ein Betrag von rund EUR 130.000 zusammen, obwohl – nach Auskunft der Geschäftsführer – das Unternehmen dieses Kapital zurzeit gar nicht benötigt. Die Rückmeldungen von Führungskräften und Mitarbeiter zum (neuen) Programm waren durchwegs positiv, kritische Stimmen waren bisher keine zu vernehmen.

Das Unternehmen zeichnet sich grundsätzlich (und über die MKB-Programme hinaus) durch eine offene Unternehmenskultur aus. Es besteht eine sehr familiäre Atmosphäre, bis zum Gesellschafter sprechen sich alle mit dem Vornamen an und duzen einander. Die Architektur besteht größtenteils aus offenen, hellen Projekträumen und Großraumbüros mit zahlreichen flexiblen Arbeitsplätzen. Weiterhin gibt es im Aufenthaltsbereich eine zentrale Säule, auf der alle Mitarbeiter mit Foto präsent sind. Die Geschäftsführer betonen die flache Hierarchie und verstehen sich in erster Linie als „Coaches“ ihrer Mitarbeiter. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von Einrichtungen (z.B. Firmen-Zeitschrift), Veranstaltungen (z.B. Oraylis-Campus zur Weiterbildung) und Attraktionen (z.B. gemeinsames Kochen, Ausflüge), durch die die offene Unternehmenskultur auch kontinuierlich gelebt wird. Oraylis wurde so in der Vergangenheit bereits mehrfach als „Great place to work“ ausgezeichnet.

1.5 Wichtige Akteure

Eine Schlüsselrolle für die MKB bei Oraylis kommt zweifellos dem geschäftsführenden Gesellschafter zu, der einerseits die Idee schon seit Langem propagiert, fördert und verbreitet und andererseits, zumindest mit Blick auf das direkte Beteiligungsprogramm, auch über die notwendigen Mittel zur Umsetzung verfügt. Wichtig für den Erfolg der MKB ist auch seine charismatische Persönlichkeit, die in der Belegschaft ein hohes Maß an Vertrauen, gerade auch mit Blick auf die Beteiligung, erzeugt. Weiterhin wichtig ist das interne Projektteam, zusammengestellt aus an der Idee interessierten Führungskräften und Mitarbeiter, das die Ausarbeitung des MKB-Modells diskutiert und wesentlich mitgestaltet hat. Die Teammitglieder fungieren seither auch als wichtige Informationsquellen, Promotoren und Multiplikatoren für MKB im Unternehmen.

Auch die Geschäftsführer und die Führungskräfte waren für das Oraylis-Modell bedeutsam. Einerseits waren sie im Rahmen des Programms mit der direkten Beteiligung gefordert, mit ihrer Kapitalbeteiligung eine Vorbildwirkung auszuüben und für die gesamte Belegschaft Vertrauen in das MKB-Modell zu signalisieren. Andererseits kommt ihnen eine wichtige Rolle als Informationsquelle für die Mitarbeiter zu. Schließlich betonen die Geschäftsführer auch die wichtige Rolle der Beratung und Unterstützung durch die AGP bei der Einführung des MKB-Modells.

1.6 Probleme / Herausforderungen

Ungeachtet der positiven Aspekte steht Oraylis mit Blick auf das MKB-Modell auch vor gewissen Problemen bzw. Herausforderungen. So ist die Änderung und Anpassung von MKB-Programmen im Mittelstand oftmals nicht einfach und mit diversem administrativ-bürokratischem Aufwand verbunden. Im vorliegenden Fall könnte das beispielsweise im Zusammenhang mit der Frage nach einer Ausweitung der individuellen Beteiligungsgrenze pro Mitarbeiter oder der Ausweitung der direkten Beteiligungen virulent werden.

Die Beteiligungsgrenze sowie die (für die meisten Mitarbeiter fehlende) direkte Beteiligungsmöglichkeit könnten in naher Zukunft durchaus auch kontroverse Diskussionen im Unternehmen nach sich ziehen. Bei letzterem Thema könnte auch der fehlende Betriebsrat eine Rolle spielen. Darüber hinaus ist zu bedenken, dass die wirtschaftliche Situation von Oraylis momentan sehr positiv eingeschätzt werden kann – ob und in wie weit die aktuelle Beteiligungsquote auch in schwierigeren Zeiten aufrechterhalten werden kann, ist aus heutiger Sicht schwer abschätzbar. Schlussendlich sind auch die Folgen des gegenwärtig starken Unternehmenswachstums, beispielsweise für die familiäre Unternehmenskultur und mithin für das MKB-Modell, kritisch zu hinterfragen.

2. Fallstudie Start-up: audibene GmbH

Die Datenerhebung für die zweite Fallstudie fand zwischen September und November 2019 statt. Im Vorfeld wurde mittels öffentlich verfügbarer Dokumente und Informationen über das Unternehmen (insbesondere im Internet) recherchiert. Nach einem Erstkontakt des Zweitautors per Mail und Telefon führte dieser ein Telefon-Interview mit einem der beiden Geschäftsführer, Dr. Marco Vietor (im Folgenden GF). Am 6. November fand ein persönlicher Besuch der beiden Autoren in der Zentrale von audibene in Berlin statt. In diesem Zusammenhang gab es eine Begehung/Besichtigung des Unternehmens sowie mehrere Interviews mit GF, dem „Head of Finance“ sowie mehreren Mitarbeiter. Alle Interviews wurden auf Tonband aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Darüber hinaus stellte das Unternehmen den Autoren umfangreiches Dokumentenmaterial zur Verfügung. Zudem stand GF für Nachfragen zur Verfügung. Die Auswertung des Datenmaterials erfolgte ebenfalls anhand der Methodik von Eisenhardt (1989).

2.1 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Audibene (Namenszusatz: einfach gut hören) ist der weltweit größte Online-Anbieter von Hörgeräten und das am schnellsten wachsende Hörpflegeunternehmen. Seit dem Start 2012 ist der Umsatz p.a. um das Zweifache gestiegen, der aktuelle Umsatz von audibene liegt bei ca. EUR 150 Mio. Audibene hat 2019 zum ersten Mal in seiner siebenjährigen Firmengeschichte einen Gewinn gemacht. Für 2020 plant die Unternehmensleitung diesen Gewinn von EUR 1 Mio. auf 16 Mio. zu steigern. Aus Sicht der befragten Mitarbeiter ist das ein sehr ambitioniertes Ziel, mit dem sich nicht jeder Mitarbeiter identifizieren kann, sie hätten aber *„schon viele kleine audibene-Wunder erlebt“*. *„Wir haben das Potenzial, und die Mittel sind da, oder die Mittel werden in dem Zeitraum noch entwickelt. Wir vertrauen darauf. Wir haben es in den letzten Jahren jedes Jahr geschafft.“*

Audibene wurde 2012 von zwei Schulfreunden als GmbH (beide 50%) gegründet. In 2012 gab es mit einigen Business Angels drei Finanzierungsrunden zu je EUR 300.000. Nach acht Monaten am Markt folgte im Januar 2013 die erste Venture Capital Runde mit EUR 1 Mio. Zehn Monate danach gab es eine weitere Finanzierungsrunde von 2,5 Mio. mit einem dänischen Venture Capital Fonds. Danach hatten die beiden Gründer zusammen noch einen Anteil von 50%. Drei Jahre nach Gründung von audibene kaufte der schwedische Private Equity-Investor EQT alle bisherigen Eigentümer aus. Die beiden Gründer reinvestierten den Veräußerungserlös zu 85% auf der Ebene der übernehmenden Holding, sie wurden also neben EQT Mitgesellschafter. In der Folgezeit verkauften die Gründer einige ihrer Anteile an andere Investoren der Holding. Faktisch könnte die Holding audibene also jederzeit gegen den Willen der Gründer „zumachen“. Die Holding hat zudem, neben audibene, auch die in Sivantos umbenannte Hörgerätesparte von Siemens (6.000 Mitarbeiter) zu einem Kaufpreis von EUR 2,45 Mrd. übernommen. Audibene beschäftigt aktuell rund 1.150 Mitarbeiter weltweit, davon 500 in Deutschland (davon 300 in Berlin) und 300 in den USA. Weitere 350 Mitarbeiter sind auf Standorte in Holland, Frankreich, Schweiz, Kanada, Indien, Malaysia und Korea verteilt. Einen Betriebsrat besitzt das Unternehmen nicht, es gibt seitens der Belegschaft derzeit auch keine Überlegungen einen solchen zu gründen bzw. zu wählen. Tarifverträge werden in der deutschen GmbH nicht angewendet.

Privat sind GF und sein audibene-Mitgesellschafter noch als Business Angels in 18 weiteren digitalen Start-ups (meist internetbasierte endkundenorientierte Modelle) mit Anteilen zwischen 0,5 und 20% der Gesellschaftsanteile engagiert. Technisch läuft dies über eine allein dem GF gehörende Holding-Gesellschaft ab.

2.2 Historischer Hintergrund

GF hat an der WHU in Vallendar BWL studiert. Sein beruflicher Einstieg war als Unternehmensberater bei Bain & Company. 2005 machte er sich mit der Geschäftsidee einer cloudbasierten Softwarelösung selbstständig. Diese Softwarefirma verkaufte er 2009 an seinen größten Kunden, einen Chemiekonzern. Während alle 15 Mitarbeiter zum Erwerber wechselten, hatte GF *„keine Lust da in der fünften Hierarchieebene für interne Softwareanwendung zuständig zu sein, sondern wollte weiterhin Unternehmer sein“*.

Anlässlich eines Abendessens von GF mit einem alten Studienfreund in 2012 kamen beide darauf zu sprechen, dass es in Deutschland 12 Mio. Menschen mit einem Hörverlust gibt, wovon aber nur 2 Mio. ein Hörgerät besitzen. Als Grund für das Nichthandeln der 10 Mio. unversorgten Menschen machten sie aus, dass vielen Menschen ihre Schwerhörigkeit *„ein bisschen peinlich“* ist und sie *„nicht wissen an wen sie sich wenden können“*. Das Internet wurde als Kanal entdeckt, über den sich die Betroffenen mit einer sehr niedrigen Eintrittsschwelle über das Thema informieren können. Daraus entstand die Idee, ein Geschäftsmodell zu entwickeln, wonach Kunden im ersten Schritt online akquiriert und danach im zweiten Schritt kostenlos telefonisch vorberaten werden, um sie handlungsbereit zu machen. Im dritten Schritt werden diese zu Partnerakustikern, also den bekannten klassischen Hörgerätegeschäften, vermittelt und auch das von audibene empfohlene Hörgerät wird dorthin geschickt. Die Akustiker übernehmen dann als Subunternehmer (*„hier ist der Kunde, hier ist das Hörgerät, bitte anpassen“*) gegen eine Provision die physische Anpassung des Hörgeräts. Audibene ist gegenüber den Kunden der Leistungserbringer und rechnet auch mit diesen und den Krankenkassen ab (End-to-End-Betreuung).

Da beide Firmengründer keine ausgewiesenen Online-Marketing-Fachleute waren, suchten sie nach einem diesbezüglichen Experten. Als sie einen gefunden hatten, wollte dieser wissen, was er als Äquivalent für die Aufgabe seines sicheren Arbeitsplatzes bekommen würde. Daraufhin boten die beiden Firmengründer ihrem ersten Mitarbeiter eine Beteiligung von 5% an. Als zweiter Mitarbeiter wurde ein Interviewer mit Bachelorstudium eingestellt. Dieser erhielt 1% der Anteile. Auch die nächsten Mitarbeiter (ein Hörakustikmeister, „eine unternehmerisch denkende Hörakustikerin“ und eine an der WHU studierte Marketingfachkraft) bekamen jeweils 1% Anteile. Bei den meisten der danach folgenden Einstellungen „hat sich die Frage mit der Beteiligung nicht gestellt“.

Als sich audibene von einem Wohnzimmerunternehmen zu einem Unternehmen mit eigenen „hippen“ Geschäftsräumen und immer mehr Mitarbeitern wandelte, suchten die Geschäftsführer nach einer neuen Form der Mitarbeiterbeteiligung. Da sie nicht bei jeder Satzungsänderung der GmbH alle Beteiligten „zum Notar schleppen“ wollten, wählten sie keine echte, sondern die Form einer virtuellen MKB. Nach Aussage von GF „ist es im digitalen Umfeld von Berlin der absolute Standard, dass Mitarbeiter mit virtuellen Anteilen beteiligt werden, die im Wesentlichen einen wirtschaftlichen Anspruch an die Firma einräumen, der zum Tragen kommt, wenn ein Exit-Event vorliegt, also wesentliche Teile der Firma an neue Gesellschafter verkauft werden.“

Drei Jahre nach Gründung des Start-ups kam es zum ersten Exit-Event, als EQT alle Bestandsgesellschafter, also Gründer, Investoren, Business Angels und Fonds, auskaufte und deren Anteile übernahm. 2015 wurden auch die virtuellen Beteiligungen an die beteiligten Mitarbeiter – 15% der insgesamt 100 Mitarbeiter – ausgezahlt. Die Mitarbeiter freuten sich, „als das ausbezahlt wurde“. „Wirklich null Sinn“ machte für sie dagegen, dass die Auszahlung ihres Investments als Gehalt versteuert werden musste. Diejenigen, bei denen neben Einkommensteuer und Solidaritätszuschlag auch noch Kirchensteuer in Höhe eines Netto-Monatsgehältes anfiel, fanden dies „absurd“ und „sind dann alle aus der Kirche ausgetreten“.

2.3 Ausgestaltung des Programms

Die Kernelemente des derzeit aktuellen VALUE-Plans sind in Tabelle 4 dargestellt. Das aktuelle MAB-Programm von audibene wird nicht automatisch jedem Mitarbeiter angeboten. Ausgenommen sind Mitarbeiter, die noch in der Probezeit sind und „Wackelkandidaten“, bei denen die Firmenleitung „nicht überzeugt ist, dass diese wirklich bei uns sind“ (ca. 40% der Belegschaft). Von dem Firmenangebot machen allerdings nicht alle Mitarbeiter Gebrauch. Den Grund hierfür sieht GF vor allem darin, dass bei ihrem Modell erst einmal Investitionsbeträge aus dem laufenden Einkommen entnommen werden müssen, was vor allem bei geringerem Nettoeinkommen schwerfällt.

Bezüglich des aktuellen Instrumentariums mit den verschiedenen Durchführungswegen und den direkten Beteiligungen mit dem gehebelten Programm, der direkten Beteiligung mit normalen Anteilen und dem virtuellen Investitionsprogramm ist GF sehr zufrieden. Deshalb sieht er derzeit keinen Bedarf für andere oder weitere Instrumente zur Beteiligung. Angesichts der Tatsache, dass immer mehr Mitarbeiter einen relevanten Einfluss auf die Entwicklung der Firma haben und im Sinne der Logik, dass jeder, der einen erheblichen Einfluss auf die Firma hat, auch beteiligt werden sollte, hält GF allerdings eine zeitnahe Vergrößerung des Beteiligtenkreises für erforderlich.

Tabelle 4: Kernelemente des VALUE-Plans, audibene GmbH

Eckpfeiler	<p>Ein ESOP (Employee Stock Ownership Plan) ist ein gängiges Instrument, um die Mitarbeiter persönlich vom Erfolg des Unternehmens profitieren zu lassen, unser VALUE ist technisch gesehen ein ESOP-Plan in einer sehr spezifischen Form.</p> <p>Der VALUE-Plan wird vollständig von der Leistung des audibene-Kerngeschäfts bestimmt und ist nicht von der Entwicklung von Sivantos abhängig.</p> <p>Die Grundlage des Plans sind sogenannte „virtuelle Aktien“. Dies ist notwendig, da wir nicht öffentlich gelistet sind und beabsichtigen, Ansprüche an eine breitere internationale Gruppe von Mitarbeitern zu vergeben. Der Ansatz der „virtuellen Aktie“ stellt einen Aktienkurs auf der Grundlage einer vordefinierten Bewertungslogik her und stellt eine finanzielle Forderung gegenüber dem Unternehmen dar.</p>
Investment	<p>Ein vereinbarter Betrag des Jahresgehalts wird nicht in bar ausgezahlt, sondern zur Sicherung der Rechte auf den Erhalt virtueller Aktien während des Erdienungszeitraums zum aktuellen Aktienkurs verwendet (kein Steuerabzug zu diesem Zeitpunkt, so dass die Investition in zwölf gleichen Teilen vom Bruttogehalt abgezogen wird).</p>
Wert und Auszahlung	<p>Der Aktienkurs entwickelt sich linear mit der Unternehmensbewertung des audibene-Geschäfts.</p> <p>Die Bewertung ist abhängig von der Entwicklung von Umsatz und Gewinn, gemessen als EBITDA (Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Amortisation) der betreffenden Geschäftseinheiten.</p> <p>Die Optionen können jedes Jahr nach der Veröffentlichung des offiziellen Konzernergebnisses und der Bewertung während eines zweiwöchigen Zeitraums ausgeübt werden.</p> <p>Der Wert des Portfolios ist auf das Zehnfache der Anfangsinvestition begrenzt.</p>
Erdienungszeitraum (Vesting)	<p>Die Aktien sind an einen Erdienungszeitraum von zwei Jahren gebunden, d.h. der Aktienkurs ist bereits fixiert, aber der finanzielle Anspruch entsteht erst 24 Monate nach der Investition.</p>

Quelle: audibene GmbH, eigene Übersetzung aus dem Englischen.

2.4 Ergebnisse / Effekte der Beteiligung

Die interviewten Mitarbeiter fühlten sich durch das Angebot von Mitarbeiterbeteiligung „*ein Stückweit wertgeschätzt und geehrt*“. Neben dem finanziellen Aspekt „*heißt das auch, die wollen mich noch zwei Jahre lang hierbehalten*“.

Das Unternehmen zeichnet sich grundsätzlich (und über die MAB-Programme hinaus) durch eine sehr offene Unternehmenskultur aus. Gemeinsames Ziel aller Mitarbeiter ist es – trotz mittlerweile sieben Unternehmensjahren – den „Start-up-Spirit“ aufrecht zu erhalten. Entsprechend lautet ein Firmenleitsatz „Culture eats Strategy for Lunch“. Es ist durchwegs eine lockere familiäre Atmosphäre festzustellen. Bis zu den Geschäftsführern sprechen sich alle mit dem Vornamen an und duzen einander. In der Rezeption werden Besucher mit einer Wand voll unkonventioneller Bilder der Standort-Mitarbeiter begrüßt. Die moderne Innenarchitektur in einem historischen Backstein-Industriegebäude mit offenen, hellen Projekträumen und Großraumbüros mit zahlreichen flexiblen Arbeitsplätzen sowie eine große für Pausen nutzbare Dachterrasse unterstützt eine interaktive Arbeitsweise ebenso wie der Küchenbereich und die Meeting-Bereiche.

Bei audibene gibt es laut GF nur Teams, keine Abteilungen und damit auch kein Organigramm. Das soll auch durch das Wording betont werden, entsprechend heißt die Personalabteilung „People Team“.

2.5 Wichtige Akteure

Eine Schlüsselrolle für die Einführung von MKB bereits ab Firmengründung der audibene kommt zweifellos den beiden Firmengründern (und derzeitigen Geschäftsführern) zu. Wichtig ist dabei sicherlich auch die in den Interviews mit Mitarbeitern (ohne Anwesenheit der Geschäftsführer) immer wieder stark betonte charismatische Persönlichkeit der Geschäftsführer, die in der Belegschaft ein hohes Maß an Vertrauen, gerade auch mit Blick auf die Beteiligung, erzeugen. Die Initiative zur MKB ging allerdings bei den ersten Einstellungen von den Bewerbern selbst aus. Diese konnten nur über Firmenbeteiligungen als Arbeitnehmer für audibene gewonnen werden.

2.6 Probleme / Herausforderungen

Der Steuerfreibetrag von derzeit EUR 360 wird durch das MAB-Programm von audibene nicht genutzt, da die virtuelle Beteiligung systematisch eine Gewinnbeteiligung darstellt. Die beteiligten Mitarbeiter erwerben eben keine Unternehmensanteile, vielmehr wird die an die Entwicklung des Aktienpreises gekoppelte Gewinnbeteiligung bar ausgezahlt. Begründet wird dies jedoch durch GF mit dem „lächerlichen Förderungsbetrag“ angesichts einer durchschnittlichen Investmenthöhe von EUR 4.000. Bei „österreichischen Verhältnissen“ (d.h. bei EUR 3.500) „wären wir dann dabei“. Eine Umwandlung des MKB-Programms wäre zum jetzigen Zeitpunkt aus Sicht von audibene auch mit einem kaum zu vertretenden administrativ-bürokratischen Aufwand verbunden. Zusätzlich betrachten alle Gesprächspartner bei audibene die Tatsache als sehr problematisch, dass die Auszahlung ihrer Investments als Einkommen zu versteuern ist. Angesichts des beträchtlichen persönlichen Risikos wäre, ihrer Meinung nach, eine Versteuerung im Abgeltungsteuerbereich (25%) eher angemessen.

3. Schlussfolgerungen

Grundsätzlich stellen beide Fälle Erfolgsgeschichten dar: Beide Unternehmen konnten einen hohen Anteil der Belegschaft für das Thema MAB gewinnen. Beide können auch auf verschiedene, aus der Literatur bekannte positive Auswirkungen der MAB¹⁹⁰ verweisen. Insbesondere die Fachkräftebindung scheint in beiden Unternehmen durch MAB gestärkt worden zu sein. Ein wichtiger Unterschied ist, dass das audibene lediglich eine „virtuelle Beteiligung“ anbietet, die systematisch eine atypische Gewinnbeteiligung darstellt (siehe oben [Kapitel V 1.3](#)). Die beteiligten Mitarbeiter erwerben keine Unternehmensanteile, vielmehr wird die an die Entwicklung des Aktienpreises gekoppelte Gewinnbeteiligung bar ausgezahlt. Teilweise sind solche Pläne wie hier mit Arbeitnehmereinlagen aus Entgeltumwandlung verbunden, wobei diese Komponente dann ebenfalls nicht zu Anteilseigentum führt, sondern eher einem Darlehen an das Unternehmen gleicht, dessen Verzinsung an die Wertsteigerung der Aktien gekoppelt ist.

Weiterhin unterstreichen beide Fälle die bereits früher diskutierte wichtige Rolle einer kooperativen Unternehmenskultur für das Funktionieren von MKB.¹⁹¹ Auch das Gewicht, das Gründern bzw. geschäftsführenden Gesellschaftern in Unternehmen dieser Größe und

¹⁹⁰ Z.B. Beyer/Naumer (Hrsg.), op. cit.

¹⁹¹ Steger et al., op. cit.

Rechtsform, auch bei der Einführung von MKB-Modellen, zukommt, wird in den beiden Fallstudien sehr deutlich.

Unter finanziellen Gesichtspunkten ist einerseits die Belastung für die beiden Unternehmen, erwartungsgemäß, unterschiedlich ausgeprägt – moderat bei Oraylis (aufgrund der hohen Beteiligungsquote), sehr gering bei audibene (aufgrund des virtuellen Charakters der Beteiligung). Andererseits werden die Steuerfreibeträge bei Oraylis präzise abgebildet und ausgeschöpft, während sie bei audibene nicht angewandt werden können und zudem als geringfügig ignoriert werden. Für die öffentliche Hand bzw. für den Fiskus ergeben sich bei Oraylis entsprechend Einbußen (durch die volle Ausschöpfung der Freibeträge), bei audibene dagegen sogar Gewinne (aufgrund der höheren Besteuerung bei der Realisierung der Beteiligungsgewinne als Einkommen).

Abschließend sind allerdings auch mehrere (gemeinsame) Problempunkte der beiden Fallstudien zu vermerken: So bestehen gerade unter KMUs wohl noch immer größere Informationsdefizite, was das Thema MKB anbetrifft. In beiden Fallstudien ist auch die direkte Mitarbeiterbeteiligung noch gering ausgeprägt und könnte früher oder später zu einem Knackpunkt werden (Stichwort: Mit-Unternehmer ohne echte Mitsprache?). Zudem zeigt sich in beiden Fällen eine Art von „liability of adolescence“, d.h. die großen Schwierigkeiten ergeben sich bei MKB nicht zu Beginn oder in den ersten Jahren, sondern oft erst nach einer gewissen Zeit, wenn das Modell (scheinbar) gereift ist,¹⁹² beispielsweise bei Fragen zum Exit oder Teil-Exit (und der konkreten Umsetzung), zum Umgang mit dem Unternehmenswachstum (und dessen Konsequenzen für den Beteiligtenkreis) oder auch zum Thema Mitsprache.

¹⁹² Kranz/Steger, op. cit.

Teil 3

Übersicht der Ergebnisse

Obwohl die Förderung grenzüberschreitender MAB-Modelle schon seit Jahrzehnten Teil der europäischen Agenda ist, wurden mit Ausnahme der Regelungen zur „Financial Assistance“ in der 2. Gesellschaftsrechtsrichtlinie 77/91/EWG von 1976 bislang kaum entsprechende Regelungen oder Maßnahmen verabschiedet.

- Der in einem Pilotprojekt für die Generaldirektion MARKT 2013/14 entwickelte und vom Europäischen Parlament in einem Initiativbericht mit EntschlieÙung unterstützte Fünf-Punkte-Plan zur Förderung der Mitarbeiterbeteiligung stellt erstmals einen konkreten Fahrplan für das weitere Vorgehen auf europäischer Ebene dar.
- Neben langfristigen gesetzgeberischen Maßnahmen sieht dieser Plan eine Reihe „weicher“ Maßnahmen vor, die bereits kurz- und mittelfristig eingeführt werden können und nicht an das langwierige Gesetzgebungsverfahren gebunden sind.
- Es ist zu erwarten, dass der jüngste Initiativbericht des Europäischen Parlaments (2018/2053 (INI)) vom 23. Oktober 2018 der neuen Kommission Impulse geben wird. Darüber hinaus ist noch nicht klar, welchen Stellenwert die Förderung von MKB auf der Agenda der neuen Kommission einnehmen wird.

Im Lichte des für den Mittelstand identifizierten Handlungsbedarfs ist hervorzuheben, dass isolierte „Insellösungen“ wenig Erfolg versprechen und dass es vielmehr auf einen insgesamt konsistenten regulatorischen Rahmen ankommt. Generell gilt:

- Hinsichtlich des Verhältnisses von Aufwand zum Nutzen von Fördermaßnahmen lässt sich ein Zusammenhang zwischen begünstigenden Bedingungen (das sind insbesondere stabiler rechtlicher Rahmen, fiskalische Anreize sowie Unterstützung durch Politik und Sozialpartner) und der Inzidenz von MKB feststellen.
- Eine Potentialabschätzung der MKB für die Population deutscher Unternehmen (ECS 2013, Stichprobe 1.422 Unternehmen) beziffert dieses mit etwas mehr als 100.000 Unternehmen. Dies betrifft die Antwort auf die Frage, von wie vielen der noch nicht MKB praktizierenden Unternehmen erwartet werden kann, dass sie unter entsprechend sinnvollen, die MKB fördernden Maßnahmen diese einführen.
- Steuervergünstigungen für MAB existieren in 17 (überwiegend westeuropäischen) von 27 EU-Mitgliedstaaten; sie unterscheiden sich wesentlich in Form und Umfang. Steuervergünstigungen sind keine unabdingbare Voraussetzung für MKB, aber ein effektives Förderinstrument zur Verbreitung der MKB.

Hervorzuheben sind sowohl die Vielfalt der möglichen und sinnvollen Fördermaßnahmen als auch die Unterschiede in Bezug auf die Unternehmensformen.

- Hinsichtlich Mittelstand und Start-ups – dem Schwerpunkt dieser Studie – ist bei allen strukturellen Unterschieden auch auf Problemschnittmengen hinzuweisen. Dies betrifft Reduzierung von Transaktionskosten und Bürokratieabbau.
- Im Fokus der Empfehlungen stehen: (i) Maßnahmen zur Vereinfachung der Umsetzung von MKB und zur Reduzierung von Transaktionskosten; (ii) Förderung der MKB im Mittelstand über Zwischengesellschaften insb. zur Unternehmensnachfolge; (iii) Schaffung von Alternativen zu „virtuellen“ Beteiligungen.

VII. Harmonisierung auf EU-Ebene

Denis Suarsana

Die große Vielfalt hinsichtlich Rahmenbedingungen und Verbreitung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung in den EU-Mitgliedstaaten stellt für Unternehmen mit Standorten im europäischen Ausland eine Herausforderung dar. Will eine Firma aus Deutschland beispielsweise in Slowenien eine Produktionsstätte eröffnen, kann sie ihre dortigen Beschäftigten nicht ohne weiteres in der Art am Unternehmen beteiligen, wie sie dies am Heimatstandort möglicherweise bereits tut. Unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen, ggf. stark variierende steuerliche Vorschriften und möglicherweise auch verschiedene Einstellung der Gewerkschaften gegenüber der Thematik bedeuten, dass das Unternehmen ggf. ein vollkommen anderes Mitarbeiterbeteiligungsmodell an seinem neuen Standort einführen muss. Gerade KMUs kann diese grenzüberschreitende Problematik vor Probleme stellen. Anders als Großunternehmen verfügen KMUs in der Regel über weniger personelle und finanzielle Ressourcen, um an einem ausländischen Standort ein neues, dem nationalen Rechtsrahmen entsprechendes Beteiligungsmodell aufzubauen. Mögliche Folgen: die ausländischen Beschäftigten werde nicht am Unternehmen beteiligt oder die Firma wird im europäischen Ausland keinen Standort eröffnen können. Eine solche Einschränkung grenzüberschreitender finanzieller Mitarbeiterbeteiligung lässt den Schluss zu, dass es sich dabei um eine Behinderung der Niederlassungsfreiheit gemäß Art. 49 und 54 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)¹⁹³ handelt. In diesem Fall bestünde Handlungsbedarf für den Europäischen Gesetzgeber.

Die Europäischen Institutionen beschäftigen sich bereits seit Mitte der 1970er Jahre mit der Thematik der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung. Doch selbst nach einer Reihe von offiziellen Papieren, Mitteilungen, Empfehlungen und Resolutionen in den letzten Jahrzehnten, gibt es bis heute fast keine europarechtlichen Regelungen zur MAB.¹⁹⁴ Einzige Ausnahme bildet die Zweite Gesellschaftsrechtsrichtlinie 77/91/EWG von 1976 in der Fassung vom 25. Oktober 2012¹⁹⁵, die Unternehmen zum Zweck der Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung eine Abweichung von bestimmten gegenläufigen nationalen Regeln gestattet (z.B. das Verbot des Erwerbs eigener Aktien).¹⁹⁶ Ein Grund für die Zurückhaltung des Europäischen Gesetzgebers ist womöglich die mangelnde Regelungskompetenz hinsichtlich der im Kontext der

¹⁹³ Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (ehemals Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft vom 25. März 1957), geändert durch den Vertrag von Lissabon, unterzeichnet am 13. Dezember 2007 und in Kraft getreten am 1. Dezember 2009.

¹⁹⁴ Für einen umfassenden Überblick über die Aktivitäten auf EU-Ebene, siehe: Lowitzsch/Hashi et al. 2014, op. cit.

¹⁹⁵ Richtlinie 2012/30/EU, ABl. EU L 315 vom 14. November 2012 S 74–97. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/TXT/?uri=CELEX:32012L0030>. Siehe Art. 21 Abs. 3, 25 Abs. 6, 45 Abs. 1 und 2 (vormals Art. 19 Abs. 3, 23 Abs. 2, 41, Abs. 1 und 2 der Zweiten Gesellschaftsrechts-Richtlinie, 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976), die Ausnahmen vom EU-Recht zu Aktiengesellschaften erlauben, um die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung zu fördern. Richtlinie 2012/30/EU wurde am 14. Juni 2017 durch die Richtlinie 2017/1132/EU, ABl. EU L 169 vom 30. Juni 2017, S 46–127, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A32017L1132> aufgehoben und ersetzt. Zugegriffen: 1. April 2020.

¹⁹⁶ Unterstützende aber nicht bindende Regelungen finden sich in der Empfehlung vom 27. Juli 1992 (Rat der Europäischen Gemeinschaften 1992) und Teil II Abschnitt 7 des Aktionsprogramms (Europäische Kommission 1989) für die Umsetzung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer (Europäische Gemeinschaften bzw. Europäische Union 1989).

Mitarbeiterbeteiligung so entscheidenden Frage der steuerlichen Förderungen. Obwohl keine Grundvoraussetzung für solche Pläne, ist sie doch das zentrale Förderinstrument zur stärkeren Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen. Art. 114 AEUV schließt jedoch jegliche Kompetenz der EU für direkte Besteuerung und damit die steuerliche Regulierung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung aus. Der Kommission bleibt damit lediglich die Möglichkeit die Koordination und Kooperation bzgl. der steuerlichen Behandlung finanzieller Mitarbeiterbeteiligungsmodelle zu unterstützen.

Unstrittig ist allerdings ein Koordinationsbedarf hinsichtlich der existierenden Anwendungspraktiken, der nach einer Entwicklung gemeinsamer Leitlinien und der Vereinbarung allgemeiner Prinzipien verlangt. Diese Leitlinien sollten zum einen ausreichend Spielraum für länderspezifische Modifikationen bieten, zum anderen die Kompatibilität der derzeit praktizierten Modelle gewährleisten, um die Mobilität der Arbeitnehmer innerhalb der EU nicht zu beeinträchtigen. Ebenfalls auf europäischer Ebene sollten Lösungen für die Besteuerung, für die Erhebung der Sozialversicherungsbeiträge und für die Bewertung der Aktien bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung gefunden werden. In diesem Zusammenhang ist noch zu bemerken, dass das Dossier MAB, das zunächst im Zuge der Reorganisation der Kommission und insbesondere der Auflösung der Generaldirektion Binnenmarkt (GD MARKT) paradoxerweise bei der Generaldirektion Justiz (GD JUST) verortet war, im Sommer 2017 wieder, wie bereits vor 2010, der Generaldirektion Beschäftigung (GD EMPL) zugeordnet wurde.

Dennoch mangelt es nicht an Vorschlägen, wie die EU hinsichtlich der Förderung von MAB-Modelle - insbesondere im grenzüberschreitenden Kontext – tätigen werden könnte. Zuletzt hatte die Kommission 2013 ein Pilotprojekt zur Förderung von MAB initiiert. Der Abschlussbericht dieses Projekts lieferte dann im darauffolgenden Jahr mit einem Fünf-Punkte-Plan einen Vorschlag für einen konkreten Fahrplan für die EU, der vom Europäischen Parlament in seiner Entschließung 2013/2127(INI) vom 14. Januar 2014¹⁹⁷ in weiten Teilen als Empfehlung an Rat und Kommission übernommen wurde. Dabei muss unterschieden werden zwischen rechtlichen Regulierungsvorschlägen, die auf eine Standardisierung bzw. Harmonisierung finanziellen Mitarbeiterbeteiligungsmodelle in der EU abzielen und sogenannten „weichen Optionen“, die zum Beispiel durch Informationsaustausch und -bereitstellung sowie Unterstützungsangeboten an Unternehmen die grenzüberschreitende Einführung von Beteiligungsplänen vereinfachen könnten. Im Folgenden werden einige dieser „weichen“ und „harten“ Politikoptionen kritisch diskutiert sowie in Anlehnung an den genannten Abschlussbericht dargelegt, wie eine Auswahl dieser Maßnahme in einem Fünf-Punkte-Plan aufeinander abgestimmt umgesetzt werden kann. Im Herbst 2018 wurde ein Initiativbericht (2018/2053 (INI)) „über die Rolle der Mitarbeiterbeteiligung bei der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt“ verabschiedet.¹⁹⁸

¹⁹⁷ Europäisches Parlament, Entschließung vom 14. Januar 2014 zur finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer an den Unternehmensgewinnen (2013/2127(INI)), ABl. EU C 482 vom 23. Dez. 2016 S 41–47. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52014IP0013\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52014IP0013(01)). Zugegriffen: 1. April 2020.

¹⁹⁸ Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, Berichterstatterin: Renate Weber http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0293_DE.html. Zugegriffen: 1. April 2020.

1. Handlungsoptionen auf EU-Ebene

Die Schaffung eines bindenden europäischen Rechtsrahmens für MAB ist die am weitestgehende Handlungsoption, um grenzüberschreitende Beteiligungspläne zu erleichtern. Das Europäische Parlament hat eine solche Vereinheitlichung in Form eines sog. optionalen einheitlichen Rechtsrahmens bereits 2014 in seiner oben erwähnten Entschließung gefordert. Im darauffolgenden Jahr sprachen sich auch mehrere deutsche Wirtschaftsverbände (u.a. BDA und BDI) für eine solche EU-weite Harmonisierung aus¹⁹⁹. Und schließlich unterstützte auch die Digitalwirtschaft vertreten durch den Bitkom²⁰⁰ und den Bundesverband deutscher Start-ups²⁰¹ eine Standardisierung auf europäischer Ebene als langfristiges Projekt. Grundsätzlich lassen sich mit Blick auf die Schaffung eines europäischen Rechtsrahmens zwei verschiedene Politikoptionen identifizieren.

- Eine europäische Rahmenrichtlinie, die Mindestkriterien für die rechtlichen Rahmenbedingungen finanzieller Mitarbeiterbeteiligung in den Mitgliedstaaten schaffen würde.
- Ein optionaler einheitlicher Rechtsrahmen, der parallel zu den nationalen Rahmenbedingungen einen zusätzlichen europäischen Rechtsrahmen als Option schaffen würde. Unternehmen und Beschäftigte hätten dann die Möglichkeit, zwischen den beiden Alternativen zu wählen.

1.1 Europäische Rahmenrichtlinie

Eine Europäische Rahmenrichtlinie würde europaweit bindenden Mindestanforderungen schaffen, die von allen Mitgliedstaaten in ihr nationales Recht übernommen werden müssten. Folge wäre eine Vereinheitlichung der grundlegenden Rahmenbedingungen für finanzielle Mitarbeiterbeteiligungsmodelle in allen Mitgliedstaaten und damit eine erhebliche Erleichterung bei der Einführung grenzüberschreitender Beteiligungspläne. Die Flexibilität auf nationaler Ebene von diesen Anforderungen abzuweichen wäre allerdings vergleichsweise gering. Unterschiedliche nationale Rahmenbedingungen, die häufig auf ganz unterschiedliche Traditionen im Bereich der Mitarbeiterbeteiligung zurückzuführen sind, würden vereinheitlicht. Für Unternehmen, die lediglich im nationalen Rahmen tätig sind oder bereits über eigene grenzüberschreitende Mitarbeiterbeteiligungspläne verfügen, wäre eine Anpassung an die neu geschaffenen europäischen Anforderungen mit hohen Kosten verbunden.

1.2 Optionaler einheitlicher Rechtsrahmen

Die Idee eines optionalen einheitlichen Rechtsrahmens für Mitarbeiterbeteiligung in der EU wurde erstmals 2010 vom Europäischen Ausschuss für Wirtschaft und Soziales (EAWS) in die

¹⁹⁹ Für eine Agenda Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Bessere Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen schaffen! Ein gemeinsamer Aufruf vom 28. Mai 2015 von AGP, BDA, BDI, bku, BVI, Deutsches Aktieninstitut, DIRK, DSW, global equity, SDK.

²⁰⁰ Bitkom, op. cit.

²⁰¹ Bundesverband Deutsche Start-ups 2019, op. cit.

Diskussion eingebracht.²⁰² Dieser würde ein optionales zweites Rechtsregime schaffen, das parallel neben nationalem Recht stünde und den beteiligten Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) die Möglichkeit einräumen würde, zwischen beiden Optionen zu wählen. Für grenzüberschreitende Beteiligungsmodelle könnten sich Unternehmen für die europarechtliche Variante entscheiden und so europaweit ein einheitliches Modell anbieten. Für Arbeitgeber wäre dabei eine enorme Erleichterung hinsichtlich Verwaltungsaufwand und Kosten verbunden. Für Arbeitnehmer würde sich die Portabilität ihrer Anteile bei einem grenzüberschreitenden Wechsel innerhalb des Unternehmens erhöhen. Unternehmen, die lediglich national tätig sind, könnten sich weiterhin im bekannten nationalen Rechtsrahmen bewegen. Doch auch sie hätten die Möglichkeit, das neue europäische Rechtsregime zu wählen, sollten sie sich davon Vorteile erhoffen. Folge wäre vermutlich, dass nationale Regulierungen, die selbst im rein inländischen Kontext für die Beteiligten unattraktiver wären als die europäische Alternative, zunehmend an Bedeutung verlieren würden. In Mitgliedstaaten in denen bisher kaum rechtliche Regelung für Mitarbeiterbeteiligung existieren, würde ein solches optionales Regime erstmals einen verlässlichen Rechtsrahmen für Unternehmen schaffen.

Im Gegensatz zu einer Europäischen Rahmenrichtlinie ließe ein optionaler einheitlicher Rechtsrahmen die nationalen Traditionen und Rahmenbedingungen finanzieller Mitarbeiterbeteiligung unangetastet. Gleichzeitig würde mit einem solchen zweiten Rechtsregime ein umfassendes rechtliches Rahmenwerk für Mitarbeiterbeteiligungsmodelle geschaffen, nicht nur eine Reihe von europaweit gültigen Mindestanforderungen. Damit verbindet ein optionaler einheitlicher Rechtsrahmen Flexibilität mit hoher Rechtssicherheit und niedrigen Transaktionskosten bei der Einführung grenzüberschreitender Beteiligungspläne. Ob ein solcher Rechtsrahmen in der Praxis Erfolg hätte, hinge stark davon ab, wie gut er von den beteiligten Parteien angenommen würde. Nur wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die europäische Option als attraktiver als die zahlreichen verschiedenen nationalen Regelungen ansehen würden, könnte sie sich europaweit als rechtliche Grundlage für Mitarbeiterbeteiligung durchsetzen.

Gemäß Art. 114 AEUV könnten weder die Richtlinie noch der optionale einheitliche Rechtsrahmen die steuerliche Behandlung finanzieller MAB-Pläne regulieren. Hier bliebe dem europäischen Gesetzgeber lediglich, im Rahmen sog. weicher Politikoptionen eine Angleichung auf europäischer Ebene zu erreichen.

2. „Weiche“ Politikoptionen zur Förderung von MAB auf EU-Ebene

Die Einführung eines optionalen einheitlichen Rechtsrahmens für MAB auf EU-Ebene wäre ein entscheidender Schritt zur Förderung von grenzüberschreitenden Beteiligungsplänen. Dennoch wäre eine solcher Schritt alleine kaum ausreichend. Vielmehr müsste ein solcher Rechtsrahmen von der Umsetzung sog. „weicher“ Maßnahmen vorbereitet und flankiert werden. Hierfür sprechen drei Gründe:

²⁰² Initiativstellungnahme "Das 28. Regime - eine Alternative für weniger Rechtsetzung auf Gemeinschaftsebene" INT/499 vom 27. Mai 2010. Abl. EU C 21 vom 21. Januar 2011, S 26–32. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52010IE0758>. Zugegriffen: 1. April 2020.

- (i) Ein optionaler einheitlicher Rechtsrahmen müsste notwendigerweise Fragen von Besteuerung und ggf. Sozialversicherungsbeiträgen unberücksichtigt lassen. Hierfür müssen auf EU-Ebene andere Lösungen gefunden werden.
- (ii) Ein einheitlicher Rechtsrahmen allein würde nicht zwangsläufig zu einer stärkeren Verbreitung von grenzüberschreitenden Beteiligungsplänen führen. Wichtig sind weitere Unterstützungsmaßnahmen wie Informationsmöglichkeiten oder Umsetzungshilfen für Unternehmen.
- (iii) Die Einführung eines einheitlichen Rechtsrahmens wäre mit hoher Wahrscheinlichkeit ein langfristiges Projekt, das mehrere Jahre in Anspruch nehmen könnte. In der Zwischenzeit sollte die EU einige kurzfristigere Maßnahmen einleiten, um Unternehmen bei der Umsetzung grenzüberschreitender MAB zu unterstützen.

Der im Rahmen des oben bereits erwähnten Abschlussberichtes entwickelte Fünf-Punkte-Plan zur Förderung von Mitarbeiterbeteiligung auf europäischer Ebene schlägt eine Reihe „weicher“ Maßnahmen vor, die in kurz-, mittel- und langfristige Politikoptionen aufgegliedert werden können.²⁰³ Dieser Plan bietet dem europäischen Gesetzgeber einen strategischen Leitfadens zur Förderung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung. Darüber hinaus könnte er langfristig auch um Maßnahmen zur Angleichung der Besteuerung von Beteiligungsplänen sowie der besseren Finanzierung ihrer Einführung ergänzt werden.

Abb. 22: Fünf-Punkte-Plan zur Förderung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung

<p>Kurzfristige Maßnahmen</p> <p>1) Virtuelles Zentrum für Mitarbeiterbeteiligung</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Informationsportal und Ländervergleich ➤ Effektiver Steuersatzrechner
<p>Mittelfristige Maßnahmen</p> <p>2) Expertengruppe der EU-Kommission</p> <p>3) Aktionsprogramm zur Erhöhung der Aufmerksamkeit für Mitarbeiterbeteiligung</p> <p>4) Standardisierter Verhaltenskodex für die Einführung von Beteiligungsplänen</p>
<p>Langfristige Maßnahmen</p> <p>5) Optionaler einheitlicher Rechtsrahmen für Mitarbeiterbeteiligung</p>

Quelle: eigene Darstellung, basierend auf Lowitzsch/Hashi 2014, op. cit., S. 62.

2.1 Kurzfristige Maßnahmen

Der Fünf-Punkte-Plan schlägt die kurzfristige Einrichtung eines *Virtuellen Zentrums für Mitarbeiterbeteiligung* vor. Beim Virtuellen Zentrum handelt es sich um eine Online Plattform, die aus zwei Modulen besteht: (i) Einem Informationsportal, das einen umfassenden Ländervergleich ermöglicht sowie (ii) einen effektiven Steuersatzrechner.

²⁰³ Lowitzsch/Hashi et al. 2014, op. cit., S. 62.

Informationsportal und Ländervergleich

Dieses Online Tool würde einen einfachen Zugang zu strukturierten und vergleichbaren Informationen über MAB in allen 27 EU-Mitgliedstaaten schaffen. Die Datenbank enthielte individuelle Länderprofile, die Informationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen, Verbreitung und Traditionen MAB (inkl. der Einstellung von politischen Entscheidungsträgern und Sozialpartnern) sowie zu den jeweiligen steuerlichen Regulierungen umfassen. Damit würde das Portal einen 1-zu-1 Vergleich zwischen den rechtlichen Bedingungen für MAB in allen EU-Mitgliedstaaten ermöglichen.

Effektiver Steuersatzrechner

Der Steuersatzrechner würde Unternehmen wie Beschäftigten dabei helfen, die effektive Steuerlast für den von ihnen geplanten, individuellen Beteiligungsplan zu berechnen. Grundlage für die Berechnung wären die Informationen zu Besteuerung und Sozialversicherungsbeiträgen aus den einzelnen Länderprofilen. Ein solcher Steuersatzrechner wäre eine erhebliche Erleichterung für Unternehmen, die die Einführung einer MAB planen – aber auch für die Beschäftigten, die darüber entscheiden müssen, ob eine Beteiligung überhaupt Sinn macht. Zudem würde der Rechner politischen Entscheidungsträgern in den Mitgliedstaaten helfen, zu bewerten, wie effektiv ihre Steuerregeln im Vergleich zu anderen Ländern in der EU sind.

Die Autoren des oben genannten Abschlussbericht haben bereits eine online abrufbare Testversion eines solchen Virtuellen Zentrums programmiert.²⁰⁴ Dabei handelt es sich um ein sog. Widget, ein plug-in tool, welches ohne großen Aufwand in jede existierende Website integriert werden kann. Dabei stellt es eine kostengünstige und schnell umzusetzende Option dar, die allen Stakeholdern in der EU offenstehen könnte. Indem es einen übersichtlichen und leicht zugänglichen Überblick über den Rechtsrahmen in allen EU-Mitgliedstaaten bereitstellen würde, könnte es die Problematik der unterschiedlichen nationalen Rechtsvorschriften zur Mitarbeiterbeteiligung effektiv abschwächen.

2.2 Mittelfristige Maßnahmen

Als mittelfristige Maßnahmen macht der genannte Fünf-Punkte-Plan drei Vorschläge: (i) Die Einrichtung einer Expertengruppe der Europäischen Kommission, (ii) die Entwicklung und Einführung eines Aktionsprogramms zur Erhöhung der Aufmerksamkeit für Mitarbeiterbeteiligung in der EU sowie (iii) die Erarbeitung eines standardisierten Verhaltenskodexes für die Einführung von MAB-Plänen.

Expertengruppe der Kommission – Aufgabe der Expertengruppe wäre eine Beobachtung der aktuellen Entwicklungen mit Blick auf MAB in der EU, eine regelmäßige Aktualisierung der im oben skizzierten Virtuellen Zentrum verfügbaren Informationen, die Erarbeitung eines standardisierten Verhaltenskodexes (siehe unten) sowie die Entwicklung konkreter Politikempfehlungen auf EU-Ebene.

Aktionsprogramm zur Steigerung der Aufmerksamkeit – Ein solches Aktionsprogramm sollte die Aufmerksamkeit für das Thema Mitarbeiterbeteiligung sowohl bei den entsprechenden Stakeholdern, aber auch in der Öffentlichkeit erhöhen. Ein erster möglicher Schritt könnte eine

²⁰⁴ Die Testversion ist abrufbar unter <http://cetreprs.3pc.de/>.

Informations- und Werbekampagne sein, um finanzielle Mitarbeiterbeteiligung einer breiten europäischen Öffentlichkeit bekannter zu machen. Zudem sollten klare und sichtbare Verantwortlichkeiten für das Thema innerhalb der EU-Institutionen geschaffen werden. Darüber hinaus könnte ein Netzwerk von Interessenvertretern, Beamten und Politikern geschaffen werden, die sich mit Fragen der MAB auseinandersetzen. Die jeweiligen Stakeholder könnten dann leichter die für sie relevanten Ansprechpartner auf europäischer Ebene identifizieren.

Standardisierter Verhaltenskodex für die Einführung – Die Expertengruppe der Europäischen Kommission hätten zur Aufgabe, eine Art Verhaltenskodex für die Einführung finanzieller Mitarbeiterbeteiligungspläne in der EU zu entwickeln. Aufbauend auf Beispiele guter Praxis aus den Mitgliedstaaten könnte so eine Mustervorlage für Unternehmen geschaffen werden. Dabei würden sowohl die unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen als auch die vielfältigen Beteiligungspläne berücksichtigt. Solche Mustervorlagen müssten notwendigerweise allgemein gehalten werden und müssten von den Beteiligten mit den konkreten Elementen des eigenen Beteiligungsplans ausgefüllt werden. Die Vorlage wäre dabei lediglich eine Hilfestellung für Unternehmen, insb. KMUs, die die Einführung einer MAB planen. Gleichzeitig könnte ein Verhaltenskodex aber auch wichtige Informationen für die Beschäftigten enthalten (z.B. mögliche Vorteile und Nachteile von Mitarbeiterbeteiligung). Der Kodex könnte schließlich in das Virtuelle Zentrum integriert werden und wäre so unkompliziert zugänglich.

2.3 Langfristige Maßnahmen

Der genannte Fünf-Punkte-Plan listet die Einführung eines optionalen einheitlichen Rechtsrahmens als einzige langfristige Maßnahme zur Förderung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung auf europäischer Ebene. Dabei muss ein solcher Rechtsrahmen Fragen der Besteuerung notwendigerweise ausklammern. Zudem könnte auch unter Hinzunahme eines solchen einheitlichen Rechtsrahmens die Einführung eines Mitarbeiterbeteiligungsplans gerade für KMUs mit erheblichen, möglicherweise prohibitiven Kosten verbunden sein. Daher erscheint sinnvoll, die Einführung eines optionalen einheitlichen Rechtsrahmens durch Maßnahmen zu ergänzen, die eine Angleichung der unterschiedlichen Besteuerungspraxis in den Mitgliedstaaten fördern sowie Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten für die Einführung von Beteiligungsplänen insb. in KMUs schaffen.

Angleichung nationaler Besteuerungsregelungen – Gerade vor dem Hintergrund, dass die unterschiedlichen nationalen Besteuerungsregeln eines der größten Hindernisse für die grenzüberschreitende Einführung finanzieller Mitarbeiterbeteiligungspläne darstellen, wäre eine Angleichung dieser Regeln sinnvoll. Hier kann die EU-Kommission gemäß Art. 114 AEUV jedoch lediglich unterstützend tätig werden. Die Kommission könnte beispielsweise Verhandlungen zwischen den Mitgliedstaaten anstoßen und beratend begleiten. Dabei könnte etwa eine Gruppe besonders interessierter Mitgliedstaaten voranschreiten und eine Musterlösung auch für andere Mitgliedstaaten vereinbaren. Ausgangspunkt könnte der Austausch von Informationen und Erfahrungen, aber auch bestehende Vereinbarungen zur gegenseitigen Anerkennung sein. Das langfristige Ziel sollte dabei jedoch die Angleichung nationaler Besteuerungsregeln sein. Denn schließlich könnte ein optionaler einheitlicher Rechtsrahmen nur dann sein volles Potenzial entfalten, wenn Unternehmen tatsächlich europaweit ein- und denselben Beteiligungsplan einführen könnten – mit ein- und derselben steuerlichen Behandlung.

Förderung der Finanzierungsmöglichkeit – Für KMUs kann die Einführung finanzieller Mitarbeiterbeteiligungspläne mit hohen, möglicherweise prohibitiven Kosten verbunden sein. Der einfache und günstige Zugang zu entsprechenden Finanzierungsmöglichkeiten kann daher ausschlaggebend für die stärkere Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligung in KMUs sein. Die EU-Kommission könnte hier z.B. in Kooperation mit der Europäischen Investitionsbank (EIB) sowie dem Europäischen Investitionsfonds (EIF) Lösungen entwickeln. Eine solche Initiative könnte sich auf die Finanzierung sog. Mitarbeiterübernahmen mit dem Zweck der Unternehmensnachfolge fokussieren, da gerade solche Pläne in der Regel besonders kapitalintensiv sein können.²⁰⁵ Ähnliche gemeinsame Aktionen haben die drei Institutionen u.a. bereits hinsichtlich der Finanzierung von Forschung in KMUs durchgeführt.²⁰⁶

3. Fazit und Ausblick

Auch wenn die Förderung grenzüberschreitender finanzieller Mitarbeiterbeteiligungsmodelle schon seit Jahrzehnten Teil der europäischen Agenda ist, wurden vom Europäischen Gesetzgeber bisher kaum entsprechende Regelungen oder Maßnahmen verabschiedet. Der vom Europäischen Parlament unterstützte Fünf-Punkte-Plan zur Förderung der MAB stellt erstmals einen konkreten Fahrplan für das weitere Vorgehen auf europäischer Ebene dar.

Langfristig sieht der Plan eine Harmonisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungspläne durch die Einführung eines optionalen einheitlichen Rechtsrahmens vor. Selbst wenn ein solcher Rechtsrahmens eines Tages Wirklichkeit würde, wäre er aus einer Reihe von Gründen (insbesondere hinsichtlich steuerrechtlicher Unterschiede in den EU-Mitgliedstaaten) wohl nicht ausreichend, um die Hindernisse für grenzüberschreitende Beteiligungspläne ausreichend zu beseitigen. Der Fünf-Punkte-Plan sieht daher vor, dass die Einführung eines einheitlichen Rechtsrahmens durch eine Reihe „weicher“ Maßnahmen flankiert werden soll. Dies könnte bereits kurz- und mittelfristig eingeführt werden und so bereits vor Inkrafttreten des Rechtsrahmens positive Wirkung entfalten.

Während die Europäische Kommission unter ihrem Präsidenten Barroso bis einschließlich 2014 vergleichsweise großes Interesse an einer Förderung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung zeigte, spielte das Thema unter der „Juncker-Kommission“ lediglich eine untergeordnete Rolle. Welchen Stellenwert diese Frage auf der Agenda der neuen Kommission einnehmen wird, bleibt abzuwarten. Im Ende Januar 2020 vorgestellten Arbeitsprogramm der Kommission findet Mitarbeiterbeteiligung noch keine Erwähnung.²⁰⁷

²⁰⁵ Menke/Lowitzsch, Proposition to the European Investment Bank to boost SME lending: Promoting Employee Stock Ownership Plans (ESOP) as a Vehicle for Business Successions in SMEs, 2013, http://www.intercentar.de/fileadmin/files/Conference/7f_Call_on_the_EIB_to_boost_SME_lending_for_ESOPs_2013_-_Short.pdf. Zugegriffen: 27. Februar 2020.

²⁰⁶ Siehe: <https://www.eib.org/de/press/all/2011-186-eib-european-commission-and-eif-team-up-to-help-smes-get-loans-for-rdi#>. Zugegriffen: 1. April 2020.

²⁰⁷ Vgl. Europäische Kommission, Arbeitsprogramm der Kommission 2020 – Eine Union, die mehr erreichen will, Brüssel, 29. Januar 2020, COM (2020) 37 final. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:7ae642ea-4340-11ea-b81b-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF. Zugegriffen: 1. März 2020.

VIII. Empfehlungen an die Politik

Jens Lowitzsch

Das Schlusskapitel dieser Studie bietet dem Leser zunächst einen Überblick der Teilergebnisse der einzelnen Kapitel. Eine kurze Zusammenfassung von Grundprinzipien für Steueranreize, die aus der Gesamtschau der Situation in den europäischen Mitgliedstaaten abgeleitet und der Dominanz der fiskalischen Anreize in der öffentlichen Diskussion geschuldet ist, schließt sich an; aus Sicht der Autoren ist es wichtig, sowohl Wirkungsfähigkeit als auch Grenzen aufzuzeigen und vor allem eine objektive sachliche Diskussion zu ermöglichen.

Für die Entscheidung über die Einführung von Fördermaßnahmen für MKB ist ein entscheidender Faktor das Verhältnis von Aufwand zum Nutzen. Um dies besser beurteilen zu können, werden vor europäischem Hintergrund die Wirksamkeit von Fördermaßnahmen analysiert, die den Zusammenhang zwischen begünstigenden Bedingungen (stabiler rechtlicher Rahmen, fiskalische Anreize sowie Unterstützung durch Politik und Sozialpartner) und Inzidenz von MKB untersucht. Eine Potentialabschätzung für die Population der deutschen Unternehmen, also die Antwort auf die Frage, von wie vielen der noch nicht MKB praktizierenden Unternehmen erwartet werden kann, dass sie unter entsprechend sinnvoll ausgestalteten Fördermaßnahmen für MKB diese einführen folgt.

Abschließend werden dann vor dem Hintergrund dieser Zusammenfassung ein Überblick des für geeignet befundenen Instrumentariums einschließlich Empfehlungen an die Politik gegeben. Hervorgehoben werden soll dabei einerseits die Vielfalt der möglichen und sinnvollen Fördermaßnahmen und zum anderen die Unterschiede in Bezug auf die drei diskutierten Unternehmenssegmente.

1. Zusammenfassung der Teilergebnisse der Studie

Empirische Daten – Die in Teil 1 der Studie vorgenommenen Analysen liefern keine grundsätzlich neuen Erkenntnisse, sondern bestätigen in erster Linie den in der Forschung etablierten Wissenskanon zur MKB. Die betrachteten Datenquellen lassen jedoch fundierte Aussagen über die MKB-Nutzung bei Start-ups praktisch nicht zu. Im Wesentlichen zeichnen die in Teil 1 der Studie vorgestellten Datenquellen ein kohärentes Bild der MKB-Nutzung in der EU und in Deutschland. Unterschiede in den Ergebnissen resultieren insbesondere im Hinblick auf die unterschiedlichen Betriebsgrößenuntergrenzen der jeweiligen Befragungen zurückzuführen. Je höher diese Grenze, desto höher der Anteil der Betriebe mit MKB, was den bereits mehrfach erwähnten Größeneffekt in der MKB-Verbreitung widerspiegelt. Deutschland liegt im europäischen Vergleich bei der Nutzung der Kapitalbeteiligung je nach betrachteten Datensatz bestenfalls im Mittelfeld, häufig aber auf den hinteren Plätzen. Deutsche Betriebe mit ausländischem Hauptsitz weisen einen erheblich höheren Anteil an MKB auf als Betriebe mit deutschem Hauptsitz (vgl. hierzu Annex I.4). Beschäftigte kommen eher in den Genuss von Kapitalbeteiligungen je besser ihre Ausbildung und je größer ihre Führungsverantwortung ist. Europaweit nehmen Führungskräfte in Hinblick auf die Kapitalbeteiligungen eine privilegierte

Position ein. In Deutschland ist die Kapitalbeteiligung in den überwiegenden Fällen als Eigenkapitalbeteiligung praktiziert mit der Belegschaftsaktie als in 50% der Fälle am häufigsten verwendeten Instrument. Virtuelle Aktienoptionen bilden in deutschen Betrieben mit mehr als 150 Beschäftigten hingegen eine absolute Ausnahme.

Die Situation Europa und Deutschlands Position im Vergleich – Die Untersuchung der EU-Mitgliedstaaten zeigt, dass sowohl hinsichtlich des rechtlichen Rahmens, der steuerlichen Anreize als auch der Haltung der Sozialpartner, politischen Parteien und Regierungen große Heterogenität besteht. Aus der Analyse der Spitzengruppe der Mitgliedstaaten, die die MKB am erfolgreichsten fördern (z.B. Irland, Spanien, Frankreich, Italien, Österreich, Slowenien, Großbritannien) lässt sich ableiten, dass es auf einen insgesamt konsistenten regulatorischen Rahmen ankommt, der vor allem verlässliche und konstante Förderinstrumente nutzt. Die gezielte Förderung von MKB in KMU ist, wo sie konsequent umgesetzt wird, möglich und effektiv. Eine in diesem Kontext durchgeführte Erfolgsbewertung in Form eines Länderrankings zeigt Best-Practice-Grundsätze aber auch Hindernisse für die Entwicklung der MKB, eine wichtige Voraussetzung für die Formulierung von politischen Empfehlungen für die Ausgestaltung der weiteren Förderung auf nationaler wie auf EU-Ebene. Aufgrund der Analyse der Gesamtheit der Daten zu Steuervergünstigungen und zur Verbreitung von MAB-Plänen in den EU-Mitgliedstaaten ist festzuhalten, dass Steuervergünstigungen – vorausgesetzt, dass sie nicht zu kompliziert und an zu viele Bedingungen geknüpft sind – ein effektives Instrument zur Förderung der Verbreitung der MKB jedoch keine Bedingung sind.

Fallstudien und Best Practice aus Europa – Die Aufarbeitung von Best Practice ist – wo möglich – mit Fallstudien illustriert und orientiert sich am Lebenszyklus eines Unternehmens, d.h. Gründungsphase (Spaniens *Sociedades Laborales Reform 2015*), Konsolidierung und Kontinuität (Österreichs *Mitarbeiterbeteiligungsgesetz 2017*) sowie die Unternehmensnachfolge (Großbritanniens *Employee Ownership Trust – EOT 2014*; der Französische „*FCPE de Reprise*“ aus 2009; der 2015/18 reformierte ungarische ESOP sowie der US-amerikanische ESOP).

- Das Beispiel der [Sociedades Laborales](#) zeigt, dass MKB entgegen gängiger Auffassung auch in Klein- und Kleinstunternehmen praktiziert wird. Darüber hinaus ist bemerkenswert, dass auch die Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt über die Kapitalisierung von Arbeitslosenhilfe zur Gründung einer *Sociedades Laboral* oder zur Beteiligung an einer bestehenden erfolgreich ist.
- Das am 1. Januar 2018 in Österreich in Kraft getretene *Mitarbeiterbeteiligungsgesetz* flexibilisierte die Rahmenbedingungen für betriebliche Privatstiftungen und führte eine neue Form einer betrieblichen Privatstiftung die [Mitarbeiterbeteiligungsstiftung](#) ein. Das Ziel dadurch unter anderem feindliche Übernahmen zu erschweren, der Unternehmensstandort Österreich zu stärken sowie Arbeitsplätze zu sichern wird von der Fallstudie der voestalpine AG anschaulich illustriert.
- Der im Jahre 2009 zur Erleichterung von Unternehmensnachfolge eingeführte „*FCPE de Reprise*“ hingegen ist in der Praxis noch nicht angenommen worden. Demgegenüber sind aus dem anglo-amerikanischen Recht stammende Konzepte, die Trusts – eine besondere Form der Treuhand – verwenden und hier insbesondere ESOPs sehr erfolgreich. Diesbezüglich ist festzuhalten dass eine Adaption dieser gesellschaftsrechtlichen Konstruktion in das deutsche Recht möglich ist und mit Einschränkungen bereits über Zwischengesellschaften praktiziert wird. Als innovativem Konzept kommt hier [treuhänderischen Beteiligungen](#) zur Reduzierung von Transaktionskosten bei direkten

GmbH-Beteiligungen, die bereits seit langem in sog. Publikumsgesellschaften im Immobilien-bereich praktiziert werden, besondere Bedeutung zu.

Fokus Mittelstand – Anders als in Großunternehmen dominieren im deutschen Mittelstand mezzanine Beteiligungen und hier vor allem stille Beteiligungen. Genuine gesellschaftsrechtliche Kapitalbeteiligungen sind seltener und vorwiegend als Belegschaftsaktienprogramme nicht börsennotierter Unternehmen ausgestaltet. GmbH-Beteiligungen von Mitarbeitern als GmbH-Gesellschaftern am Stammkapital des Arbeitgebenden Unternehmens kommen noch seltener vor, wobei zu ihrer leichteren Umsetzung die Verwendung von Zwischengesellschaften bekannt ist. Hinsichtlich der Motive der Einführung von MKB sind vor allem Steigerung der Attraktivität des Unternehmens für qualifizierte Fach- und Führungskräfte, Mitarbeiterbindung und Stärkung von unternehmerischem Denken, Teilhabe am gemeinsamen Erfolg sowie die Vermögensbildung zu nennen. Ein Problem für Unternehmensnachfolge im Mittelstand ist die unvorteilhafte Besteuerung von auf MKB beruhenden Nachfolgekonzepten für die beteiligten Mitarbeiter. Als problematisch wird weiterhin von der körperschaftsteuerlichen Behandlung von Genussrechten berichtet. Schließlich sind bürokratischer Aufwand und der Formzwang für die Übertragung von GmbH-Anteilen und die damit verbundenen Transaktionskosten für direkte Mitarbeiterbeteiligungen in GmbHs ein seit langem kritisierendes Hindernis für MKB in diesem Unternehmenssegment.

Start-ups – Start-ups als junge Unternehmen mit einer innovativen Geschäftsidee und einem hohen und dynamischen Wachstumspotenzial haben anders als KMUs, die in der Regel keine langfristige Perspektive. Gerade im Wettbewerb um hochqualifizierte Spezialisten sind Start-ups aufgrund begrenzter Finanzmittel in ihrer frühen Entwicklungsphase gegenüber größeren Unternehmen deutlich im Nachteil. In den USA, und auch – wenngleich in viel geringerem Ausmaß – im europäischen Ausland bieten Start-ups ihrem Schlüsselpersonal als Ausgleich für ein vergleichsweise niedriges Grundgehalt deshalb unter anderem Kapitalbeteiligungen an. In Deutschland werden wohl nur virtuelle Beteiligungen, die systematisch eine Gewinnbeteiligung darstellen praktiziert. Die Gründe, warum MKB hier in Deutschland trotz der potenziell positiven Effekte wenig verbreitet ist, reichen vom Risikoverhalten der Beschäftigten, über die Einstellung der Gründer bis hin zum Fehlen erfolgreicher Vorbilder. Hauptgrund sind nach Auskunft der Interessenverbände jedoch die unattraktiven steuerlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen. In einer Reihe von EU-Mitgliedstaaten hat der Gesetzgeber jüngst gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen, die MKB in Start-ups gezielt fördern sollen. Gemeinsam ist allen Fördermodellen die steuerliche Entlastung von Aktienoptionsplänen. In der Regel geht es um eine Absenkung oder Befreiung von Besteuerung bei Ausgabe und Ausübung der Optionen. Beschäftigte sind dann nur beim Verkauf ihrer Anteile kapitalertragsteuerpflichtig.

Fallstudien aus Deutschland – Die Studie bietet zwei deutsche Fallstudien, die Oraylis GmbH aus dem Unternehmenssegment KMU sowie die audibene GmbH aus dem Start-up Bereich. Oraylis ist ein Entwickler von ganzheitlichen Business-Intelligence-, Data-Analytics-, Artificial-Intelligence-Lösungen. Das Unternehmen beschäftigt derzeit rund 95 Arbeitnehmer, wovon ca. 75 unmittelbar als Experten tätig sind. Seit 2010 (damals noch mit 15 Arbeitnehmer) erlebte das Unternehmen ein starkes Beschäftigungswachstum. Allen Mitarbeitern wurde eine stille Beteiligung angeboten (eine direkte Beteiligung am Unternehmen ist Führungskräften vorbehalten). Dieses MKB-Programm war bereits bei seiner Erstauflage sehr erfolgreich: 76% der berechtigten Mitarbeiter nahmen das Angebot an; der durchschnittliche Anlagebetrag lag mit ca. EUR 2.600 deutlich über dem Mindestbetrag, insgesamt kam so ein Betrag von rund

EUR 130.000 zusammen. Audibene ist der weltweit größte Online-Anbieter von Hörgeräten und das am schnellsten wachsende Hörpflegeunternehmen und beschäftigt aktuell rund 1.150 Mitarbeiter weltweit, davon 500 in Deutschland. Einen Betriebsrat besitzt das Unternehmen nicht. Das Unternehmen bietet eine „virtuelle Beteiligung“, die systematisch eine Gewinnbeteiligung darstellt. Diese ist hier mit Arbeitnehmereinlagen aus Entgeltumwandlung verbunden, wobei diese Komponente einem Darlehen an das Unternehmen ähnelt, dessen Verzinsung an die Wertsteigerung der Aktien gekoppelt ist. Die beteiligten Mitarbeiter erwerben im Ergebnis also keine Unternehmensanteile, vielmehr wird die an die Entwicklung des Aktienpreises gekoppelte Gewinnbeteiligung bar ausgezahlt.

Harmonisierung auf EU-Ebene – Obwohl die Förderung grenzüberschreitender MAB-Modelle schon seit Jahrzehnten Teil der europäischen Agenda ist, wurden mit Ausnahme der Regelungen zur „Financial Assistance“ in der 2. Gesellschaftsrechtsrichtlinie 77/91/EWG von 1976 bislang kaum entsprechende Regelungen oder Maßnahmen verabschiedet. Der in einem Pilotprojekt für die Generaldirektion MARKT 2013/14 entwickelte und vom Europäischen Parlament in einem Initiativbericht mit Entschließung unterstützte Fünf-Punkte-Plan zur Förderung der Mitarbeiterbeteiligung stellt erstmals einen konkreten Fahrplan für das weitere Vorgehen auf europäischer Ebene dar. Neben langfristigen gesetzgeberischen Maßnahmen sieht dieser Plan eine Reihe „weicher“ Maßnahmen vor, die bereits kurz- und mittelfristig eingeführt werden können und nicht an das langwierige Gesetzgebungsverfahren gebunden sind. Wenngleich es noch nicht klar ist, welchen Stellenwert die Förderung von Mitarbeiterbeteiligung auf der Agenda der neuen Kommission einnehmen wird, ist davon auszugehen, dass der jüngste Initiativbericht des Europäischen Parlaments (2018/2053 (INI)) vom 23. Oktober 2018 nicht von der neuen Kommission unbeachtet bleibt und entsprechende Impulse geben wird.

Die wichtigsten Charakteristika der MKB für die drei Unternehmenstypen – Tabelle 5 bietet einen Überblick der wichtigsten Unterschiede zwischen den in der vorliegenden Studie untersuchten Unternehmensgruppen im Hinblick auf die jeweils dominierenden Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

Tabelle 5: Synopse – Mitarbeiterkapitalbeteiligung in den drei Unternehmensgruppen

Themen	Aktiengesellschaft	Mittelstand / Familienunternehmen	Start-ups
Dominante(r) Eigentümer / Eigentümerstruktur	Publikumsgesellschaften, Mehrheits- oder Ankeraktionäre und institutionelle Anleger	Unternehmer und Unternehmerfamilien / Einheit von Eigentum und Unternehmensführung	Gründer und (Mehrheits-) Investoren mit begrenzter zeitlicher Perspektive und hoher Risikobereitschaft
- Unternehmensform - Rechtsform der MKB	- AG, KGaA oder SE - Belegschaftsaktien und Optionen	- GmbH oder Personengesellschaft - mezzanine Beteiligungen / selten Mitarbeiterdarlehen oder Sonderformen	- Fast ausschließlich GmbH - virtuelle Beteiligungen in (Exit-Erfolgsboni) / selten Einlagen der Mitarbeiter

Themen	Aktiengesellschaft	Mittelstand / Familienunternehmen	Start-ups
Motive für Einführung	Vergütung / Mitarbeiterbindung und unternehmerisches Denken / Weniger: Stärkung der Mitbestimmung, Abwehr von Übernahmen	Fachkräftemangel, Mitarbeiterbindung, Attraktivität als Arbeitgeber, unternehmerisches Denken, Performance Verbesserung	Internationaler Wettbewerb um Talente, Mitarbeiterbindung, unternehmerisches Denken, Verbesserung der Performance
Wesentliche Regelungen der Beteiligungsprogramme	Matching- / Discount-Programme sowie Ausgabe von Gratisaktien, in der Regel mit Haltefristen; Nutzung steuerlicher Förderung	Einlagen von Mitarbeitern und Unternehmen, Haltefristen, Verlustbeteiligung, Rückzahlung bei Kündigung oder Ablauf, in der Regel keine Insolvenzversicherung; Nutzung der steuerlichen Förderung	Keine Einlagen der Mitarbeiter; Gewinnbeteiligung in Abhängigkeit vom Unternehmenswert; differenzierte Regelungen für Berechtigung, Zuteilung, Verfall; keine steuerliche Förderung
Hemmnisse	Beschaffung der Aktien; Aufwand für Depotverwaltung; Zeitpunkt der Freibeträge; Definition des Arbeitnehmerbegriffs	Kosten für die Einführung und Administration; teilweise Probleme mit Finanzbehörden; Formzwang für Übertragbarkeit von GmbH-Anteilen	Kosten für Einführung und Administration; hohe Steuerlast; geringe Regelungsdichte; keine fiskalischen Anreize
Forderungen und Vorschläge zur Erhöhung der Attraktivität der Beteiligungsprogramme	Erhöhung des Freibetrages; Sozialversicherungsfreiheit bei „Entgeltumwandlung“; ermäßigte Besteuerung von Dividenden und Zinserträge bei Haltefristen; internationale Harmonisierung	Erhöhung des Freibetrags; Sozialversicherungsfreiheit bei Entgeltumwandlung; angemessene Unternehmensbewertungen; fiskalische Anreize für Übertragung von Anteilen an Mitarbeiter bei der Unternehmensnachfolge; internationale Harmonisierung	Besteuerung der Gewinnbeteiligung als Kapitalertrag; fiskalische Anreize; Vermeidung von „trockenem Einkommen“; Schaffung einer eigenen Kapitalbeteiligungsform für Start-ups; internationale Harmonisierung

2. Steueranreize als Förderinstrument

Besondere Steuervergünstigungen für Mitarbeiterbeteiligung existieren derzeit in 16 (überwiegend westeuropäischen) von 27 EU-Mitgliedstaaten; sie unterscheiden sich wesentlich hinsichtlich der Form und des Umfangs. Aufgrund der Analyse der Gesamtheit der Daten zu Steuervergünstigungen und zur Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungsplänen in diesen Ländern können drei grundlegende Prinzipien werden:

Steuervergünstigungen sind keine unabdingbare Voraussetzung der Mitarbeiterbeteiligung: Mitarbeiterbeteiligungspläne ohne Steuervergünstigungen (z.B. Gewinnbeteiligungspläne in Österreich und Deutschland) haben teilweise eine größere Verbreitung als Pläne mit

Steuervergünstigungen (z.B. Kapitalbeteiligungspläne in Österreich und Deutschland).²⁰⁸ Der Vergleich der diesbezüglichen Zahlen lässt den Schluss zu, dass Steuervergünstigungen keine unabdingbare Voraussetzung für finanzielle Mitarbeiterbeteiligung darstellen. Ferner kommt Steuervergünstigungen in Niedrigsteuereändern (z.B. Irland) eine geringere Bedeutung zu, zumal sie dort auch nur in einem geringeren Umfang möglich sind als in Ländern mit höheren Steuern.²⁰⁹

Steuervergünstigungen sind ein effektives Instrument zur Förderung der Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung: Die Erfahrungen der Länder, in denen die Mitarbeiterbeteiligung ohnedies eine lange Tradition hat (z.B. Großbritannien, Frankreich),²¹⁰ zeigen, dass dort die Einführung von Steuervergünstigungen ein auslösendes Moment für die signifikante Zunahme von Beteiligungsplänen war. Aber auch in Ländern, in denen Steuervergünstigungen erst kürzlich eingeführt wurden (z.B. Österreich),²¹¹ konnte ein beträchtlicher Zuwachs beobachtet werden, auch wenn die absolute Zahl noch vergleichsweise niedrig ist.

Um die Diskussion zu befördern und entsprechende politische Entscheidungen zu ermöglichen ist es wichtig, die Auswirkungen von Steueranreizen quantifizierbar zu machen: Die Diskussion über Einführung der nachgelagerten Besteuerung beim Erwerb einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung und insbesondere die Frage der damit verbundenen Kosten für den Fiskus illustriert dies gut. Ohne nachgelagerte Besteuerung erfolgt eine sofortige Besteuerung bereits bei Erwerb der Beteiligung, was zu einem Abfluss von Liquidität beim Arbeitnehmer führt. Dabei zahlt er Steuern auf einen Wert, der (noch) nicht liquide ist und bis zum Verkauf

²⁰⁸ In Österreich hatten 2005 nur 8% der Unternehmen, in denen 6% der Arbeitnehmer beschäftigt waren, Kapitalbeteiligungspläne, für die Steuervergünstigungen 2001 eingeführt wurden, während 25% der Unternehmen Gewinnbeteiligungspläne hatten, für die keine Steuervergünstigungen vorgesehen sind (vgl. Kronberger et al. (Hrsg.), Mitarbeiterbeteiligung in Österreich, Wien 2007, S. 11, 17, 162). In Deutschland hatten 2001 2,4% der Unternehmen Kapitalbeteiligungspläne, für die (geringe) Steuervergünstigungen galten, während im gleichen Zeitraum 8,7% der Unternehmen Gewinnbeteiligungspläne ohne Steuervergünstigungen einführen (vgl. Würz (Hrsg.), European Stock-Taking on Models of Employee Financial Participation, Results of Ten European Case Studies, Wiesbaden 2003, S. 59).

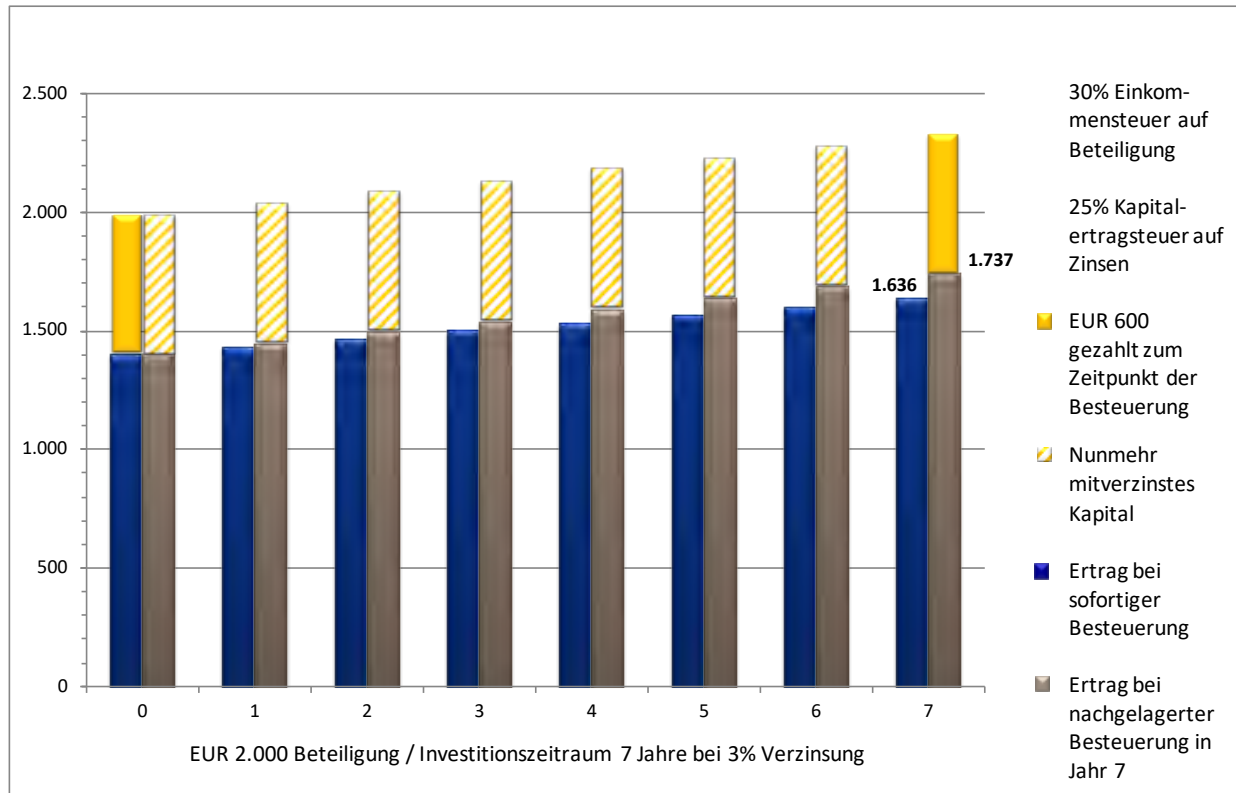
²⁰⁹ Es ist zu berücksichtigen, dass in Ländern, die als Niedrigsteuereänder gelten, nicht alle tariflichen Steuersätze notwendigerweise niedrig sind; die These bezieht sich ausschließlich auf niedrige tarifliche Steuersätze. Z.B. ist in Irland die Körperschaftsteuer sehr niedrig (12,5%), während die Einkommensteuer für natürliche Personen nicht wesentlich niedriger als in anderen EU-Mitgliedstaaten ist (20-42%). Dadurch kann erklärt werden, warum die meisten Steuervergünstigungen für Mitarbeiterbeteiligung in Irland Arbeitnehmer und nicht Arbeitgeberunternehmen betreffen. Die irische Regierung erklärte, dass keine Steuervergünstigungen im Zusammenhang mit der Körperschaftsteuer eingeführt werden können, da der niedrige Satz einen sehr engen Spielraum lässt (Irish Department of Finance, TSG 98/12).

²¹⁰ In Frankreich haben die Gesetze über freiwillige Mitarbeiterbeteiligung von 1959 und sogar die Gesetze über obligatorische Mitarbeiterbeteiligung von 1967 nicht zur wesentlichen Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligungspläne geführt. Erst 1986, als die ersten Steuervergünstigungen eingeführt wurden, ist die Anzahl der Pläne schnell gestiegen; ein weiterer Zuwachs wurde durch die Einführung zusätzlicher Steuervergünstigungen herbeigeführt (vgl. Würz, op. cit., S. 39). In Großbritannien war die Anzahl der Pläne gering, bis 1978 erste Steuervergünstigungen eingeführt wurden, obwohl dort Gewinnbeteiligung seit dem 19. Jahrhundert und Kapitalbeteiligung seit Anfang der 1950er Jahre existiert haben. Seit 1978 wird das System der Steuervergünstigungen und wirtschaftliche Effizienz der einzelnen Vergünstigungen und Pläne regelmäßig von der Regierung überprüft, und die Anzahl der Pläne, insbesondere der Pläne mit Steuervergünstigungen, die von den Finanzbehörden zugelassen wurden (sog. Revenue Approved Plans), wächst kontinuierlich (vgl. Würz (Hrsg.), op. cit., S. 130; <http://www.ifsproshare.org>, Zugriffen: 1. April 2020).

²¹¹ In Österreich wurden nur 8% der Pläne eingeführt, bevor die ersten Steuervergünstigungen in 1993 verabschiedet wurden, während 45% der Pläne in vier Jahren nach der Verabschiedung der umfangreicheren Steuervergünstigungen (2001) eingeführt wurden (vgl. Kronberger et al. (Hrsg.), op. cit., S. 32).

schlimmstenfalls seinen Wert verliert.²¹² Zumal die Arbeitnehmer bis zur letztendlichen Veräußerung der Anteile noch keine Liquidität erhalten, um Steuern zu bezahlen, kann dieses Risiko nur durch nachgelagerte Besteuerung vermieden werden. Eine Darstellung der Auswirkungen der Einführung wie in Abbildung 23 ist sowohl für Gegner als auch Befürworter wichtig, bietet sie doch die Möglichkeit, die Streitfrage zu versachlichen.

Abb. 23: Auswirkungen nachgelagerter Besteuerung



Quelle: Berechnungen von Lowitzsch/Glowienka, in: Lowitzsch/Hashi et al. 2012, S. 55, Abb. 11.

Das Rechenbeispiel in Abbildung 23 veranschaulicht, dass die nachgelagerte Besteuerung beim Arbeitnehmer zu einem höheren Ertrag führt (5% Unterschied über einen Investitionszeitraum von sieben Jahren).

3. Wirksamkeit von Fördermaßnahmen

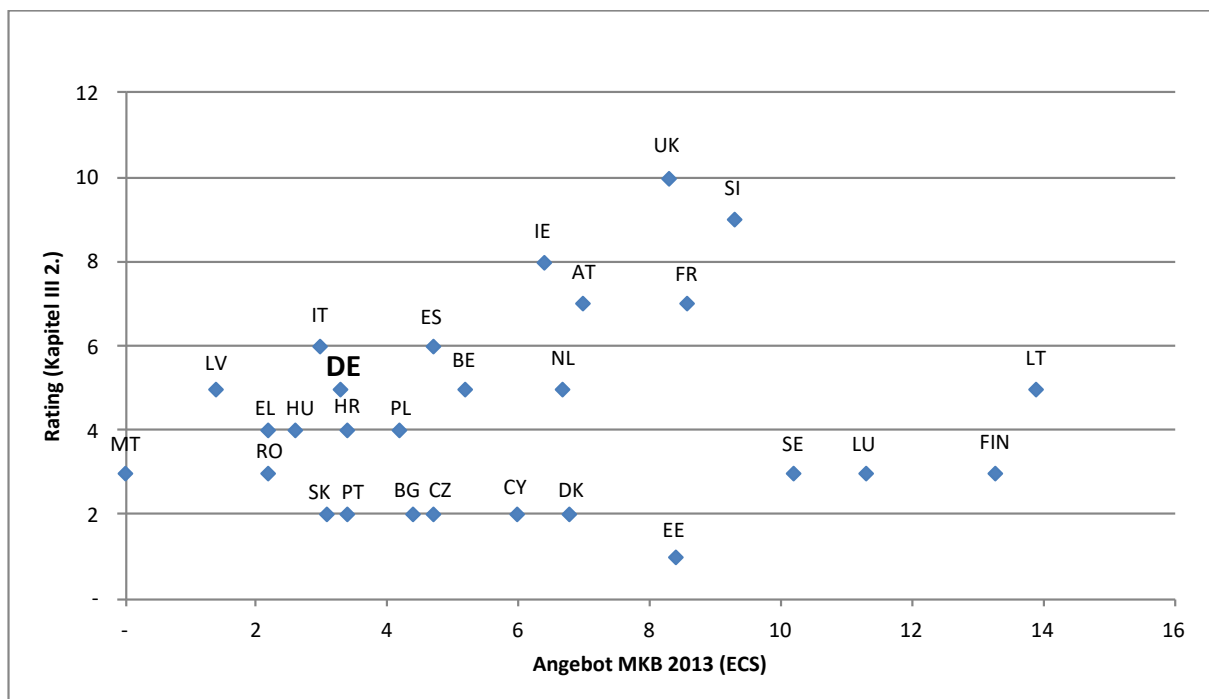
Sowohl für die Frage der Sinnhaftigkeit der Einführung von Fördermaßnahmen für MKB als auch für die dann ggf. notwendige Gesetzesfolgenabschätzung ist ein entscheidender Faktor inwiefern und, wenn ja, in welchem Umfang die beabsichtigten Maßnahmen auch Wirkung zeigen. Um diese Frage zu beantworten ist zum einen (i) der Zusammenhang zwischen Fördermaßnahmen und Angebot von MKB durch die Unternehmen und zum anderen (ii) das Potenzial für die Einführung von MKB in Unternehmen, die MKB bisher nicht praktizieren entscheidend.

²¹² Dieses Ergebnis kann jedoch auch in Deutschland durch Einsatz einer Beteiligungsgesellschaft bei entsprechender Gestaltung vermieden werden. Vgl. Lowitzsch/Hanisch (Hrsg.), op. cit.

3.1 Korrelation des Angebots von MKB mit Fördermaßnahmen auf nationaler Ebene

Der Zusammenhang von bestehendem rechtlichem Rahmenwerk, positivem gesellschaftlichem Klima (insbesondere der Position der Sozialpartner), sowie staatlichen Fördermaßnahmen und der Verbreitung der MAB ist sowohl in der Studie des Europäischen Parlaments zur MAB aus 2012²¹³, im Pilotprojekt der Europäischen Kommission von 2014²¹⁴ sowie in dem darauf Bezug nehmenden Bericht des Europäischen Parlaments²¹⁵ bereits ausführlich dargestellt worden. Daher wird im Folgenden lediglich auf Grundlage der Aktualisierung der Länderinformationen ein kurzer Überblick geboten. Durch den Vergleich des Länderratings aus [Kapitel III 3](#) mit den ECS 2013-Daten zum Angebot von MKB-Programmen in dem jeweiligen Land, kann ein Zusammenhang zwischen der Verbreitung von MKB Programmen und den von den Regierungen eingeführten Maßnahmen dargestellt werden. Mit den ECS-Daten, der einzigen länderübergreifenden Datenquelle, die Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern abbildet (im Gegensatz z.B. zu Cranet, das Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern abdeckt), wird auch der KMU-Sektor erfasst, der für diese Studie von besonderem Interesse ist. Die verfügbaren Daten erlauben natürlich nur einen Vergleich der aktuellen Situation mit der Häufigkeit von MKB-Programmen im Jahr 2013 (dem Jahr der letzten verfügbaren ECS-Umfrage).

Abb. 24: Angebot von MKB in europäischen Unternehmen mit mehr als 10 Arbeitnehmern (2013) vs. Länder-Rating (2019)



Quelle: Eigene Erarbeitung auf Grundlage des aus den Länderprofilen abgeleiteten Ratings und der ECS 2013 Daten.

²¹³ Lowitzsch/Hashi (Eds), Employee Financial Participation in Companies' Proceeds, Brussels 2012.

²¹⁴ Lowitzsch/Hashi et al. 2014, op. cit.

²¹⁵ Europäisches Parlament, Entschließung vom 14. Januar 2014 zur finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer an den Unternehmensgewinnen (2013/2127(INI)), ABl. EU C 482 vom 23. Dezember 2016, S. 41–47. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2016.482.01.0041.01.DEU&toc=OJ:C:2016:482:TOC. Zugegriffen: 1. März 2020.

Wie aus Abbildung 24 ersichtlich, ist das Angebot von MKB vor allem in den Ländern besonders groß, die in dem Länderrating gut abschneiden. Bei der großen Mehrzahl der Länder geht ein besseres Ranking auch mit einem größeren Angebot von MKB einher. Dabei gibt es natürlich Länder in denen die Korrelation schwächer ausgeprägt oder fraglich ist (Malta, Estland, Schweden, Luxemburg, Finnland und Litauen), wobei zu berücksichtigen ist, dass die verfügbaren ECS Daten von 2013 der Entwicklung der Rahmenbedingungen gewissermaßen „hinterher hinken“ (der ECS 2019 Datensatz war bei Redaktionsschluss leider noch nicht verfügbar). Obwohl sich eine klare Korrelation zwischen den beiden Faktoren erkennen lässt, müssten mögliche Kausalzusammenhänge hinsichtlich der einzelnen Kriterien (Rechtlicher Rahmen, steuerliche Anreize, Haltung der Sozialpartner) natürlich auf der Grundlage weiterer Daten untersucht werden, um spezifische Aussagen zu treffen.

3.2 Potenzialabschätzung für MKB in Deutschland

Die bisherige Analyse konzentrierte sich auf Unternehmen, die ihren Mitarbeitern MKB anbieten und hier auf die Inzidenz, die Ausgestaltung, und die Auswirkungen dieser Programme. In der deutschen Stichprobe des European Company Surveys (ECS) finden sich etwa 4,47% Unternehmen mit mehr als 10 Arbeitnehmern, die ihren Mitarbeitern MKB in der ein oder anderen Form anbieten. Es gibt jedoch dementsprechend viele Unternehmen, die aus verschiedenen Gründen derzeit keine MKB-Programme für ihre Mitarbeiter anbieten, obwohl sie aufgrund ihrer Unternehmenskultur, Gesellschaftsform und anderen Charakteristika, die die Forschung als entscheidende Faktoren identifiziert hat, dafür in Frage kämen. Eine Methode, um dieses Potenzial abzuschätzen ist die Unternehmen, die MKB praktizieren mit bezüglich der Gesamtheit der in großen Studien wie dem ECS untersuchten beobachteten Merkmale mit denen zu vergleichen, die es (noch) nicht tun. Im Hinblick auf die Unternehmen, die diese Charakteristika teilen, kann erwartet werden, dass sie ihren Mitarbeitern MKB anbieten, sofern die richtigen Voraussetzungen gegeben sind und entsprechende Impulse und Unterstützung gegeben wird.

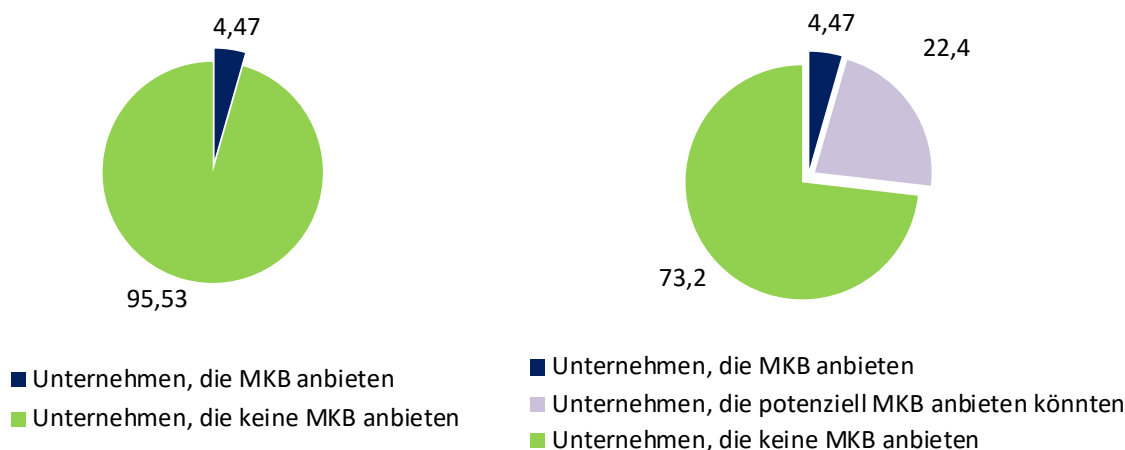
Die Anzahl dieser potenziellen MKB-Unternehmen kann mit Hilfe statistischer Verfahren wie dem Propensity Score Matching (PSM) geschätzt werden. Diese Technik nutzt die im Datensatz beobachteten Merkmale von Unternehmen, die MKB anbieten (z.B. Größe, Branche und andere firmeninterne Merkmale), um Unternehmen mit den gleichen Merkmalen zu finden, die kein solches Programm anbieten. Auf diese Weise analysiert das Verfahren die beobachteten Merkmale, um eine vergleichbare Gruppe von Unternehmen zu finden, davon ausgehend, dass es keine Unterschiede hinsichtlich nicht erfasster Merkmale zwischen ihnen gibt.²¹⁶ Da es sich bei der ECS-Stichprobe um eine statistisch repräsentative Stichprobe deutscher Unternehmen von 1.218 im Jahr 2009 und 1.422 im Jahr 2013 handelt und da im Gegensatz zu anderen verfügbaren Datensätzen auch Kleinunternehmen ab 10 Arbeitnehmer erfasst werden sind die Ergebnisse nicht nur statistisch belastbar sondern auch für den deutschen Mittelstand repräsentativ.

Die Anzahl der deutschen Unternehmen in den 2009 und 2013 Runden des ECS, von denen erwartet werden kann, dass sie ihren Mitarbeitern MKB anbieten, kann demnach durch Anwendung des PSM-Verfahrens auf die Stichprobe geschätzt werden, wobei also jene

²¹⁶ Für eine technische Diskussion des ökonometrischen Modells, welches der Analyse in diesem Abschnitt zugrunde liegt, siehe Annex I. Da sich diese Studie auf MKB konzentriert, sind die Ergebnisse für Gewinnbeteiligung nur im Annex aufgeführt.

Unternehmen, die derzeit MKB anbieten, als Vergleichsgruppe herangezogen werden. Das Verfahren ergibt eine Anzahl von 590 Unternehmen (von insgesamt 2.640²¹⁷, d.h. 22,35% aller privaten Unternehmen in Deutschland der kombinierten Stichprobe), die mit der Gruppe, die MKB anbieten, verglichen werden. Für diese Unternehmen ist es statistisch wahrscheinlich, dass sie ihren Mitarbeitern ein MKB anbieten, da ihre PSM-Werte – d.h. die bedingte Wahrscheinlichkeit, ein Programm anzubieten – mit denen der Unternehmen übereinstimmen, die derzeit bereits MKB anbieten. Rechnet man nun den Wert von 22,35% auf die Gesamtpopulation aller privaten Unternehmen in Deutschland mit 10+ Beschäftigten, etwa 450.000 Unternehmen an, so ergeben sich insgesamt 100.568 Unternehmen, die auf Grundlage der beobachteten übereinstimmenden Merkmale wahrscheinlich ein MKB-Programm anbieten werden. Abbildung 25 vergleicht den Anteil MKB praktizierender Unternehmen mit dem derer, von denen eine Einführung von MKB erwartet werden kann.

Abb. 25: Tatsächliche und potenzielle Verteilung der Unternehmen, die MKB-Programme im Jahr 2013 anboten



Quelle: PSM-Schätzungen des Autors, basierend auf den ECS von 2009 und 2013.²¹⁸

Die PSM-Schätzung veranschaulicht das enorme Potenzial das Initiativen zur Förderung der MKB in Deutschland haben. Zum Vergleich liegt der Durchschnittswert für die Gesamtheit der Unternehmen der ECS-Stichprobe bei 33%. Obwohl der Wert in Deutschland niedriger ausfällt, ist das Potenzial von immer noch mehr als 100.000 Unternehmen ein klarer Auftrag an den Gesetzgeber aktiv zu werden, soweit eine Förderung der MKB gewünscht ist.

4. Überblick über geeignete Fördermaßnahmen und Empfehlungen

Im Lichte des insbesondere für den Mittelstand identifizierten Handlungsbedarfs, der generellen Wirksamkeit von Fördermaßnahmen und des großen Potenzials für die Einführung von MKB fragt sich nun, welche Art von Anreizen und Maßnahmen am besten umgesetzt werden sollten. Hinsichtlich der zeitlichen Staffelung ist zwischen kurz- mittel- und langfristigen

²¹⁷ Für diese Analyse wurden die ECS Daten von 2009 und 2013 zusammengeführt, daher liegt die Zahl bei 2.640.

²¹⁸ Für die Berechnungen ist der Autor Dr. Alban Hashani zu Dank verpflichtet.

Maßnahmen zu unterscheiden (siehe [Kapitel VII](#)), im Hinblick auf die Art der Maßnahmen sollten nicht nur gesetzgeberische, sondern insbesondere auch weiche Fördermaßnahmen berücksichtigt werden. Dabei ist jedoch hervorzuheben, dass isolierte „Insellösungen“ wenig Erfolg versprechen und dass es vielmehr auf einen insgesamt konsistenten regulatorischen Rahmen ankommt. Generell ist weiter zu bemerken, dass der Streit um die Einführung und die Höhe von Steueranreizen für verschiedene MAB-Formen oft den Blick für eine ganze Reihe anderer wichtiger möglicher Fördermaßnahmen verstellt.

Hinsichtlich von Mittelstand und Start-ups, die im Fokus dieser Studie stehen, ist des Weiteren bei allen strukturellen Unterschieden auch auf Problemschnittmengen hinzuweisen. Die Übersicht in Tabelle 6 gibt einen Überblick der verschiedenen GmbH-Typen, der in einer Reform zu adressierenden Problembereiche sowie der vorgeschlagenen Lösungsansätze.

Tabelle 6: Überblick der Lösungsansätze für verschiedene GmbH-Typen

GmbH-Typ	Charakteristika	Problem	Lösung	Beispiel
Mikro-unternehmen (<10 AN)	Sehr geringe Anzahl von Übertragungen (hauptsächlich Gründer)	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbringung des Stammkapitals; • Kapitalisierung des Unternehmens 	<ul style="list-style-type: none"> • Mini-GmbH, UG; • Kapitalisierung von Arbeitslosengeld 	<ul style="list-style-type: none"> • EU-27 + UK²¹⁹; • ES Sociédaes Laborales; • Kapitalisierung von Arbeitslosengeld: ES, FR, PT, BG
Klein-unternehmen (10 bis 50 AN)	<ul style="list-style-type: none"> • Geringe Anzahl von Übertragungen • Unternehmen im Wachstum 	<ul style="list-style-type: none"> • Fungibilität der Anteile; • Aufbringung des Kaufpreises durch AN 	<ul style="list-style-type: none"> • „Financial Assistance“; • Steuerliche Förderung des Erwerbs; • Kapitalisierung von Arbeitslosengeld 	<ul style="list-style-type: none"> • EU-Recht: Richtlinie 2017/1132/EU; • ES Sociédaes Laborales; • Kapitalisierung von Arbeitslosengeld: ES, FR, PT, BG
Mittelstand (50 bis 200 AN)	<ul style="list-style-type: none"> • Potentiell höhere Anzahl von Übertragungen; • Konsolidierungsphase 	<ul style="list-style-type: none"> • Kein liquider Markt für Anteile; • Transaktionskosten; • Unternehmensnachfolge 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausnahme / Einschränkung notarieller Beurkundung der Übertragbarkeit von GmbH-Anteilen für MKB; • Beteiligung über Zwischengesellschaft / Treuhand 	<ul style="list-style-type: none"> • IT Gesellschaftsrechtsreform 2018; • UK-EOT, HU-ESOP, US-ESOP; • AT AN-Beteiligungsstiftung; • FR „FCPE de Reprise“, „Société par actions simplifiée“ (SAS)
Start-ups	<ul style="list-style-type: none"> • MKB kompensiert moderate Gehälter • Exit nach realisierter Wertsteigerung • Geringe Anzahl von Übertragungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Fungibilität der Anteile; • Transaktionskosten 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausnahme / Einschränkung notarieller Beurkundung der Übertragbarkeit von GmbH-Anteilen für MKB 	<ul style="list-style-type: none"> • IT Gesellschaftsrechtsreform 2018; • FR „Société par actions simplifiée“ (SAS)

²¹⁹ Für eine tabellarische Übersicht der mit geringem Kapital vereinfacht zu gründenden Gesellschaften mit beschränkter Haftung in den EU-Mitgliedstaaten (analog der UG) siehe Lowitzsch et al. 2017, op. cit., Annex II.

Vor diesem Hintergrund bietet die folgende Aufzählung möglicher Fördermaßnahmen zum Abschluss – unter Einbeziehung fiskalischer Anreize – einen Überblick, der auch eine Reihe von weniger bekannten bzw. populären Instrumenten und Maßnahmen einbezieht.

Allgemein

- **Bessere Information:** Das personalwirtschaftliche Argument der stärkeren Bindung und des Commitments der Belegschaft durch die MKB bedarf genauso der Verbreitung wie die Tatsache, dass MKB Interaktion und Kooperation mit der Mitbestimmung stärkt. Dies gilt ebenso für die vielfältigen anderen positiven Effekte der MKB, sollte aber natürlich auch eine Aufklärung über Risiken einschließen.
- **Privilegierung langfristiger Kapitalbeteiligungen:** Langfristige Anleger sollten anders besteuert werden als kurzfristig denkende und handelnde Investoren, beispielsweise durch die Steuerfreiheit für Veräußerungsgewinne bei einer Mindesthaltefrist von fünf Jahren.
- **Erhöhung des Freibetrags:** Auch wenn es in den großen Aktiengesellschaften, im Mittelstand und in Start-ups große Unterschiede im Hinblick auf Hemmnisse und Attraktivität der steuerlichen Förderung der MKB gibt, ist die Forderung nach einem höheren Freibetrag ein gemeinsames und berechtigtes Anliegen. Im Hinblick auf die Praxis im Europäischen Ausland wäre ein Betrag zwischen EUR 2.000 und EUR 4.000 sinnvoll.
- **Harmonisierung auf Europäischer Ebene:** Die von der Europäischen Kommission artikulierten Absichten, zumindest EU-weit regulatorische und steuerliche Hindernisse der grenzüberschreitenden Implementierung von MKB-Programmen abzubauen, ist notwendig und kann wichtige Impulse für die Entwicklung auf nationaler Ebene geben.

Fokus Mittelstand

- **Gesetzgeberische Maßnahmen zur Vereinfachung der Umsetzung von MKB:** Reduzierung von Transaktionskosten und Bürokratieabbau insbesondere für den Mittelstand. Ein wichtiges Beispiel einer konkreten Maßnahme, die wie in Italien Anfang 2019 erfolgt²²⁰, große Auswirkungen für die Praxis hat ist die Ausnahme von der Pflicht zur notariellen Beurkundung der Übertragung von GmbH-Anteilen für beteiligte Mitarbeiter. Dabei wäre in Deutschland bereits die Beschränkung der Beurkundung auf die Identität von Verkäufer und Erwerbers ausreichend, da sie die Transaktionskosten drastisch senken würde (siehe [Kapitel III 3.6.3](#) am Ende).
- **Standardlösungen, auch für Kleinunternehmen, die sich unkompliziert anpassen lassen:** Unternehmer mit Gründungsidee sind nicht notwendig Betriebswirte, die bzgl. Rechtsformen und Möglichkeiten der MKB wohlinformiert sind. Es braucht prototypische „Regallösungen“ und deren Verbreitung, z.B. durch Informationsmaterialien oder Gründungsberatung.
- **Förderung der MKB im Mittelstand über Zwischengesellschaften:** In immer mehr europäischen Ländern ist die Verwendung von Treuhand-, Stiftungsmodellen oder Zweckgesellschaften als Form der indirekten MKB zu beobachten (AT, IE, UK, HU, FR, SI, USA). Dabei wird nicht nur ein Markt für normalerweise nicht liquide Beteiligungen

²²⁰ Der italienische Gesetzgeber beschränkte diese Maßnahme nicht auf beteiligte Mitarbeiter, sondern schuf den Formzwang gleich ganz ab. Siehe [Länderprofil Italien](#) sowie die Übersicht in [Kapitel III 3](#).

geschaffen, sondern auch das Problem der Transaktionskosten bei Übertragung sowie der nachgelagerten Besteuerung bei Verkauf gelöst (siehe [Kapitel III 3.6](#)).

- **Unternehmensnachfolge:** Mitarbeiter sollten beim Erwerb von Unternehmensanteilen unbeteiligten Drittkäufern gleichgestellt werden. Auf die Besteuerung von Vorteilen aus einem Erwerb von Unternehmensanteilen durch die Beschäftigten sollte verzichtet und von den Finanzbehörden in diesen Fällen übliche Bewertungsverfahren angewendet werden.

Fokus Start-ups

- **Schaffung von Alternativen zu „virtuelle Beteiligungen“:** Einführung von neuen Formen für einfache und flexible Kapitalbeteiligungen (s.o. Erleichterung von GmbH-Beteiligungen) mit einer speziell auf diese Unternehmensgruppe zugeschnitten attraktiven steuerlichen Förderung, nach dem Vorbild anderer europäischer Länder (hier vor allem auch im Bereich der Aktienoptionen).
- **Differenzierung zwischen echter Kapitalbeteiligung und Gewinnbeteiligung:** Für die Einführung von MKB in Start-ups könnte auch nachgelagerte Besteuerung ein wichtiger Anreiz zur Abkehr von reiner Gewinnbeteiligung sein. Bereits heute kann für Arbeitgeberleistungen zum Erwerb von MKB und sogar für Eigenleistungen aus Entgeltumwandlung nachgelagerte Besteuerung bis zum Verkauf der Anteile erreicht werden, soweit die MKB über eine Zwischengesellschaft unter Verwendung eines Treuhandverhältnisses ausgestaltet ist (siehe [Kapitel III 3.6.4](#)). Zusätzlich würde dann auch die staatliche Förderung in dieser Unternehmensgruppe greifen.
- **Änderung der Besteuerung von Exit-Gewinnen bei Start-ups:** Im Lichte der aktuellen Diskussion über Förderung speziell für Start-ups erscheint eine Besteuerung echter Kapitalbeteiligungen als Kapitalanlage anstatt als Einkommen sachgerecht. Dies würde aber wiederum von der Entbürokratisierung und Erleichterung echter GmbH-Beteiligungen abhängen (siehe oben z.B. durch Aufhebung des Formzwangs bei Übertragung)

Zusammenfassend kommen die Autoren der Studie zu dem Schluss, dass eine gezielte Förderung der MKB in Deutschland nicht nur politisch sinnvoll ist, sondern auch ein enormes Potenzial für die Stärkung von Unternehmen und deren Wettbewerbsfähigkeit hat. Hervorzuheben ist vor allem das breite dem Gesetzgeber und den Sozialpartnern zur Verfügung stehende Instrumentarium, das im europäischen Vergleich bislang überhaupt noch nicht ausgeschöpft worden ist. In diesem Zusammenhang ist bedauerlich, dass sich die öffentliche Diskussion häufig nur auf das Für und Wider fiskalischer Anreize beschränkt. Es ist dem Auftraggeber, den anderen Ministerien und den Sozialpartnern zu wünschen, dass Sie einen ausgewogenen Gebrauch von allen Möglichkeiten der Förderung machen, um die Erfolgsgeschichte der MKB in Deutschland auch auf den Mittelstand und Start-ups auszuweiten. Schließlich besteht im Vergleich zu unseren Europäischen Partnern, die uns anschaulich vor Augen führen welche Möglichkeiten sich bieten, dringender Aufholbedarf.

Literaturverzeichnis

- Abschlussbericht des BEST-Projekts zur Übertragung von kleinen und mittleren Unternehmen, 2002.
- AFG 2013 – siehe Association Française de la Gestion Financière.
- Association Française de la Gestion Financière, 2013.
- Bachman, C. /Butcher, K., ESOP Financing, National Center for Employee Ownership Conference Paper, San Francisco, 2002.
- Berliner Appell zu mehr Vermögensbildung in Mitarbeiterhand, 2017.
http://mitarbeiterbeteiligung.de/wp-content/uploads/2017/10/SIM_CC_2017-10-44_Berliner_Appell_210x297_v6.pdf. Zugegriffen: 27. Februar 2020.
- Beyer, H./Naumer, H.-J. (Hrsg.), CSR und Mitarbeiterkapitalbeteiligung: Die Kapitalbeteiligung im 21. Jahrhundert – Gerechte Teilhabe statt Umverteilung, Berlin: Springer Gabler, 2018.
- Beyer, H., Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland – Ein Überblick, in: Beyer, H./ Naumer, H.-J.: CSR und Mitarbeiterbeteiligung. Die Kapitalbeteiligung im 21. Jahrhundert – Gerechte Teilhabe statt Umverteilung, Berlin: Springer Gabler, 2018, S. 121 ff.
- Bitkom, Stellungnahme – Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Startups, Berlin, 2019.
- Böhm, M., Die Rolle von Start-ups im Innovationssystem: Eine qualitativ-empirische Untersuchung, Studien zum deutschen Innovationssystem, No. 12 – 2019, Berlin: Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI), 2019.
- Bonin, H., Fachkräftemangel in der Gesamtperspektive, in: Jacobs, K. et al. (Hrsg.), Pflege-Report 2019, Berlin: Springer, 2020, S. 61-69.
- Boucquet, V., La Redoute: le choix d'un FCPE « de reprise » inédit, Les échos, 18. September 2017.
<https://business.lesechos.fr/directions-financieres/financement-et-operations/credits/030546-601858-la-redoute-le-choix-d-un-fcpe-de-reprise-inedit-313266.php-de-reprise-inedit-313266.php>. Zugegriffen: 29. Juli 2019.
- Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), Merkblatt - Hinweise zum Tatbestand des Einlagengeschäfts vom 11. März 2014.
https://www.bafin.de/SharedDocs/Veroeffentlichungen/DE/Merkblatt/mb_140311_tatbestand_einlagengeschaeft.html. Zugegriffen: 27. Februar 2020.
- Bundesfinanzministerium, Schreiben an Verbände, u.a. an den Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung AGP, vom 20. Juni 2018.
- Bundesregierung, Fünfter Armuts- und Reichtumsbericht, Berlin 2017. <https://www.armuts-und-reichtumsbericht.de/DE/Bericht/Archiv/Der-fuenfte-Bericht/Der-Bericht/der-bericht.html;jsessionid=6F5019D47D8721B2F62EC3E1E88B1BFB>. Zugegriffen: 27. Februar 2020.
- Bundesregierung, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Danyal Bayaz, Anja Hajduk, Lisa Pans, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 19/6843 – Möglichkeiten für Mitarbeiterbeteiligung in Start-ups und anderen Unternehmen, vom 31. Januar 2019, Deutscher Bundestag, 19. Wahlperiode, Drucksache 19/7496.
- Bundesverband Deutsche Startups, Policy Paper – Bessere Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligung in Startups, Berlin 2019.

- Calogirou, C. et al., Business Dynamics: Start-ups, Business Transfers and Bankruptcy, Final Report, Brussels: European Commission, DG Enterprise and Industry, January 2011.
- CECOP, Business Transfers to Employees under the Form of a Cooperative in Europe – Opportunities and Challenges, Brussels: The European Confederation of Cooperatives and worker-owned enterprises active in industries and services CECOP/CICOPA Europe, June 2013.
- Chaves, R./Abad, F./Lowitzsch, J., La política económica dirigida hacia las sociedades laborales, in: Fajardo García, G. (dir.), Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales, Tirant lo Blanch, 2018, S. 545 ff.
- CNMV 2003 – siehe Comisión Nacional del Mercado de Valores.
- Comisión Nacional del Mercado de Valores, Annual report on the securities markets, 2003.
- Commission of the European Communities, Report from the Commission: PEPPER II - Promotion of Participation by Employed Persons in Profits and Enterprise Results (Including Equity Participation) in Member States. COM (96) 697 final. Brussels, 8 January 1997.
- Cranet – Cranfield Network on International Human Resource Management, International Executive Report 1999, Cranfield School of Management, 1999. <http://www.cranet.org>.
- Cranet – Cranfield Network on International Human Resource Management, International Executive Report 2005, Cranfield School of Management, 2005. <http://www.cranet.org>.
- Cranet – Cranfield Network on International Human Resource Management, International Executive Report 2010, Cranfield School of Management, 2010. <http://www.cranet.org>.
- Cranet Survey, Hallo Zukunft. Hallo HR, 2019. <https://hrpepper.de/cranet/>. Zugegriffen: 16. November 2019.
- Czaya, A./Matiaske, W., Gewinn- und Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern: Eine Studie vor dem Hintergrund des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes und der Wirtschaftskrise 2008 (Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung, Projekt-Nr. S-2012-584-2), Reihe: Forschungsförderung Working Paper, Nr. 111, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2018.
- Deutsches Aktieninstitut (DAI), Aktionärszahlen des Deutschen Aktieninstituts 2018, Frankfurt am Main: DAI, 2019. https://www.dai.de/files/dai_usercontent/dokumente/studien/2019-03-06%20Aktieninstitut%20Aktionaerszahlen%202018.pdf. Zugegriffen: 27. Februar 2020.
- Deutsches Aktieninstitut (DAI), Neuer Schwung für die Belegschaftsaktie: Angemessene Anreize setzen, Hindernisse beseitigen, Positionspapier vom 10. Dezember 2014, S. 12.
- Deutsches Aktieninstitut (DAI), Verwahrung von Mitarbeiteraktien entbürokratisieren, Frankfurt am Main 2017.
- Deutsches Aktieninstitut und HKP Group, Das Rendite-Dreieck Mitarbeiteraktien – Warum sich Beteiligungsprogramme für Mitarbeiter, Arbeitgeber und Gesellschaft lohnen, 2018.
- ECS 2009 – siehe Eurofound 2010.
- ECS 2013 – siehe Eurofound 2015.
- Ein neuer Aufbruch für Europa – Eine neue Dynamik für Deutschland – Ein neuer Zusammenhalt für unser Land, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode, 2018.
- Eisenhardt, K.M., Building theories from case study research, Academy of Management Review 1989, 14, S. 532–550.
- ESOP Association, o. J, ESOP statistics. <http://www.esopassociation.org/explore/employee-ownership-news/resources-for-reporters>. Zugegriffen: 3. Januar 2018.
- EU Stock Options Report 2003 – siehe Europäische Kommission, Employee Stock Options, 2003.

- Eurofound, Third European Working Conditions Survey – 2000, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2001. <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/2000/third-european-working-conditions-survey-2000>. Zugegriffen: 3. Januar 2018. Zitiert als EWCS 2000.
- Eurofound, Fourth European Working Conditions Survey – 2005, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/fourth-european-working-conditions-survey-2005>. Zugegriffen: 3. Januar 2018. Zitiert als EWCS 2005.
- Eurofound, European Company Survey 2009 – Overview, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2010. <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-company-surveys/european-company-survey-2009>. Zugegriffen: 3. Januar 2018. Zitiert als ECS 2009.
- Eurofound, Fifth European Working Conditions Survey – Overview report: 2010, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/working-conditions/fifth-european-working-conditions-survey-overview-report>. Zugegriffen: 3. Januar 2018. Zitiert als EWCS 2010.
- Eurofound, Third European Company Survey 2013 – Overview Report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-company-surveys/european-company-survey-2013><https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-company-surveys/european-company-survey-2013>. Zugegriffen: 3. Januar 2018. Zitiert als ECS 2013.
- Eurofound, Sixth European Working Conditions Survey 2015 – Overview report. 2017 update, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634_en.pdf. Zugegriffen: 16. November 2019. Zitiert als EWCS 2015.
- Eurofound, Europäische Unternehmenserhebung (ECS), 2019. <https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-company-surveys>. Zugegriffen: 16. November 2019.
- Eurofound, EWCS 2015 – Fragebogen, 2019. <https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015/ewcs-2015-questionnaire>. Zugegriffen: 16. November 2019.
- Europäische Gemeinschaften bzw. Europäische Union, Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer vom 9. Dezember 1989. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10107>. Zugegriffen: 1. März 2020.
- Europäischen Gemeinschaften, Empfehlung des Rates über die Förderung der Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung (einschließlich Kapitalbeteiligung) der Arbeitnehmer, 92/443/EWG, ABl. EG L 245 vom 26. August 1992, S. 53–55. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A31992H0443>. Zugegriffen: 1. März 2020.
- Europäische Kommission, Mitteilung der Kommission über Ihr Aktionsprogramm zur Anwendung der Gemeinschaftscharta der Sozialen Grundrechte, KOM (89) 568 final vom 29. November 1989. Englischsprachiger Text abrufbar unter: <http://aei.pitt.edu/1345/>. Zugegriffen: 1. März 2020.
- Europäische Kommission, Empfehlung der Kommission vom 7. Dezember 1994 zur Übertragung von kleinen und mittleren Unternehmen (Text von Bedeutung für den EWR), 94/1069/EG, ABl. EG L 385 vom 31. Dezember 1994, S. 14–17. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/1994/1069/oj>. Zugegriffen: 1. März 2020.

- Europäische Kommission, Mitteilung betreffend die Empfehlung der Kommission vom 7. Dezember 1994 zur Übertragung von kleinen und mittleren Unternehmen, 94/C 400/01, ABl. EG C 400 vom 31. Dezember 1994, S. 1-9. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.1994.400.01.0001.01.DEU&toc=OJ:C:1994:400:TOC. Zugegriffen: 1. März 2020.
- Europäische Kommission, Mitteilung an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „Umsetzung des Lissabon-Programms der Gemeinschaft für Wachstum und Beschäftigung, Unternehmensübertragung – Kontinuität durch Neuanfang“ vom 14. März 2006, KOM (2006) 117 Endgültig. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0117&from=NL>. Zugegriffen: 1. März 2020.
- Europäische Kommission, Report from the Commission: PEPPER II – Promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Member States, COM (96) 697, Brussels, 1997. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/areas/participationnetwork/pepper2.pdf. Zugegriffen: 1. März 2020.
- Europäische Kommission, Report (Final) of the MAP 2002 project: Transfer of Businesses – Continuity Through a New Beginning, Brussels: European Commission Enterprise Directorate-General, 2003.
- Europäische Kommission, Report of the High Level Group of Independent Experts on Cross-Border Obstacles to Financial Participation of Employees for Companies Having a Transnational Dimension, Brussels: European Commission, 2003.
- Europäische Kommission, Employee Stock Options, The legal and administrative environment for Employee Stock Options in the EU, Brussels: European Commission, Enterprise Directorate-General, 2003. Zitiert als EU Stock Options Report 2003.
- Europäische Kommission, European employment policy observatory review – Activating jobseekers through entrepreneurship: Start-up incentives in Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.
- Europäische Kommission, Die Europäische Säule sozialer Rechte: Errichtung einer stärker inklusiven und faireren Europäischen Union, 2018. https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_de. Zugegriffen: 1. März 2020.
- Europäische Kommission, Arbeitsprogramm der Kommission 2020 – Eine Union, die mehr erreichen will, Brüssel, 29. Januar 2020, COM (2020) 37 final. Zugegriffen: 1. März 2020.
- Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss, Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Europa“ (Initiativstellungnahme) vom 21. Oktober 2010, 2011/C 51/01, ABl. EU C 51 vom 17. Februar 2011, S. 1–7. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2011.051.01.00-01.01.DEU&toc=OJ:C:2011:051:TOC. Zugegriffen: 1. März 2020.
- Europäisches Parlament, Entschließung des Europäischen Parlaments vom 5. Juni 2003 zu der Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über Rahmenbedingungen für die Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer (KOM(2002) 364 – 2002/2243(INI)), ABl. EU C 68E vom 18. März 2004, S. 429–434. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv:OJ.CE.2004.068.01.0429.01.DEU&toc=OJ:C:2004:068E:TOC>. Zugegriffen: 1. März 2020.
- Europäisches Parlament, Entschließung des Europäischen Parlaments vom 14. Januar 2014 zur finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer an den Unternehmensgewinnen (2013/2127(INI)), ABl. EU C 482 vom 23. Dezember 2016, S. 41–47. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2016.482.01.0041.01.DEU&toc=OJ:C:2016:482:TOC. Zugegriffen: 1. März 2020.

- Europäisches Parlament, Initiativbericht vom 23. Oktober 2018 über die Rolle der Mitarbeiterbeteiligung bei der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt (2018/2053(INI)). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0293_DE.html. Zugegriffen: 1. März 2020.
- Europäisches Parlament, Entschließung des Europäischen Parlaments vom 23. Oktober 2018 zur Rolle der Mitarbeiterbeteiligung bei der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt (2018/2053(INI)). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0400_DE.html. Zugegriffen: 1. März 2020.
- Europäische Union, Interinstitutionelle Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte, ABl. EU C 428 vom 13. Dezember 2017, S 10–15. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2017.428.01.0010.01.DEU&toc=OJ:C:2017:428:FULL. Zugegriffen: 1. März 2020.
- EWCS 2005 – siehe Eurofound, 2007.
- EWCS 2010 – siehe Eurofound, 2012.
- EWCS 2015 – siehe Eurofound, 2017.
- Fajardo Garcia I-G./Muñeca, J./San José, J., Employee financial participation: Spain's Sociudades Laborales, Brussels: European Parliament (Briefings for the EMPL Committee (IP/A/EMPL/2016-01, PE 587.300)), 2016.
- Fernihough, A., Simple logit and probit marginal effects in R., UCD Centre for Economic Research Working Paper Series, Dublin: University College Dublin, School of Economics, 2011. <http://hdl.handle.net/10197/3404>. Zugegriffen: 29. Januar 2018.
- Fietze, S./Matiaske, W. (eds), Dimensions and Perspectives on Financial Participation in Europe, Berlin: Nomos, 2016.
- Finanzausschuss des Österreichischen Nationalrats, Bericht über den Antrag 2231/A betreffend Mitarbeiterbeteiligungsstiftungsgesetz 2017, 1722 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXV. GP, 2017. https://www.parlament.gv.at/PAKT/-VHG/XXV/I/I_01722/fname_642954.pdf. Zugegriffen: 1. März 2020.
- Franke, S., Startups – Neue Wege der Teilhabe am (zukünftigen) Erfolg, in: Beyer, H./ Naumer, H.-J. (Hrsg.): CSR und Mitarbeiterbeteiligung, Berlin: Springer Gabler, 2018, S. 253 ff.
- Franz, A., Mitarbeiterbeteiligung im Start-Up, Bird & Bird LLP, London 2013. https://www.sce.de/fileadmin/user_upload/AllgemeineDateien/05_Gruenden/Veranstaltungen/2013_09_Mitarbeiterbeteiligung_im_Start-Up.pdf. Zugegriffen: 27. Februar 2020.
- Freeman, R. B., Who owns the robots rules the world, IZA World of Labor 2015, p. 5.
- Friedemann, N.W. et al., Chancen und Risiken finanzieller Mitarbeiterbeteiligung, Arbeitspapier 2018, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2010.
- Für eine Agenda Mitarbeiterkapitalbeteiligung: Bessere Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen schaffen! Ein gemeinsamer Aufruf von AGP, BDA, BDI, DAI, u.a., 2015.
- Gabrysch, N., Phantom Shares, VSOP, VESOP, ESOP etc. – Licht ins Dunkel der Mitarbeiterbeteiligung, New York: Osbourne Clarke, 2017.
- Gallup, 3rd European Company Survey: Technical Report, o.J. https://www.eurofound.europa.eu/de/ef/sites/default/files/ef_files/surveys/ecs/2013/documents/ecs2013docs/-3rdECS2013TechnicalReport.pdf. Zugegriffen: 16. November 2019.
- Geißler, R., Die Sozialstruktur Deutschlands. Aktuelle Entwicklungen und theoretische Erklärungsmodelle, WISO Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung, November 2010.

- Grabka, M. M./Frick, J. R., Vermögen in Deutschland wesentlich ungleicher verteilt als Einkommen, in: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW-Wochenbericht, 45, Berlin: Deutscher Instituts-Verlag, 2007, S. 665-672.
- Grabka, M. M./Frick, J. R., Gestiegene Vermögensungleichheit in Deutschland, in: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW-Wochenbericht, 4, Berlin: Deutscher Instituts-Verlag, 2009, S. 53 ff.
- Grabka, M. M./Frick, J. R., Alterssicherungsvermögen dämpft Ungleichheit – aber große Vermögenskonzentration bleibt bestehen, in: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW-Wochenbericht, 3, Berlin: Deutscher Instituts-Verlag, 2010, S. 2 ff.
- Gunkelmann, K./ Stöwhase, S., Mitarbeiterkapitalbeteiligungen: Verbreitung und Beteiligungsgrade, Wirtschaftsdienst 2019, 99 (5), S. 359–362.
- Heissmann 2003 – siehe Würz, S. (Ed.).
- Her Majesty's Revenue and Customs Share Schemes, Tables, Archived on 3 November 2012, http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20121103052158/http://www.hmrc.gov.uk/stats/emp_share_schemes/menu.htm. 2016/2017
- Hexel, D., Handelsblatt vom 31. März 2009.
- HKP Group, Mitarbeiterbeteiligung 2019 – gerade jetzt!, AGP Mitteilungen 2019, S. 20 ff.
- HM Revenue and Customs 2016/2017 – siehe Her Majesty's Revenue and Customs.
- Howell, D., Freedom and Capital – Prospects for the Property-Owning Democracy, Oxford: Basil Blackwell Publisher, 1981.
- Hungarian Workplace Employment Relation Survey – „Munkahelyi foglalkoztatási viszonyok 2010” kutatás: A kérdíves felmérés eredményeinek elemzése, Kutatásvezeti: Neumann, L., Koordinátor: Simonovits, B., Budapest: Emóció Bt., 2010. Zitiert als HWERS 2010.
- HWERS 2010 – siehe Hungarian Workplace Employment Relation Survey.
- IAB, Das IAB-Betriebspanel, 2019. <http://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx/>. Zugegriffen: 16. November 2019.
- IBEC 2002 — siehe Irish Business and Employers Association.
- Index ventures, Rewarding Talent: A guide to stock options for European entrepreneurs, 2019. <https://www.indexventures.com/rewardingtalent/handbook/rewarding-talent>. Zugegriffen: 27. Februar 2020.
- Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW), Zur Behandlung von Genussrechten im Jahresabschluss von Kapitalgesellschaften, Stellungnahme des Hauptfachausschusses (HFA) 1/1994.
- Institut für Mittelstandsforschung, Unternehmensübertragungen in Deutschland im Zeitraum 2005 bis 2009, Bonn: IfM, 2005. <http://www.ifm-bonn.org/index.php?id=111>. Zugegriffen: 27. Februar 2020.
- Ipsos, 6th European Working Conditions Survey: Technical report, o.J. https://www.eurofound.europa.eu/de/ef/sites/default/files/ef_files/surveys/ecs/2013/. Zugegriffen: 19. November 2019.
- Irish Business and Employers Association IBEC's Survey Unit, National survey of pay and conditions for managerial and executive grades, Dublin: IBEC, 2002.
- Kaarsemaker, E., Werknemersaandeelhouderschap in Nederland: Frequentie, kenmerken, ondersteunende praktijken en gevolgen. Assen: Van Gorcum, 2009.
- Kalton, G./Flores-Cervantes, I., Weighting Methods, Journal of Official Statistics 2003, 19 (2), S. 81–97.

- Kabst, R./ Matiaske, W./Schmelter, A., Gewinn- und Kapitalbeteiligung in britischen, französischen und deutschen Unternehmen – Eine institutionalistisch orientierte empirische Untersuchung, Zeitschrift für Personalforschung 2003, 17 (4), S. 259–277.
- Kollmann, T. et al., Deutscher Start-up Monitor 2018, Berlin: Bundesverband Deutscher Start-ups, 2018.
- Koppel O./ Plünnecke, A., Fachkräftemangel in Deutschland: Bildungsökonomische Analyse, politische Handlungsempfehlungen, Wachstums- und Fiskaleffekte, Forschungsberichte aus dem IW Köln Nr. 46, Köln: Deutscher Instituts-Verlag, 2009.
- Kranz, O./Steger, T., Resurrected, recovered, but still didn't survive? A case study on the viability of employee-owned companies., Management revue 2016, 27(4), S. 234-260.
- Kronberger, R./ Leitsmüller, H./ Rauner, A. (Hrsg.), Mitarbeiterbeteiligung in Österreich, Wien 2007.
- Kruse, D. L./Freeman, R. B./Blasi, J. R., Shared capitalism at work: Employee ownership, profit and gain sharing, and broad-based stock options, Chicago: University of Chicago Press, 2010.
- Kuhn, N./Rösch, G., Praxisleitfaden – Einführung der Mitarbeiteraktienprogrammen, Frankfurt am Main: Deutsches Aktieninstitut, 2017, S. 12.
- Leifels, A., Alterung treibt Nachfolgerbedarf im Mittelstand: 620.000 Übergaben bis 2018, KfW Research 132, 2016.
- Linnemann, C., Deutscher Mittelstand vom Aussterben bedroht? Unternehmensnachfolge im Fokus, Deutsche Bank Research, aktuelle Themen 387, 2007.
[https://www.dbresearch.de/PROD/RPS_DE-PROD/PROD0000000000461131/Deutscher Mittelstand vom Aussterben bedroht%3F_Unte.PDF](https://www.dbresearch.de/PROD/RPS_DE-PROD/PROD0000000000461131/Deutscher_Mittelstand_vom_Aussterben_bedroht%3F_Unte.PDF). Zugegriffen: 3. Januar 2020.
- Lowitzsch, J. et al., The PEPPER III Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union, Rome/Berlin: Inter-University Centre, Free University of Berlin, 2006.
- Lowitzsch, J. et al., Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa – Ein Bausteinmodell, Berlin und Brüssel: Berliner Wissenschafts-Verlag, 2008. http://www.intercentar.de/fileadmin/files/-NSE/NSE_DE_Web_20-08-08.pdf. Zugegriffen: 27. Februar 2020.
- Lowitzsch, J./Hashi, I./Woodward, R. (Eds), The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union, Berlin: Inter-University Centre, Free University of Berlin, 2009.
http://www.intercentar.de/fileadmin/files/PEPPER_IV/PEPPER_IV_Executive_Summary_EN_updated_2010.pdf. Zugegriffen: 27. Februar 2020.
- Lowitzsch, J./Spitsa, N./Roggemann, H./Waas, B., Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterbeteiligung; Eine gutachterliche Stellungnahme zur Einführung und Weiterentwicklung des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes. Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, 2009. http://www.boeckler.de/pdf/mbf_gutachten_lowitzsch_2009.pdf. Zugegriffen: 27. Februar 2020.
- Lowitzsch, J./I. Hashi, Employee Financial Participation in Companies' Proceeds, DG for Internal Policies, Policy Department A: Economic and Scientific Policy, Brussels: European Parliament, 2012.
- Lowitzsch, J./Hanisch, S. (Hrsg.), Mitarbeiterkapitalbeteiligung unter Verwendung einer Beteiligungsgesellschaft – Gestaltung und Finanzierungsansätze, Reihe Betriebliche Mitbestimmung und betriebliche Handlungshilfen, Band 279, Düsseldorf: edition Hans Böckler Stiftung, 2014.
- Lowitzsch, J., Hashi et al., Study on the Promotion of Employee Ownership and Participation, Brussels: European Commission, DG MARKT, 2014.

- Lowitzsch, J., Automation, digital revolution and capital concentration – The elephant in the room: A race for the machine?, Arbeitspapier für die Anhörung im Europäischen Parlament vom 1. September 2016. <https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/109880/Final-Automation%20and%20capital%20concentration%20-%20EP%20Hearing%20-%20Lowitzsch%20IX%202016.pdf>. Zugegriffen: 27. Februar 2020.
- Lowitzsch, J./Dunsch, S./Hashi, I., Spanish Sociedades Laborales – activating the unemployed. A potential new EU active labour market policy instrument, Cham: Palgrave Macmillan, 2017.
- Lowitzsch, J., Die Entwicklung der Mitarbeiterbeteiligung auf EU-Ebene, in: Beyer, H./Naumer, H.-J. (Hrsg.), CSR und Mitarbeiterkapitalbeteiligung: Die Kapitalbeteiligung im 21. Jahrhundert – Gerechte Teilhabe statt Umverteilung, Berlin: Springer Gabler, 2018, S. 279 ff.
- Menke, J.D./Lowitzsch, J., Proposition to the European Investment Bank to boost SME lending: Promoting Employee Stock Ownership Plans (ESOP) as a Vehicle for Business Successions in SMEs, 2013. http://www.intercentar.de/fileadmin/files/Conference/7f_Call_on_the_EIB_to_boost_SME_lending_for_ESOPs_2013_-_Short.pdf. Zugegriffen: 27. Februar 2020.
- Merz, F., Sozial ist, was Bürger zu Eigentümern macht, in: Depenheuer, O. (Hrsg.), Eigentumsverfassung und Finanzkrise, Heidelberg: Springer Verlag, 2009, S. 19 ff.
- NCEO – National Center for Employee Ownership, Data Show Widespread Employee Ownership in U.S., o. J. <https://www.nceo.org/articles/widespread-employee-ownership-us>. Zugegriffen: 3. Januar 2018.
- NCEO – National Center for Employee Ownership, A Statistical Profile of Employee Ownership, o.J. <http://www.nceo.org/articles/statistical-profile-employee-ownership>. Zugegriffen: 3. Januar 2018.
- Neubecker, N., Die Debatte um den Fachkräftemangel, DIW Roundup 4, Berlin: DIW, 2014.
- Nutall, G. 2013 – siehe UK Department for Business Innovation & Skills, 2013.
- Oberfinanzdirektion Nordrhein-Westfalen, Körperschaftsteuerliche Behandlung von Genussrechten vom 12. Mai 2016. <https://datenbank.nwb.de/Dokument/Anzeigen/623508/>. Zugegriffen am 27. Januar 2020.
- Pendleton, A./Robinson, A., Employee stock ownership, involvement, and productivity: an interaction-based approach, Industrial and Labor Relations Review 2010, Vol. 64, Heft 1.
- PEPPER I Report – siehe Uvalić, 1991.
- PEPPER II Report – siehe Europäische Kommission, 1997.
- PEPPER III Report – siehe Lowitzsch et al., 2006.
- PEPPER IV Report – siehe Lowitzsch, J./Hashi, I./ Woodward, R. (Eds), 2009.
- PriceWaterhouseCoopers, Employee Stock Options in the EU and the USA, London: pwc, 2002.
- PriceWaterhouseCoopers, Start-up-Unternehmen in Deutschland, 2018. <https://www.pwc.de/de/startups/pwc-studie-startups-in-deutschland-2018.pdf>. Zugegriffen: 27. Februar 2020.
- Rechtsanwälte Ottmann & Khazanov, Virtuelle Mitarbeiterbeteiligung, o.J. <https://www.rokpartner.de/ratgeber/gesellschaftsrecht/virtuelle-mitarbeiterbeteiligung/>. Zugegriffen: 27. Februar 2020.
- Roggemann, H., Mitarbeiterbeteiligung und Eigentum - Ein Diskussionsbeitrag zur Wirtschaftskrise, Berlin: Berliner Wissenschafts-Verlag, 2010.
- Roggemann, H., Das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz von 2009, Zeitschrift für Rechtspolitik (ZRP) 2011, Heft 2, S. 49-52.

- Roggemann, H., How to overcome the 'Great Divide' of the capitalist market society: Development, legal grounds and perspectives of employee capital participation in Germany and Europe, in: Fietze, S./Matiakse, W. (Eds): Dimensions and Perspectives on Financial Participation in Europe, Berlin: Nomos, 2016, S. 49-106.
- Rosinus, A., Vermögensdekonzentration und Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Frankfurt am Main / Berlin et al.: Peter Lang GmbH, Internationaler Verlag der Wissenschaften, 2009.
- Schmidt, K. (Hrsg.), Münchener Kommentar zum Handelsgesetzbuch, Band 3, 4. Auflage, München: Verlag C.H. Beck, 2019.
- Steger, T./Schubert, C./Beisiegel, C./Dietrich, M., Mitarbeiterkapitalbeteiligung in KMU – Die Perspektive der Mitarbeiter/innen, Working Paper Forschungsförderung Nr. 129, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2019.
- Steger, T./Sieg, R./Kluge, N., Belegschaftsaktionäre in deutschen Großunternehmen – Herausforderungen und Chancen für die Mitbestimmung, Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmungs-Report Nr. 38, 2017.
- Tagesspiegel Background: Digitalisierung und KI, Ausgabe vom 15. April 2019.
- Torrance, D., Noel Skelton and the Property-Owning Democracy, London: Biteback, 2010.
- UK Department for Business Innovation & Skills, The Nuttall Review on employee ownership – One year on report, November 2013. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/258944/bis-13-1279-the-nuttall-review-of-employee-ownership.pdf. Zugegriffen: 1. März 2020.
- United Nations, International Standard Industrial Classification of All Economic Activities, Statistical papers, Series M No. 4/Rev.4, New York: UN, 2008.
- Uvalić, M., The PEPPER Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Union (in Englisch, Französisch und Deutsch), Supplement 3/91 to the brochure "Social Europe", Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1991.
- Vevera, D., Ergebnisbericht der Studie: Mitarbeiterbeteiligung am Kapital im EU-Mitgliedstaat Österreich – umfassende Erhebung über Verbreitung, Motive und Anforderungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Ein Gemeinschaftsprojekt der Arbeiterkammer Wien, der Wirtschaftskammer Österreich und der Fachhochschule Wr. Neustadt für Wirtschaft und Technik, Wiener Neustadt, 2005.
- Vilain, F., La transmission des PME artisanales, commerciales, industrielles et de services, avis et rapport du conseil économique et social, 2004.
- Wissenschaftlicher Beirat beim BMWi mit Schreiben vom 17. April 2008 an den Bundesminister Michael Glos: „Kein Staatseingriff bei Mitarbeiterbeteiligungen“.
- WKÖ/BAK 2005 – siehe Vevera, D.
- Wooldridge, J. M., Introductory econometrics: a modern approach, 7. Aufl., Boston, MA: Cengage Learning, 2020.
- Würz, S. (Ed.), European Stock-Taking on Models of Employee Financial Participation, Results of ten European Case Studies, Wiesbaden: Dr Dr Heissmann GmbH, 2003. Zitiert als Heissmann 2003.

Annexe

Annex I – Datenquellen

1. Steckbriefe der erhobenen Datenquellen

Tabelle 7: Steckbriefe der erhobenen Datenquellen

Merkmale der Datensätze	Cranet	ECS	IAB-Betriebspanel	FMD	EWCS
Zielsetzung	Internationaler Vergleich der Institutionalisierung und Praxis des Human Resource Managements	Erhebung von „Unternehmenspolitiken und -praktiken, die für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum relevant sind, sowie Förderung des sozialen Dialogs in den Unternehmen“	Erhebung diverser betrieblicher Bestimmungsgrößen der Beschäftigung, Verbesserung der Vermittlungs- und Beratungstätigkeiten der Bundesagentur für Arbeit	Allgemeinen Bestandsaufnahme zur MKB-Nutzung in Deutschland, Einfluss der Finanzkrise von 2008 und des „MKB-Gesetzes“	Ermittlung eines umfassenden Bildes der Arbeitsbedingungen in Europa
Erhebungsdesign	Wiederkehrend, standardisierter Fragebogen (schriftlich und online)	Wiederkehrend, standardisierter Fragebogen (schriftlich und online)	Panelstudie, jährlicher Turnus, mündlichen Interviews	Computer Assisted Telephone Interview, standardisiert	Wiederkehrend, Computer Assisted Personal Interview
Untersuchungseinheit, Grundgesamtheit	Über 40 europäische, asiatische und nordamerikanische Betriebe (Mindestgröße: 200)	32 Europäische Betriebe (Mindestgröße: 10)	Deutsche Betriebe aller Wirtschaftszweige und Größenklassen	Deutsche Betriebe (Mindestgröße: 150)	Erberbstätige aus den EU-Ländern, EU-Beitrittsländern, Norwegen und der Schweiz im Alter von mindesten 15 Jahren
Adressaten	Personalverantwortliche	Geschäftsleitungen, Mitarbeitervertretungen	Geschäftsleitungen	Personalverantwortliche, Mitarbeitervertretungen	Erberbstätige im Alter von mindesten 15 Jahren
Periodizität	Seit 1989 in etwa fünfjährigen Turnus, bisher acht Erhebungen	Seit 2004 in vierjährigen Abständen, bisher vier Erhebungen	Seit 1993 jährlich, Fragen zur MBK im zweijährigen Turnus	Drei Wellen (2008, 2013 und 2015)	Sechs Wellen Von 1991 bis 2015
Stichprobenumfang	6.146 Betriebe (Erhebung 2015)	39.207 Betriebe (Erhebung 2015)	13.544 Betriebe (Erhebung 2017)	1.001 Betriebe (Erhebung 2015)	35.659 Erberbstätige (Erhebung 2015)
Datenzugang	Kein öffentlicher Datenzugang	Eurofound (2020): www.eurofound.europa.eu/de/data/european-company-survey	Auf Antrag, Gastaufenthalt an einem der Forschungsdatenzentren der amtlichen Statistik	Eigene Erhebung des Instituts für Personal und Arbeit, HSU/, Datenzugang: FDZ/BO DW Berlin	Eurofound (2020): www.eurofound.europa.eu/de/data/european-working-conditions-survey
Aktuelle Erhebungslage	Die nächste Befragung ist für 2021 projektiert	Die Daten der vierten Erhebung von 2019 stehen im Herbst 202 zur Verfügung	Jährlich fortlaufend	Derzeit ist keine neue Erhebung geplant	Die siebente Welle wird 2020 durchgeführt
Informationsquellen	Prof. Dr. Rüdiger Kabst, Cranet-Repräsentant in Deutschland, Universität Paderborn, https://hrpepper.de/cranet/	Eurofound (2020): www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-company-survey	IAB (2020): http://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx/	Czaya, A. & Matiaske, W. (2018): Gewinn- und Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern. Düsseldorf: HBS	Eurofound (2020): www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-working-conditions-survey

2. Wortlaut der Fragen nach Kapital- und Gewinnbeteiligung

Cranet 2015

Welche der folgenden Leistungsanreize bietet ihre Organisation an?

- *Kapitalbeteiligung* - getrennt gefragt für die Führungsebene/ für Professionals/ für einfache Mitarbeitende
- *Gewinnbeteiligung* - getrennt gefragt für die Führungsebene/ für Professionals/ für einfache Mitarbeitende

EWCS 2015

Wenn Sie an die Einkünfte aus Ihrer Hauptbeschäftigung denken, was beinhalten diese?

- Zahlungen aufgrund der Gesamtleistung des Unternehmens, in dem Sie tätig sind (Gewinnbeteiligungssystem)
- Einnahmen aus Kapitalbeteiligung am Unternehmen, für das Sie arbeiten

ECS 2013

Now I am going to read out certain variable payment options on top of basic pay that might be in place in your establishment. Could you please tell me for each of these options, whether or not they are available to at least some employees?

- Variable extra pay linked to the results of the company or establishment (profit sharing scheme)
- Variable extra pay in form of share ownership scheme offered by the company

FMD-Studie 2015 (nur Kapitalbeteiligung, Auszug)

1. Welche der folgenden Aussagen trifft für Ihr Unternehmen zu?
 - Unser Unternehmen beteiligt Beschäftigte am Kapital des Unternehmens.
 - Unser Unternehmen plant die Einführung eines Kapitalbeteiligungssystems.
 - Unser Unternehmen hat ein Kapitalbeteiligungssystem wieder abgeschafft.
 - Ein Kapitalbeteiligungssystem spielt in unserem Unternehmen keine Rolle.
2. Wann plant Ihr Unternehmen die Einführung?
3. In welcher Form plant Ihr Unternehmen Beschäftigte am Kapital zu beteiligen? In Form einer...
 - Fremdkapitalbeteiligung (z.B. Mitarbeiter-Darlehen, Mitarbeiter-Guthaben, Schuldverschreibung)
 - Mischkapitalbeteiligung (z.B. Stille Beteiligung, Genussrecht/Genussschein, Indirekte Beteiligung)
 - Eigenkapitalbeteiligung (z.B. GmbH-Beteiligung, Belegschaftsaktien, Kommanditbeteiligung)
 - Sonstiges:
4. Wann hat Ihr Unternehmen die Kapitalbeteiligung wieder abgeschafft?
5. Welchen Beschäftigtengruppen ermöglicht Ihr Unternehmen eine Kapitalbeteiligung?
 - Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern
 - Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten
 - Beschäftigte mit hochqualifizierten Tätigkeiten oder Leitungsfunktion, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern
 - Beschäftigte mit umfassenden Führungsaufgaben
6. In welchem Jahr hat Ihr Unternehmen die Kapitalbeteiligung eingeführt?
7. Welches waren die wichtigsten Motive für Ihren Betrieb eine Kapitalbeteiligung einzuführen? Bitte nennen Sie bis zu drei Motiven.
 - Die Motivationssteigerung der Beschäftigten
 - Ein besseres Unternehmensklima
 - Die Imageverbesserung des Unternehmens (Employer Branding)
 - Bessere Chancen bei der Rekrutierung von Mitarbeitern
 - Ein ausgeprägtes unternehmerisches Verhalten der Beschäftigten
 - Die Reduktion von Fehlzeiten
 - Die geringere Fluktuation bei den Mitarbeitern
 - Die stärkere Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen
 - Die Flexibilisierung des Entgelts der Beschäftigten

- Schutz vor fremder Übernahme
 - Eine fehlende Nachfolgeregelung im Unternehmen
 - Die Erhöhung der Liquidität des Unternehmens
 - Die Erhöhung des Eigenkapitals des Unternehmens
 - Mitarbeiter werden zu Mitunternehmern
 - Steuerliche Aspekte
 - Gute Ertragslage des Unternehmens
 - Bewältigung einer Unternehmenskrise
8. Spielte die Finanzkrise eine Rolle bei der Entscheidung über die Einführung des Kapitalbeteiligungssystems eine Rolle?
- Ja
 - Nein

Fragen 9 bis 12 wurden jeweils am Mitarbeiter mit und ohne Führungsfunktion gerichtet:

9. In welcher Form beteiligt Ihr Unternehmen Beschäftigte am Unternehmenskapital? Erfolgt bei dieser Gruppe eine...
- Fremdkapitalbeteiligung
 - Mischkapitalbeteiligung
 - Eigenkapitalbeteiligung
 - Sonstiges:
10. Um welche Form der Fremdkapitalbeteiligung handelt es sich konkret?
- Mitarbeiter-Darlehen
 - Mitarbeiter-Guthaben
 - Schuldverschreibung
11. Um welche Form der Mischkapitalbeteiligung handelt es sich konkret?
- Stille Beteiligung
 - Genussrecht/Genussschein
 - Beteiligungsgesellschaft
 - Beteiligungsfond
12. Um welche Form der Eigenkapitalbeteiligung handelt es sich konkret?
- GmbH-Beteiligung
 - Belegschaftsaktien
 - Kommanditbeteiligung
 - Genossenschaftsbeteiligung
 - Aktienoptionsplan
 - Virtuelle Aktienoptionen, sog. Appreciation Rights (SARs)
13. Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Verlustbeteiligung?
- Nein, ausgeschlossen
 - Ja, eine unbeschränkte Verlustbeteiligung
 - Ja, eine gedeckelte Verlustbeteiligung
 - Ja, aber in anderer Form.
 - Welche andere Form der Verlustbeteiligung wäre das?
14. Sind die Belegschaftsaktien stimm- und dividendenberechtigt?
- Ja
 - Nein
15. Wie werden die Kapitalanteile bei Beschäftigten ohne Führungsfunktion finanziert? Durch den...
- Beschäftigten durch Zahlungen aus Lohn und Gehalt
 - Beschäftigten durch vermögenswirksame Leistungen
 - Beschäftigten durch Zahlungen aus dem Privatvermögen
 - Beschäftigten durch Wiederanlage von Gewinnanteilen u. Zinsen
 - Arbeitgeber durch investive Erfolgsbeteiligung
 - Arbeitgeber durch einen „Firmenzuschuss“
 - Arbeitgeber durch Vorfinanzierung der Eigenleistung des Beschäftigten

16. Wie werden die Kapitalanteile bei Beschäftigten mit Führungsfunktion (unterhalb des Vorstandes) finanziert? Durch den...
 - Beschäftigten durch Zahlungen aus Lohn und Gehalt
 - Beschäftigten durch vermögenswirksame Leistungen
 - Beschäftigten durch Zahlungen aus dem Privatvermögen
 - Beschäftigten durch Wiederanlage von Gewinnanteilen u. Zinsen
 - Arbeitgeber durch investive Erfolgsbeteiligung
 - Arbeitgeber durch einen „Firmenzuschuss“
 - Arbeitgeber durch Vorfinanzierung der Eigenleistung des Beschäftigten
17. In welchem Rhythmus erfolgen Auszahlungen bzw. Ausschüttungen aufgrund der Kapitalbeteiligung bei Beschäftigten ohne Führungsfunktion? Erfolgen diese...
 - als jährliche Sonderzahlungen
 - als halbjährliche Sonderzahlungen
 - als quartalsweise Sonderzahlungen
 - zusätzlich zu den monatlichen Bezügen
18. In welchem Rhythmus erfolgen Auszahlungen bzw. Ausschüttungen aufgrund der Kapitalbeteiligung bei Beschäftigten mit Führungsfunktion (unterhalb des Vorstandes)? Erfolgen diese...
 - als jährliche Sonderzahlungen
 - als halbjährliche Sonderzahlungen
 - als quartalsweise Sonderzahlungen
 - zusätzlich zu den monatlichen Bezügen
19. Wie hoch war im letzten Jahr die durchschnittliche Kapitalbeteiligung pro Beschäftigten in EUR? Für...
 - Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern
 - Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten
 - Beschäftigte mit hochqualifizierten Tätigkeiten oder Leitungsfunktion, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern
 - Beschäftigte mit umfassenden Führungsaufgaben
20. Wie hoch war im letzten Jahr die durchschnittliche Kapitalbeteiligung pro Beschäftigten in Prozent des Jahreseinkommens bei Beschäftigten mit/ohne Führungsfunktion?
21. Wie hoch war im letzten Jahr die durchschnittliche Kapitalbeteiligung pro Beschäftigten in Prozent des Jahreseinkommens bei Beschäftigten mit Führungsfunktion?
22. Wie hoch ist der Kapitalanteil aller Beschäftigten am Gesamtkapital Ihres Unternehmens?
23. Welche Beschränkungen gibt es beim Verkauf der Kapitalanteile durch die Beschäftigten mit/ohne Führungsfunktion?
 - Kapitalanteil dürfen nur direkt an das Unternehmen verkauft werden.
 - Der Verkauf von Kapitalanteilen ist zeitlich beschränkt.
 - Der Verkaufspreis ist durch das Unternehmen festgelegt.
 - Sonstiges:
 - Es gibt keine Beschränkung.
24. Welche Aspekte spielen Ihrer Meinung nach eine Rolle, warum Unternehmen keine Kapitalbeteiligung für Ihre Beschäftigten einführen?
 - zu kompliziert
 - zu hohe Kosten
 - zu großer Arbeitsaufwand
 - Rechtsunsicherheit
 - Widerstand der Gewerkschaften/ Arbeitnehmervertretung
 - Widerstand der Mitarbeiter
 - kein Interesse der Mitarbeiter
 - Mitarbeiter erhielten zu großen Einblick in die Finanzdaten
 - Souveränität des Unternehmens geht verloren
 - kein direkter Nutzen erkennbar
 - Probleme beim Ausscheiden der Mitarbeiter

- Steuerliche Aspekte
 - Ertragslage des Unternehmens
 - Zu unterschiedliche Rahmenbedingungen in verschiedenen Ländern
 - Widerstand der Eigentümer/ Geschäftsführer
25. Aus welchen Gründen hat Ihr Unternehmen die Kapitalbeteiligung wieder abgeschafft? Ich nenne Ihnen dazu einige mögliche Gründe. Bitte sagen Sie mir jeweils, inwieweit diese entweder
- zu kompliziert
 - zu hohe Kosten
 - zu großer Arbeitsaufwand
 - Rechtsunsicherheit
 - Widerstand der Gewerkschaften/Arbeitnehmervertretung
 - Widerstand der Mitarbeiter
 - kein Interesse der Mitarbeiter
 - Mitarbeiter erhielten zu großen Einblick in die Finanzdaten
 - Souveränität des Unternehmens ging verloren
 - kein direkter Nutzen erkennbar gewesen
 - Probleme beim Ausscheiden der Mitarbeiter
 - Steuerliche Aspekte
 - Ertragslage des Unternehmens
 - Zu unterschiedliche Rahmenbedingungen in verschiedenen Ländern
 - Widerstand der Eigentümer/Geschäftsführer

IAB Betriebspanel 2017

Gibt es in Ihrem Betrieb zusätzlich finanzielle Anreize für die Beschäftigten in Form einer Kapitalbeteiligung oder in Form einer Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung?

Wenn ja:

Bitte schätzen Sie, welcher Anteil der Beschäftigten in den Genuss der jeweiligen Leistung kommt.

Kapitalbeteiligung: ja/nein, wenn ja: für ca. ____% der Beschäftigten

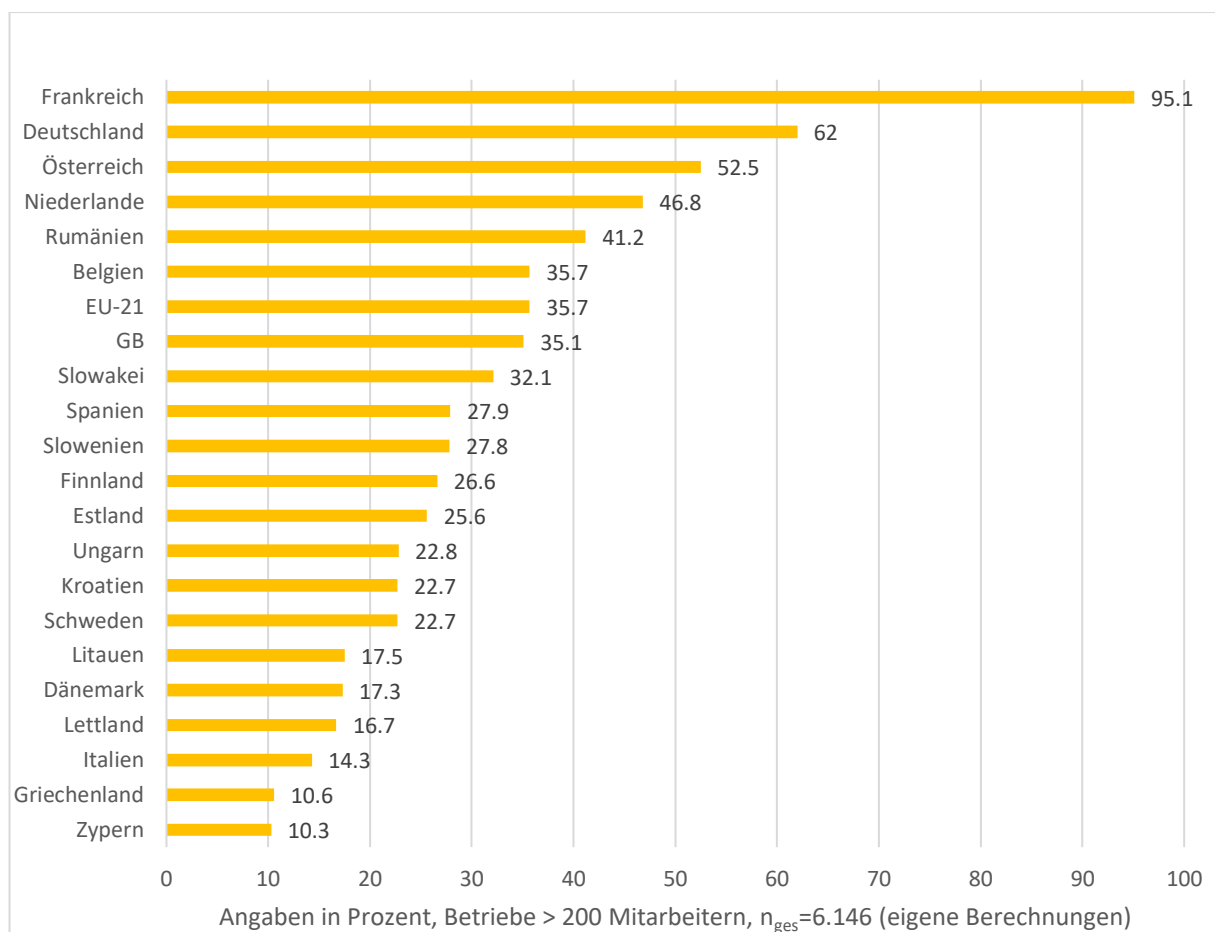
Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung: ja/nein, wenn ja: für ca. ____% der Beschäftigten

3. Ausgewählte Ergebnisse zur Gewinnbeteiligung in Europa und Deutschland

Cranet 2015

Abbildung 26 weist für 21 EU-Mitgliedstaaten den Anteil der Betriebe mit Gewinnbeteiligung aus. Hierbei belegt Deutschland mit 62% den zweiten Platz nach Frankreich, das aufgrund entsprechender gesetzlicher Regelungen bei der Nutzung der Gewinnbeteiligung durch Betriebe mit mehr als 100 Mitarbeitern seit längerem einen Spitzenplatz einnimmt (95,1%).²²¹ Für die Gesamtheit der 21 untersuchten EU-Mitgliedstaaten beträgt der Anteil der Betriebe mit Gewinnbeteiligung 35,7%. Die Gewinnbeteiligung hat in Deutschland, jedenfalls bei Unternehmen mit mindestens 200 Beschäftigten, durchaus beachtliche Verbreitung gefunden.

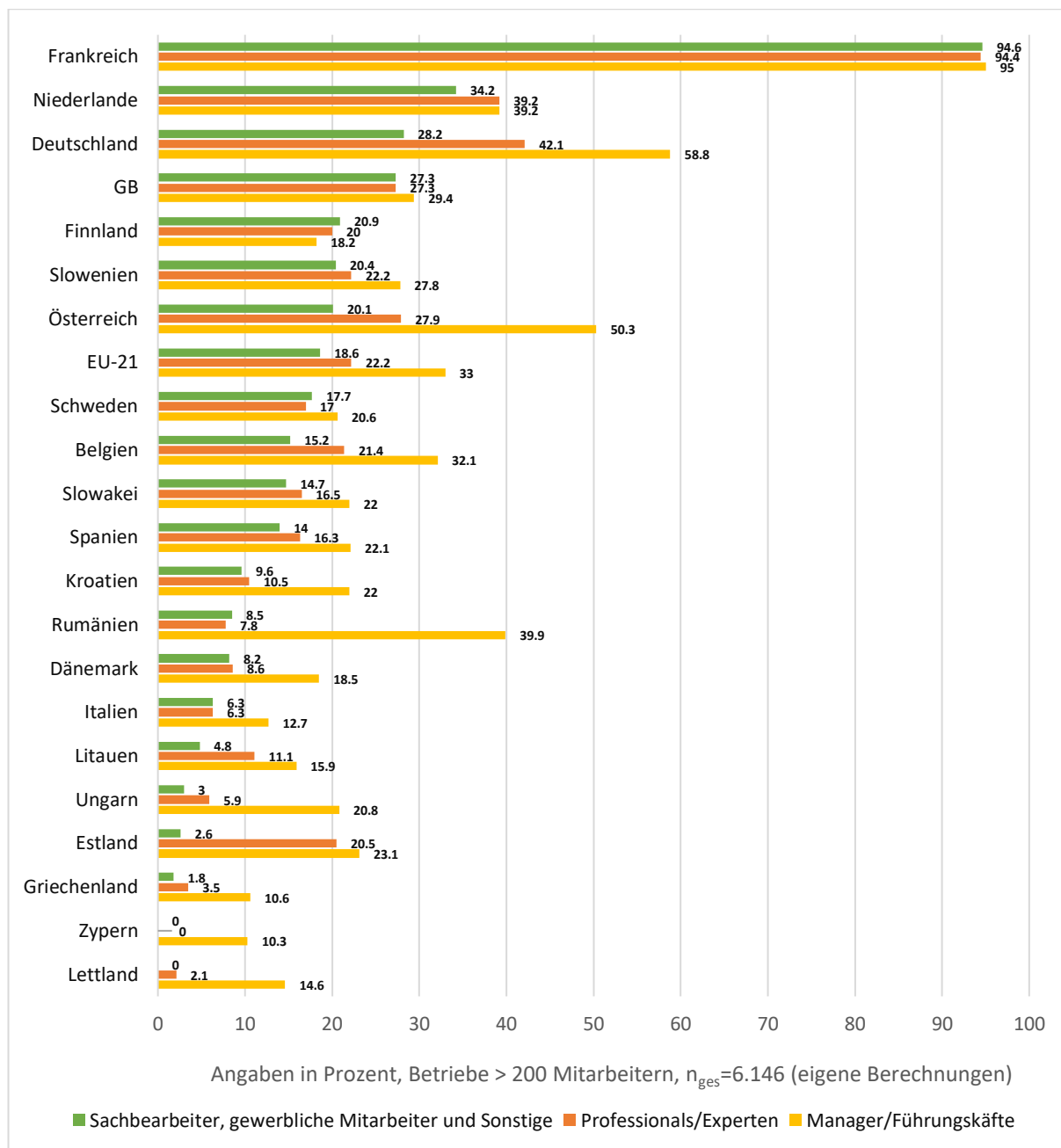
Abb. 26: Anteil der Betriebe mit Gewinnbeteiligung, Cranet 2015



Die Differenzierung des Cranet 2015 nach den Beschäftigungsgruppen „Manager / Führungskräfte“, „Professionals / Experten und „Sachbearbeiter, gewerbliche Mitarbeiter und Sonstige“ ergibt folgendes Bild:

²²¹ Siehe Lowitzsch, J./Hashi, I./Woodward, R. (Eds), The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union, Berlin: Inter-University Centre, Free University of Berlin, 2009, S. 98 ff.

Abb. 27: Anteil der Betriebe mit Gewinnbeteiligung nach Beschäftigungsgruppen, Cranet 2015

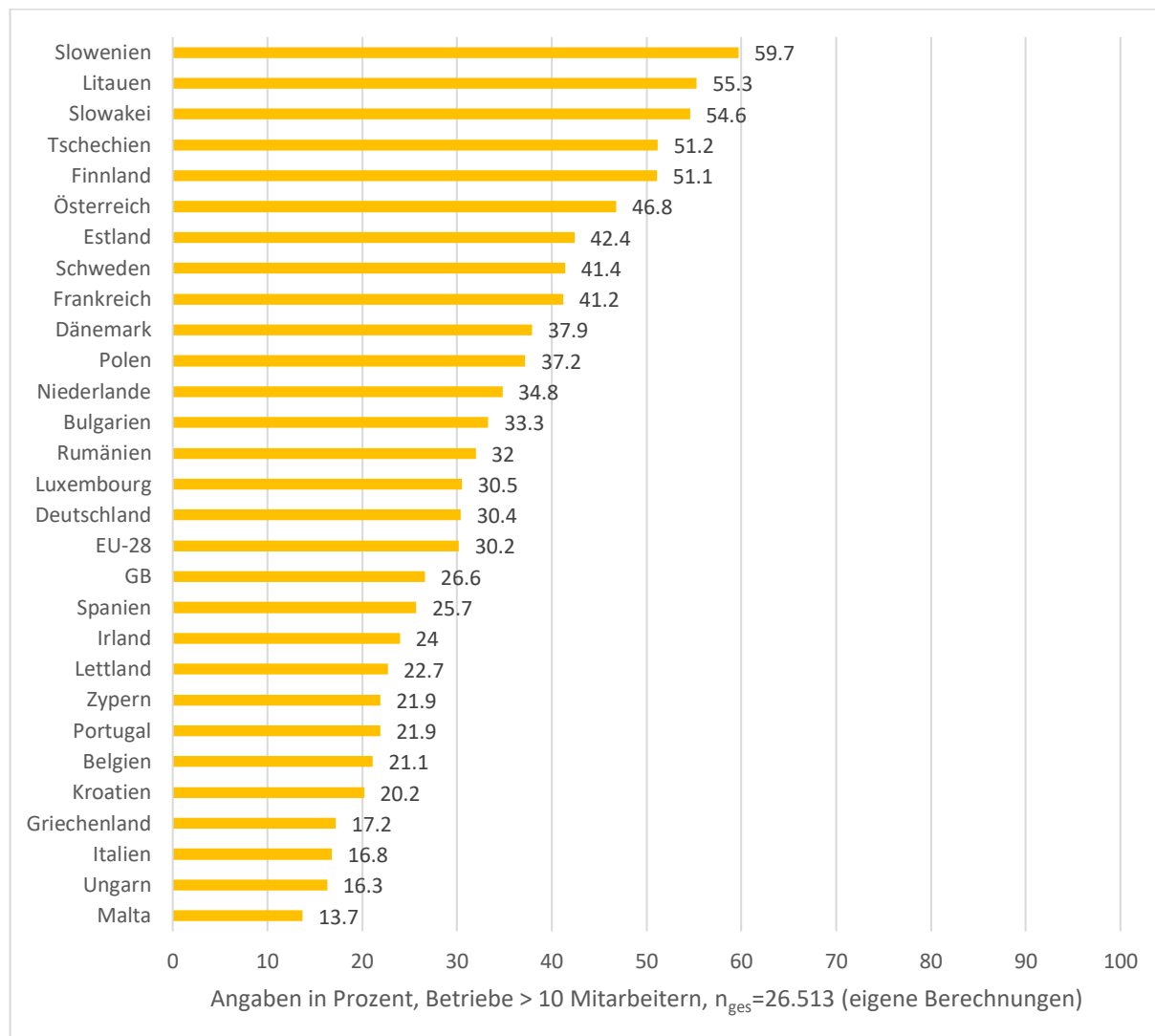


In 14 Ländern kommen einfache Mitarbeiter anteilig am wenigsten und Führungskräfte am häufigsten in den Genuss einer Gewinnbeteiligung. Dies gilt auch für Deutschland, das in Hinblick auf die Gewinnbeteiligung für einfache Mitarbeiter nach Frankreich und den Niederlanden zwar den dritten Platz belegt, dafür aber eine ausgeprägte Ungleichheit zwischen den Beschäftigtengruppen aufweist: Führungskräfte kommen mehr als doppelt so häufig in den Genuss von Gewinnbeteiligungen als einfache Mitarbeiter (58,8% versus 28,2%). Bemerkenswerte Ausnahmen von diesem Muster bilden Frankreich aufgrund entsprechender gesetzlicher Regeln (Gleichverteilung über alle drei Beschäftigtengruppen auf einem Niveau von ca. 95%) und Finnland, wo die obige Rangfolge in der Nutzung der Gewinnbeteiligung nach Beschäftigtengruppen umgekehrt ist, wenngleich auf niedrigem Unterschiedsniveau.

ECS 2013

Die (gedankliche) Senkung der Betriebsmindestgröße führt auf ein eher uneinheitliches Bild (siehe die Abbildung 28):

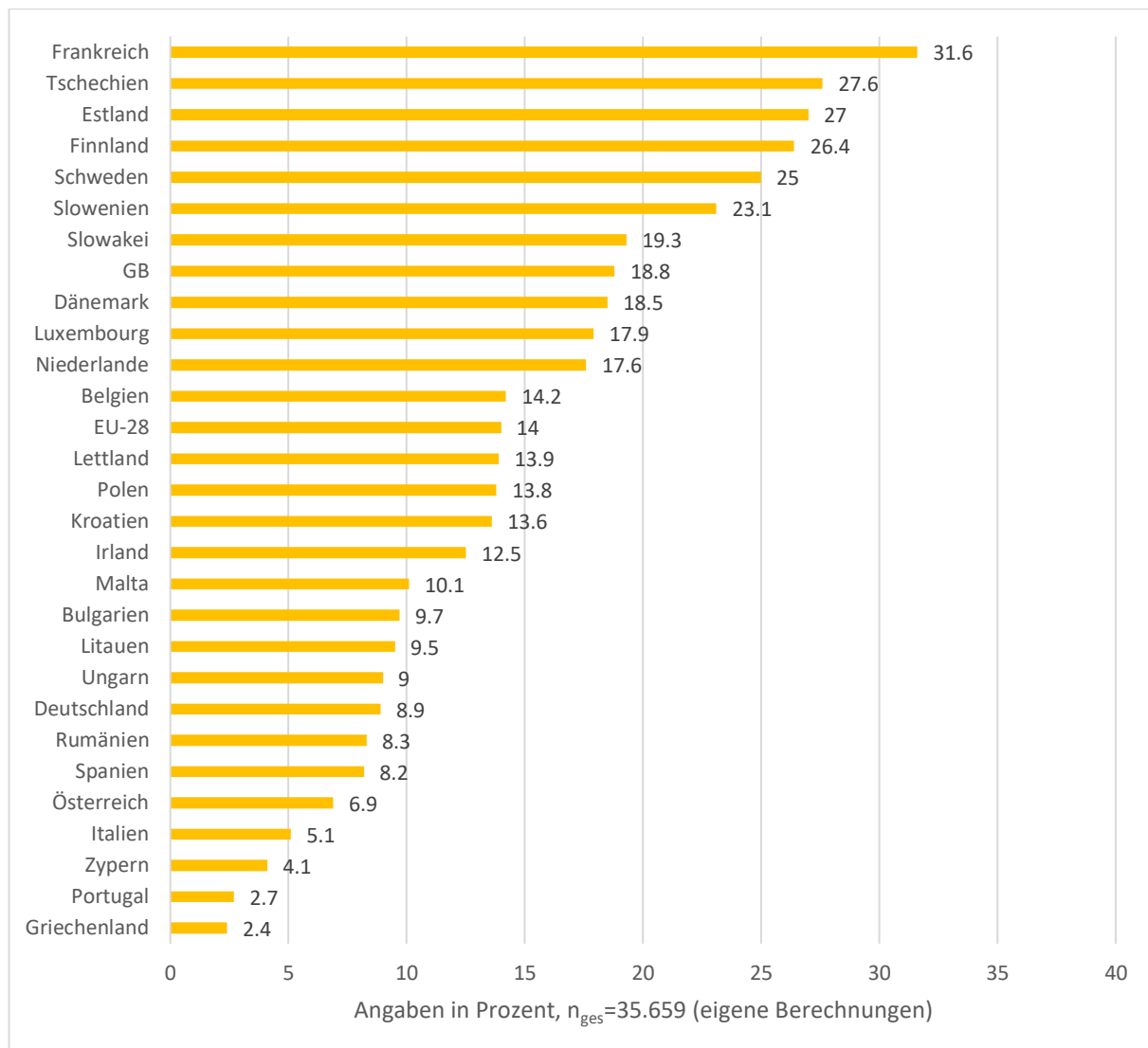
Abb. 28: Anteil der Betriebe mit Gewinnbeteiligung, ECS 2013



Während für die Gesamtheit der EU-Mitgliedstaaten der Anteil an Betrieben mit Gewinnbeteiligung im Vergleich zum Cranet 2015 sinkt, steigt durch die Senkung der Betriebsmindestgröße in vielen Fällen der Anteil an Betrieben mit Gewinnbeteiligung. Für Deutschland (und Frankreich) wird dieser Anteil mehr als halbiert, während nunmehr osteuropäische Mitgliedstaaten die ersten Plätze belegen.

EWCS 2015

Das EWCS 2015 weist für Deutschland einen Anteil an Beschäftigten von 8,9% aus, die in den Genuss von Kapitalbeteiligungen gelangen; den ersten Platz belegt Frankreich, gefolgt von kleineren skandinavischen und osteuropäischen Ländern (vgl. Abbildung 29). Der Anteil an Beschäftigten mit Gewinnbeteiligungsmodell beträgt für alle EU-Mitgliedstaaten 14%.

Abb. 29: Anteil der Beschäftigten mit Gewinnbeteiligung, EWCS 2015

FMD-Studie 2015

Die FMD-Studie 2015 gibt für eine Zufallsauswahl von 465 privatwirtschaftlichen Betrieben einen (gewichteten) Anteil an Betrieben mit Gewinnbeteiligung von 52,6% aus. 1,6% der Betriebe planen die Einführung eines Gewinnbeteiligungsmodells; 3,3% der Betriebe hatten ihr Gewinnbeteiligungsmodell zwischenzeitlich wieder abgeschafft.

IAB-Betriebspanel 2015

Auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels 2017 hatten 10% der Betriebe ein Gewinnbeteiligungsmodell. Auch im Falle der Gewinnbeteiligung ist folglich ein deutlicher Größeneffekt zu verzeichnen.

4. Ergebnisse der Regressionsanalysen des Zusammenhangs zwischen betrieblichen Strukturvariablen und MKB

Strukturvariablen	CRANET 2015					ECS 2013		
	EU-Länder				Deutschland	EU	Deutschland	
	Manager/ Führungskräfte	Professionals/ Experten	Sachbearbeiter, gewerbliche Mitarbeiter, Sonstige	alle Beschäftigtengruppen	alle Beschäftigtengruppen			
Strukturvariablen	Marginale Effekte - AV Kapitalbeteiligung					Strukturvariablen	Marginale Effekte - AV Kapitalbeteiligung	
Branche								
Referenzkategorie (Industry)						Referenzkategorie (Industry)		
Construction	0.00352	-0.00494	0.0262	-0.0179	-0.145	Construction	0.00929	-0.0364*
Commerce and hospitality	-0.0436	-0.0100	-0.00689	-0.0384	0.222	Commerce and hospitality	0.00152	-0.00528
Transport	-0.0781	-0.00606	0.000315	-0.0797	0.0148	Transport	-0.0214**	-0.0205
Financial services and real estate	0.0864*	0.121**	0.143***	0.114*	-0.00367	Financial services and real estate	0.0343***	0.0237
Other services	-0.00601	0.0392	0.0259	-0.0128	-0.0235	Other services	0.0267***	0.0158
Betriebsgröße								
Referenzkategorie (200 bis 250)						Referenzkategorie (10 bis 49)		
250 bis 499	-0.0294	-0.00798	-0.0168	-0.0313	0.0679	50 bis 249	0.0323***	0.0388**
500 bis 1499	0.0254	0.0188	0.00295	0.0141	0.0700	250 und mehr	0.0799***	0.0602**
1500 und mehr	0.148***	0.0902**	0.0582	0.148***	0.211			
Partizipation, Personalmanagementstrategie und Vertragsarten								
Betriebsrat/ Interessenvertretung						Betriebsrat/ Interessenvertretung		
Referenzkategorie (Nein)						Referenzkategorie (Nein)		
Ja	0.0407	0.00679	-0.000615	0.0366	0.161	Ja	0.0334***	0.0113
Personalmanagementstrategie								
Referenzkategorie (Nein)								
Ja	0.0884***	0.0825***	0.0544**	0.0913***	0.101			
Vertragsart (Führungsebene)								
Referenzkategorie (Kollektivvert./Branchentarif)								
Flächentarif	-0.0121			-0.0700	-			
Haustarif	0.163**			0.221**	-			
Betriebsvereinbarung	0.0826			0.0339	-			
individuelle Vereinbarung	0.0944*			0.0367	-			
Vertragsart (Professionals)								
Referenzkategorie (Kollektivvert./Branchentarif)								
Flächentarif		-0.0113		0.0194	-0.543*			
Haustarif		-0.0315		-0.0194	-0.0152			
Betriebsvereinbarung		0.00484		0.0615	-0.460*			
individuelle Vereinbarung		0.00791		0.0174	-0.411*			
Vertragsart (Mitarbeiter*innen)								
Referenzkategorie (Kollektivvert./Branchentarif)								
Flächentarif			0.0801	0.0425	0.312			
Haustarif			-0.00392	-0.0793	-			
Betriebsvereinbarung			0.0198	-0.0336	0.103			
individuelle Vereinbarung			0.0549*	0.0538	0.131			
Allgemeine betriebliche Merkmale, wirtschaftliche Lage								
Rechtsform								
Referenzkategorie (The private sector)								
Not for profit	-0.277***	-0.136***	-0.110***	-0.286***	-			
Mixed	-0.148***	-0.0838**	-0.105***	-0.164***	-			
Gründungsjahr								
Referenzkategorie (in 2005 oder früher)								
zw. 2011 u. 2014 (2-5J.)	0.203*	0.0483	0.0130	0.158	-			
zw. 2010 u. 2006 (6-10 J.)	0.0892	0.132**	0.102**	0.0874				
Beschäftigungsentwicklung								
Referenzkategorie (Angestiegen)						Beschäftigungsentwicklung		
Gleich geblieben	-0.0170	-0.0397	-0.0561**	-0.00131	-0.0713	Referenzkategorie (Angestiegen)		
Verringert	0.0355	0.00610	0.00442	0.0376	0.137	Gleich geblieben	-0.00748	-0.0200
						Verringert	-0.00187	0.00640
						Finanzielle Situation		
						Referenzkategorie (Gut bis sehr gut)		
						Weder gut noch schlecht	-0.0164***	-0.0345**
						Schlecht bis sehr schlecht	-0.0258***	-0.0326
Observations	1,727	1,648	1,665	1,622	143	Observations	20,450	1,248
r ² _p	0.0725	0.0721	0.0781	0.0844	0.138	r ² _p	0.0412	0.0909
chi ²	150.1	101.1	99.15	166.5	22.19	chi ²	465.6	44.82

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, KB: Kapitalbeteiligung, AV: Average, D: Deutschland, EU: Europäische Union

EWCS 2015			IAB 2017			FMB 2015		
	EU	Deutschland		Deutschland			Deutschland	
Strukturvariablen	Marginale Effekte - AV Kapitalbeteiligung		Strukturvariablen	Marginale Effekte - AV KB	Effektsärke - AV Anteil Beschäftigte an der KB	Strukturvariablen	Marginale Effekte - AV KB	
Branche								
<i>Referenzkategorie (Industry)</i>			<i>Referenzkategorie (Industry)</i>			<i>Referenzkategorie (Bau, Handel, Verkehr, Nachrichtenwesen)</i>		
Construction	-0.00116	-0.00728	Construction	-0.010621	0,02442	Grundstoffverarbeitung		0,008
Commerce and hospitality	-0.0102**	-0.0101	Commerce and hospitality	-0.0031776	-0,05899	Investitionsgüter		0,002
Transport	0.00281	0.0348	Transport	-0.0100272	-0,06238	Verbrauchsgüter		0,013
Financial services and real estate	0.0393***	0.0223	Financial services and real estate	0.0162141	0,094176*	Energie und Bergbau		0,047*
Other services	-0.0116**	-0.00952	Other services	-0.0048823	-0,10193	Kredit- und Versicherungsgewerbe		0,016
						Sonstige Dienstleistungen		-0,034
Betriebsgröße								
<i>Referenzkategorie (1 bis 9)</i>			<i>Referenzkategorie (1 bis 9)</i>			Betriebsgröße (≥150, logarithmiert)		0,017**
10 bis 249	-0.00715	0.00833	10 bis 49	-0.0033523	-0,22263**			
250 und mehr	0.0178***	0.0191	50 bis 249	-0.0011252	-0,30522***			
			250 bis 499	-0.0023398	-0,14384**			
			500 bis 1499	0.0075751	-0,09437*			
			1500 und mehr	0.0363712*	-0,03916			
Partizipation, Personalmanagementstrategie und Vertragsarten								
Betriebsrat/ Interessenvertretung			Betriebsrat/ Interessenvertretung			Betriebsrat/ Interessenvertretung		
<i>Referenzkategorie (Nein)</i>			<i>Referenzkategorie (Nein)</i>			<i>Referenzkategorie (nein)</i>		
Ja	0.0123***	-0.000344	Ja	0.0097195*	0,24729***	Ja		0,005
Möglichkeiten zur Mitsprache			Tarifvertrag			Direkte Interessenvertretung		
<i>Referenzkategorie (Nein)</i>			<i>Referenzkategorie (Nein)</i>			Summenschore ¹		-0,005*
Ja	0.0189***	0.0146*	Ja	0.0021273	0,04824	Finanzielle Partizipation		
						<i>Referenzkategorie (nein)</i>		
						Gewinnbeteiligung		0,056***
Allgemeine betriebliche Merkmale, wirtschaftliche Lage								
Unternehmenssektor			Rechtsform			Rechtsform (Ref. Sonstige)		
<i>Referenzkategorie (The private sector)</i>			<i>Referenzkategorie (Einzelunternehmen)</i>			GmbH/GmbH & Co. KG		-0,02
A joint private-public organisation	-0.00969*	-0.00473	Personengesellschaft	0.0182794	0,01572	Kapitalgesellschaft (AG, KGaA)		0,029
The not-for-profit sector or an NGO	-0.0285***	-	Gesellschaft mit beschränkter Haftung	0.0203617	-0,01937			
Other	0.00390	-	Aktiengesellschaft	0.0698689	0,05805			
			Körperschaft/ Anstalt d. öff. Rechts & Stiftungen	-0.0035671	0,02728			
			Sonstige Rechtsform	0.0094805	0,08594			
			Gründungszeitraum					
			<i>Referenzkategorie (in 2005 oder früher)</i>					
			in 2017 (unter 1 J.)	-	-			
			in 2015 oder 2016 (1-2 J.)	0.0012008	0,02159			
			zw. 2011 u. 2014 (2-5 J.)	-0.0006561	-0,03789			
			zw. 2010 u. 2006 (6-10 J.)	-0.0056239	0,01138			
			Eigentumsverhältnisse des Unternehmens					
			<i>Referenzkategorie (westdeutsch)</i>					
			ostdeutsch	0.0048186	-0,16976			
			ausländisch	0.0143882**	-0,02301			
			sonstiges	-0.001377	-0,02575			
Beschäftigungsentwicklung			Entwicklung Geschäftsvolumen von 2016 auf 2017					
<i>Referenzkategorie (Angestiegen)</i>			<i>Referenzkategorie (etwa gleichbleiben)</i>					
Gleich geblieben	-0.0137***	-0.00309	Eher steigen	0.0078196**	-0,08216			
Verringert	-0.00903*	-0.0111	Eher sinken	0.0039241	-0,08271			
			Weiß noch nicht	-0.0038269	0,21158**			
			Region			Region		
			<i>Referenzkategorie (Ostdeutschland einschl. Berlin)</i>			Sitz der Betriebsstätte (Ref. Westdeutschland)		0,007
			Westdeutschland ohne Berlin	0.0098117*	-0,12316	Ausländischer Hauptsitz des Unternehmens (Ref. Deutschland)		0,063***
Observations	18,694	1,385	Observations	12,818	277	Observations		915
r2_p	0.0605	0.102	r2_p/adj. R2	0.0737	0.2105	r2_p		0,111
chi2	357.1	25.51	chi2	206.45	-	chi2		60.39

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, KB: Kapitalbeteiligung, AV: Average, D: Deutschland, EU: Europäische Union
¹ Summenschore aus 1) Team Work, 2) Qualitätszirkel, 3) Mitarbeiterbefragungen, 4) Zielvereinbarungsgespräche, 5) Entscheidungsverlagerung nach unten, 6) sonstige (z.B. betriebliches Vorschlagswesen)

5. Die fünf wichtigsten und unwichtigsten Motive der Betriebsleitung für die Einführung einer MKB (FMB 2015)

Motive der Betriebsleitung für die MKB-Einführung	Mittelwert (2015)
Die fünf wichtigsten Motive	
Die stärkere Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen	1,65
Die Motivationssteigerung der Beschäftigten	1,76
Ein ausgeprägtes unternehmerisches Verhalten der Beschäftigten	2,07
Die Imageverbesserung des Unternehmens (Employer Branding)	2,12
Mitarbeiter werden zu Mitunternehmern	2,19
Die fünf unwichtigsten Motive	
Die Flexibilisierung des Entgelts der Beschäftigten	3,62
Bewältigung einer Unternehmenskrise	3,76
Die Reduktion von Fehlzeiten	3,81
Schutz vor fremder Übernahme	3,84
Eine fehlende Nachfolgeregelung im Unternehmen	4,24

Quelle: Czaya, A./Matiaske, W., Gewinn- und Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern: Eine Studie vor dem Hintergrund des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes und der Wirtschaftskrise 2008 (Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung, Projekt-Nr. S-2012-584-2), Reihe: Forschungsförderung Working Paper, Nr. 111, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2018, S. 30 f., Mittelwerte, fünfstufige Likert-Skala (sehr wichtig (1), wichtig (2), teils-teils wichtig (3), weniger wichtig (4), gar nicht wichtig (5)), Betriebe mit mindestens 150 Mitarbeiter.

Annex II – EU Best Practice Fallbeispiele

1. Fallstudie Spanien: Izar Schneidewerkzeuge S.A.L.

Luis Rea, Armandina Vogel

1.1 Hintergrund

Izar Schneidewerkzeuge S.A.L wurde Anfang des 20. Jahrhunderts als Pionierunternehmen der metallurgischen Industrie des Baskenlandes in Zumarraga gegründet. 1927 übernahm Francisco Belausteguigoitia die Firma, die er für 50 Jahre führen sollte, richtete sie unter dem Namen Izar (was „Stern“ in baskischer Sprache bedeutet) neu aus und produzierte innovative Stahlschneidewerkzeuge, die das Unternehmen bald zum Marktführer machten. In den 1960er Jahren erreichte das Unternehmen eine wirtschaftliche Hochphase und beschäftigte rund 825 Mitarbeiter, in den 1970er Jahren produzierte es bereits bemerkenswerte 50.000 Bohrer pro Tag mit einer Belegschaft von 1.100 Mitarbeitern trotz der andauernden Wirtschaftskrise. In den 1980er Jahren kam es jedoch zu schweren Zeiten, als der Automobilsektor einen Abschwung erlebte, der zusätzlich zu Streiks, die zu dieser Zeit stattfanden, zu geringeren Bestellungen von Izar-Produkten führte. Im Jahr 1988 kaufte ein indifferenter Eigentümer das Unternehmen und ließ es für die nächsten zwei Jahre verfallen.

Um die finanziellen Anreize zu nutzen, die es ermöglichen würden, die Geschäftstätigkeit zu konsolidieren, wurde das insolvente Unternehmen im Oktober 1993 in eine „Sociedad Anonima Laboral“ umgewandelt, in der die Arbeiter-Eigentümer mindestens 51% der Aktien hielten. Die neu gegründete Izabbarri S.A.L. verringerte die Belegschaft von 317 auf 178 Mitarbeiter und es gelang dem Unternehmen seinen Umsatz deutlich zu steigern. Die Rekapitalisierung wurde aus unterschiedlichen Quellen getragen: Als erste finanzielle Quelle diente eine Lohnkürzung um 20% und eine Erhöhung der Arbeitszeit. Zweitens wurden Mittel aus dem Nationalen Abfindungsfond gezahlt (dieser Fond zahlt Abfindungen an Mitarbeiter, wenn deren Unternehmen Insolvenz anmeldet), die sich auf durchschnittlich EUR 13.200 für die 182 Arbeitnehmer-Anteilseigner beliefen. Schließlich nahmen vier Mitarbeiter Hypotheken auf, um Material für die Produktion kaufen zu können. Gehälter wurden, wenn möglich, nur zu Teilen ausgezahlt.

Trotz aller Bemühungen war Izabbarri S.A.L. nicht in der Lage sich finanziell zu stabilisieren und 1996 war erneut eine Rekapitalisierung notwendig. Die Belegschaft nahm private Darlehen auf und investierte ESP 750.000 pro Arbeitnehmer (heute etwa EUR 9.000). Zusätzlich reduzierte die Belegschaft ihre Löhne um 13% und wählten einen neuen Vorstand, der die Unternehmensführung umstrukturierte. 1997 verabschiedeten die Angestellten einen neuen Sanierungsplan, der Downsizing und die Gründung einer neuen Sociedad Laboral umfasste. Die neuen SAL-Partner investierten bis zu ESP 2 Mio. (heute etwa EUR 24.000) zusätzlich zu der Kapitalisierung von Arbeitslosenbezüge von durchschnittlich EUR 20.000 pro Partner. Zu diesem Zeitpunkt waren die verbliebenen Ressourcen des Unternehmens gering, die meisten Maschinen waren veraltet und Immobilienvermögen meist verpfändet. Dennoch erholte sich das Unternehmen bis zum Ende des Jahres wieder und erwirtschaftete einen Gewinn von ESP 226 Mio. (heute etwa EUR 2,7 Mio.). 1997 hatte die in Herramientas de Amorabieta S.A.L umbenannt Unternehmung 124 Partnern und investierte in modernste Technologie und

Qualitätsverbesserungen. Allmählich wurden die Löhne der Arbeitnehmer erhöht. 1999 wurden zum ersten Mal Dividenden an die Partner ausgeschüttet. Ein vormals insolventes Unternehmen war zum Weltklasse-Hersteller von Schneidwerkzeugen avanciert. Von 1999 bis 2004 wurden EUR 2 Mio. pro Jahr in Qualitätsverbesserungen und neue Produkte investiert. 2008 zog das Unternehmen in eine neue Fabrik, eine der modernsten in der Region. Schließlich beschlossen die Arbeiter das Unternehmen in „Izar Schneidwerkzeuge S.A.L.“ umzubenennen, um das Prestige der Marke Izar wieder zu beleben.

1.2 Situation 2018/2019

Im Jahr 2019 ist die IZAR eine der wichtigsten Aktiengesellschaften der baskischen Region. Antón Hernández Zubizarreta, seit 2009 Rechtsberater des Unternehmens, erklärte, dass die Entwicklung des Unternehmens in den letzten 20 Jahren außergewöhnlich gewesen sei, wobei er diesen Aspekt auf den Moment der Übernahme durch die Belegschaft zurückführte, welche ihr Engagement und ihre Opferbereitschaft unter Beweis stellte. Das Unternehmen fördert, dass neue Arbeitnehmer-Anteilseigner und somit Miteigentümer des Unternehmens werden. Das mit der Reform des Gesetzes über SLs 2015 erleichterte Verfahren zur Festlegung des Anteilspreises erleichtert die Übertragung von Anteilen zwischen alten und neuen Arbeitnehmer-Anteilseigner und garantiert so den Fortbestand des Unternehmens als ein Unternehmen in Arbeitnehmerhand. Neue Mitarbeiter, die Teilhaber werden wollen, können sich durch Entgeltumwandlung über einen Zeitraum von maximal zehn Jahren einkaufen.

Tabelle 8: Finanzkennzahlen Izar Schneidwerkzeuge S.A.L. 2018

Nettoumsatz in EUR	2.286.614
Anzahl emittierter Aktien	368.295
Preis pro Aktie	10,14
Vom Unternehmen gehaltene Aktien	20,08%
EBITDA	3.847.700
Eigenkapital	22.177.200
Aktienkapital in EUR	3.053.165
Anzahl Mitarbeiter	214
Anzahl der Partner	133

Quelle der Tabellen 8 und 9:
Eigene Darstellung mit Daten des Jahresabschlusses von Izar Schneidwerkzeuge SAL sowie der dem Handelsregister vorgelegten Jahresabschlüsse der Sektor-Unternehmen.

Tabelle 9: Benchmarking-Indikatoren im Vergleich zum Sektor 2017/2018

Finanzielle Kennzahlen	IZAR (2018)	Sektor-Durchschnitt (2017/2018)
EBITDA-Marge	13,20%	11,42%
Verschuldung	31,08%	55,9% ²²²
Finanzielle Rentabilität	9,9%	8,6% ²¹⁴
Produktivität	1,52	1,26 ²²³

Im Jahr 2018 beschäftigt das Unternehmen 214 Arbeitnehmer, davon 154 Männer und 60 Frauen – die meisten von ihnen Arbeitnehmer-Anteilseigner. Das Geschäftsmodell ist stark auf

²²² Quelle der Daten für 2017: EUSTAT „Ratios de las empresas no financieras de la C.A. de Euskadi por sectores (A38) (%). 2017“ report, item 10 – ‘Fabricación de metales básicos y de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo’.

²²³ Daten für 2017: Die Produktivität wurde als „(Einnahmen - Ausgaben) ÷ (Personalausgaben)“ berechnet, wobei aggregierte Daten von 2016 aus den Gebieten Araba/Álava, Bizkaia und Gipuzkoa - Branchenkatgorie „Industrie“ verwendet wurden.

Exporte (bis 80 verschiedenen Ländern) ausgerichtet, ein zentraler Faktor für das anhaltende Unternehmenswachstum. Heute ist Izar der größte Hersteller von Schneidwerkzeugen in Spanien und einer der größten in Europa. Als innovative Gesellschaft, verwaltet nach dem Total Quality Modell EFQM, sieht sich Izar der unternehmerischen und sozialen Verantwortung verpflichtet und legt besonderen Wert auf die Stärkung des sozialen Zusammenhalts in der Gesellschaft. Als ein Arbeitnehmer-Unternehmen verfolgt Izar das Ziel, langfristige und sich an den Bedürfnissen der Belegschaft orientierende Arbeitsplätze zu schaffen. Die Balance zwischen Human und Business Development ist sein eigentliches Mission Statement.

Tabelle 10: Finanzkennwerte der Izar Schneidwerkzeuge S.A.L. 2012 - 2018

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
EBITDA in EUR	2.266.003	1.940.022	1.960.559	2.249.900	3.396.894	3.813.900	3.847.700
# Arbeitnehmer	187	175	176	197	214	213	214
# davon Anteilseigner	126	125	132	132	132	130	133
EBITDA -Marge	11,23%	9,72%	9,66%	9,93%	13,18%	13,48%	13,20%
Verschuldungsgrad	41,23%	42,19%	38,69%	37,85%	35,34%	34,63%	31,08%
Finanzielle Rentabilität	3,53%	1,89%	3,32%	7,10%	9,44%	9,62%	9,94%
Produktivität	1,35	1,31	1,32	1,34	1,50	1,54	1,52

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten von ASLE.

1.3 Corporate Governance

Verwaltungsrat: Oberstes Organ der Gesellschaft, überwacht und genehmigt die Einhaltung der unternehmensinternen Richtlinien, ähnlich einem Vorstand einer Aktiengesellschaft. Seine sieben Mitglieder werden von den Aktionären der Hauptversammlung (von allen Arbeitnehmer Anteilseigner) gewählt. Sie repräsentieren verschiedene Unternehmensbereiche: Produktion, Vertrieb, Einkauf, Qualitätskontrolle usw. Mitglieder verpflichten sich zu einer fünfjährigen Amtszeit und erfüllen ihre Aufgaben ohne Vergütung. Der Rat und der Geschäftsführer treffen sich mindestens einmal im Monat, um die wichtigsten Angelegenheiten der Firma zu besprechen. Zusätzlich fungiert ein externer Anwalt als Ratssekretär. Er ist kein Mitglied, seine Anwesenheit ist jedoch rechtlich notwendig. Im Dezember 2019 hatte der Verwaltungsrat 10 Mitglieder, davon 7 Männer und 3 Frauen.

Hauptversammlung der Aktionäre: In Analogie zu herkömmlichen Aktiengesellschaften tritt die Aktionärsversammlung mindestens einmal im Jahr zusammen, um den Jahresbericht zu überprüfen, die Arbeit des Verwaltungsrats zu genehmigen und dessen Mitglieder zu wählen. Sie dient auch als Partizipationsrahmen für die Arbeitnehmer Anteilseigner des Unternehmens. Im Dezember 2018 wurden 20,08% der Anteile von Izar SAL gehalten und 79,09% von Dritten. 4Tools GmbH, ein deutsches Unternehmen im Bereich Outdoor Sport hält zu diesem Zeitpunkt 25% der Aktienbeteiligung.

Unternehmensausschuss: Dies ist das formale Organ der Belegschaft zur betrieblichen Mitbestimmung. Seine Mitglieder werden von der Gesamtheit der Beschäftigten für eine Amtszeit von vier Jahren gewählt. In monatlichen Treffen mit dem Geschäftsführer werden Arbeitsbedingungen diskutiert und die Bedingungen des Unternehmensvertrags verhandelt, der 100% der Angestellten betrifft.

Management: Die Geschäftsleitung ist verantwortlich für die Unternehmensstrategie und -leitung. Der Geschäftsführer führt die Geschäftsleitung an. Das Unternehmen ist gewerkschaftlich organisiert und der Geschäftsführer trifft sich monatlich mit Gewerkschaftsvertretern. Im Jahr 2018 hatte die Geschäftsleitung 8 Mitgliedern, davon 6 Männer und 2 Frauen.

Hauptversammlung: Die Hauptversammlung tagt mindestens einmal im Jahr und dient dazu, die aktuelle Situation und die Zukunftsaussichten des Unternehmens zu kommunizieren. Es dient auch dazu, alle Fragen bzgl. des Unternehmens zu beantworten.

1.4 Eigentümerstruktur

Tabelle 11: Dynamik der Eigentümerstruktur der Izar S.A.L.

Jahr	Buy-ins	Buyouts	Anzahl der Partner
2018	12	9	134
2017	8	10	131
2016	11	11	133
2015	5	5	133
2014	9	2	133
2013	6	6	126
2012	0	0	126
2011	4	7	126
2010	3	2	128
2009	5	0	129
2008	9	4	124
2007	14	3	119

Quelle: Izar Schneidewerkzeuge S.A.L.

Izar ist 2018 im Eigentum von 134 seiner 214 Mitarbeiter. Es gibt keine außenstehenden Aktionäre und alle fest angestellten Mitarbeiter sind Eigentümer. Die Hauptidee bei Izar ist, dass jeder Arbeitnehmer dauerhafter Miteigentümer und Partner wird. Das Unternehmen erstellt einen Unternehmensvertrag, der nachdem er von der Mehrheit der Arbeiter-Anteilseigner angenommen wurde, 2003 in Kraft trat. Sein Hauptzweck ist es, sicherzustellen, dass soziale Interessen gegenüber denen einzelner Aktionäre Vorrang haben. Der Unternehmensvertrag regelt: (i) Erwerb von Aktien durch neue Partner; (ii) Verkauf von Aktien durch Arbeitnehmer, die das Unternehmen verlassen; (iii) Aktienkurse und die Erwerbsrangfolge bei Anteilskäufen; (iv) Ausschüttung von Dividenden.

1.5 Die Vorteile der MKB

Izar ist zutiefst der Zufriedenheit seiner Mitarbeiter verpflichtet. Die Firma hat die Finanzkrise von 2008 besser als die meisten anderen Unternehmen seiner Branche überstanden, vor allem aufgrund seiner Eigentümerstruktur. Im Jahr 2009 zeigten Mitarbeiter ihr Engagement für das

Unternehmen durch die Reduzierung ihrer Gehälter um bis zu 10% und die Verringerung der Arbeitszeit zur Anpassung an die reale Nachfrage des Marktes. In Arbeitnehmerhand zu sein, gab Izar die notwendige Flexibilität, um sich schnell an die widrigen wirtschaftlichen Gegebenheiten anzupassen. Alle Maßnahmen, die ergriffen wurden, um das Unternehmen über Wasser zu halten, waren durch die Beschäftigten und den Unternehmensausschuss befürwortet und unterstützt.

Trotz der katastrophalen Ergebnisse des Jahres 2009, mit einem 33-prozentigen Rückgang der Kundenaufträge schuf Izar 2010 zehn neue Arbeitsplätze.²²⁴ Ebenfalls konnte der Umsatz um 20% gegenüber dem Vorjahr gesteigert werden. Darüber hinaus wurden die Gehälter auf das vorherige Niveau angehoben. Des Weiteren zeigte Izar sein Engagement für Arbeitnehmer auch weiterhin u.a. durch Altersteilzeit (für ältere Arbeitnehmern ab 60 Jahren) und die Anstellung neuer Arbeitskräfte in Vollzeit. In einem durch Leiharbeit geprägten wirtschaftlichen Umfeld leistet Izar einen zusätzlichen Beitrag und zeigt soziale Verantwortung. 2018 waren 80% der Belegschaft in Vollzeit und 20% in Teilzeit beschäftigt.

Im Gegensatz zu den ursprünglichen Partnern des Unternehmens in den 1990er Jahren, die aus einer Notsituation Eigentümer wurden, sind die derzeitigen Eigentümer Partner aus freien Stücken. So drückt es ein Arbeiter folgendermaßen aus: *„Ich war aufgeregt, ein Partner zu werden, weil ich meinen Job gerne mache, und vor allem, weil ich meine Zukunft bei Izar sehe. Als Arbeiter-Eigentümer sind wir sehr engagiert, wir können nicht vergessen, dass wir unser Geld und unsere Arbeitsplätze aufs Spiel setzen“*.

1.6 Ausschüttung von Dividenden

Der Unternehmensvertrag bietet einen rechtlichen Rahmen, der den ständigen Beitritt neuer Partner in das Unternehmen erlaubt. Mit der Festsetzung der Anteilspreise, erleichtert er die Übertragung von Aktien zwischen alten und neuen Partnern und garantiert damit die anhaltende Existenz als arbeitergeführtes Unternehmen. Neue Mitarbeiter, die Partner werden wollen, können einen Lohn-Abzug über einen Zeitraum von maximal zehn Jahren einkaufen. Alle Izar-Aktien haben die gleichen Rechte und werden nicht öffentlich gehandelt. Durch eine vertragliche Vereinbarung, die nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, kauft das Unternehmen jährlich die Anteile der in den Ruhestand gehenden Arbeitnehmer, so dass alle unbefristet Beschäftigten die Möglichkeit haben Partner zu werden.

Darüber hinaus unterstützt der Unternehmensvertrag die Ausschüttung von Dividenden, aber nur unter Berücksichtigung der zukünftigen Stabilität des Unternehmens. Rückblickend hat Izar durchschnittlich 30% des Gewinns in Form von Dividenden an seine Partner gezahlt. Das Unternehmen reinvestiert rund 70% seiner Gewinne wieder in das Unternehmen, weit über die obligatorischen 10%, die für den Special Reserve Fund erforderlich sind. Als Arbeitnehmerunternehmen will Izar seine Mitarbeiter zur Teilhabe befähigen. Es legt großen Wert darauf, die soziale Dimension des Unternehmens zu kommunizieren, hält häufig Informationsveranstaltungen für neue Mitarbeiter, um jenen ein Gefühl von Stolz und Zugehörigkeit zu vermitteln.

²²⁴ Die Gesamtbelegschaft betrug 204 Mitarbeiter im Jahr 2008, 174 im Jahr 2009 und 184 im Jahr 2010.

2. Fallstudie Spanien: Komunikazio Biziagoa S.A.L.

Giuliano Scocozza, Armandina Vogel

1998 wurde Komunikazio Biziagoa S.A.L. als Arbeiterunternehmen gegründet. Seine Ursprünge gehen jedoch bis 1919 zurück, das Jahr in dem der Kapuziner Orden das religiöse baskischsprachige Magazin Zeruko Argia (Das Licht des Himmels) veröffentlichte. 1921 wurde das wöchentliche Nachrichtenmagazin Argia etabliert. Komunikazio Biziagoa S.A.L. ist der stolze Erbe dieser beiden Publikationen. In den 1960er Jahren, den Jahren des Widerstandes gegen Diktator Francisco Franco, förderte Zeruko Argia die Arbeit und den Fortschritt des baskischen Volkes. Im Jahr 1997 wurde es das erste Kommunikationsmedium in baskischer Sprache, welches einen Internetauftritt einrichtete.

Tabelle 12: Finanzkennzahlen 2018 Komunikazio Biziagoa S.A.L.

Nettoumsatz in EUR	1.538.160
Anzahl emittierter Aktien	18.964
Preis pro Aktie in EUR	6,01
Unternehmensanteil an Aktien	16,35%
EBITDA in EUR	23.751
Eigenkapital in EUR	729.961
Aktienkapital in EUR	113.976
Anzahl Mitarbeiter	24
Anzahl der Partner	19

Quelle Tabellen 12 und 13: Eigene Darstellung mit Daten des Jahresabschlusses von Komunikazio Biziagoa S.A.L. sowie der dem Handelsregister vorgelegten Jahresabschlüsse der Unternehmen.

Tabelle 13: Benchmarking-Indikatoren im Vergleich zum Sektor 2017/2018

Finanzielle Kennzahlen	Kom. Biz. (2018)	Sektor-Durchschnitt (2017/2018)
EBITDA-Marge	1,82%	7,31%
Verschuldung	25,9%	44,37%
Finanzielle Rentabilität	1,61%	4,63%
Produktivität	1,7%	1,09%

Tabelle 14: Finanzkennwerte Komunikazio Biziagoa S.A.L. 2012 - 2018

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
EBITDA in EUR	15.862	41.410	31.731	28.569	4.817	35.875	23.750
# Arbeitnehmer	23	25	25	26	25	24	24
# davon Anteilseigner	21	21	21	21	20	20	19
EBITDA -Marge	1,48%	3,67%	2,65%	2,17%	0,38%	2,80%	1,82%
Verschuldungsgrad	23,90%	14,74%	17,24%	23,51%	26,01%	28,16%	25,90%
Finanzielle Rentabilität	0,52%	3,58%	2,18%	1,29%	-0,96%	3,15%	1,61%
Produktivität	0,72%	4,43%	2,63%	1,38%	-1,00%	3,52%	1,70%

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten von ASLE.

Bei der Gründung von Komunikazio Biziagoa S.A.L. kapitalisierten 13 der Partner ihren Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung in Höhe von jeweils EUR 3.000. Im Laufe der Jahre wurden neue Partner in das Unternehmen aufgenommen, von denen zehn ebenfalls ihren Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung kapitalisierten, um die Beteiligung zu erwerben.

2.1 Corporate Governance

Arbeitnehmer bei Komunikazio Biziagoa S.A.L. sind Unternehmer im wahrsten Sinne des Wortes. Sie sind an allen Entscheidungsprozessen beteiligt. Als Arbeitnehmerunternehmen richtet sich die Firma nach seinen Mitarbeitern aus. Obwohl die MKB in Komunikazio Biziagoa optional ist, sind mehr als 75% der Arbeitnehmer Partner (19 von 24). Gerade in der Kommunikations-Branche ist Glaubwürdigkeit von größter Bedeutung. Der Erhalt der Arbeiter-Eigentümerstruktur ist der Schlüssel zur Unabhängigkeit. Um dies alles zu gewährleisten, hat das Unternehmen Vertrauen, Kommunikation und Gleichheit als grundlegende Werte etabliert. Laut Geschäftsführer Berdaitz Goia: *„Jeder Arbeitnehmer hat seinen eigenen Verantwortungsbereich, aber wir sind alle gleich, es ist eine völlig flache Hierarchie“*. Arbeitnehmer sind frei in ihrer Themenwahl und dem Standpunkt, den sie vertreten.

2.2 Die Vorteile der MKB

Das Unternehmen sieht seine Arbeitnehmer nicht als Angestellte, sondern als echte und motivierte Partner. Die Belegschaft ist hoch motiviert und ihrer Arbeit verpflichtet; eine Arbeitseinstellung, die nur unter Eigentümern möglich ist. Obwohl der Schwerpunkt auf der Beteiligung der Arbeitnehmer an allen Entscheidungsprozesse liegt, ist die Delegation von Aufgaben unerlässlich. Manchmal müssen sogar Mitarbeiter daran erinnert werden, dass sie die Freiheit besitzen, Entscheidungen zu treffen. Der duale Status der Arbeitnehmer von Komunikazio Biziagoa als Eigentümer und Mitarbeiter sorgt für die Etablierung einer nachhaltigen Wachstumspolitik, finanzielle Zurückhaltung und das reinvestieren der Gewinne in die Zukunft des Unternehmens.

2.3 Eigentümerstruktur

Der Kapitalstock des Unternehmens besteht aus 18.964 Aktien, mit einem geschätzten Wert von EUR 6,01 je Anteil. Die Mindestbeteiligung beträgt 500 Aktien (EUR 3.005,06). Das Aktienkapital beträgt EUR 113,975.93.

Es gibt zwei Arten von Aktien: **Typ A Aktien** sind nur für Mitarbeiter. Diese Anteile haben Stimmrecht. **Typ B Aktien** sind für Unternehmen der Unternehmensgruppe oder deren Mitarbeiter, die früher Partner von Komunikazio Biziagoa waren, vorgesehen; sie haben kein Stimmrecht.

Tabelle 15: Eigentümerstruktur von Komunikazio S.A.L.

Jahr	Buy-ins	Buyouts	Anzahl Partner
2018	-	1	19
2017	-	-	20
2016	-	1	20
2015	-	-	21
2014	1	-	21
2013	2	-	20
2012	-	-	18
2011	-	1	18
2010	3	-	19
2009	3	1	16
2008	2	1	14
2007	1	-	13

Quelle: Komunikazio Biziagoa S.A.L.

Das Unternehmen verfügt über insgesamt 22 Partner: 19 Arbeiter-Eigentümer (die Typ-A-Aktien halten) und drei Firmen der Unternehmensgruppe. Der Anteil der Typ-A-Aktien, die im Eigentum von individuellen Arbeitnehmern stehen, variiert zwischen 2,64 und 7,91%. Die Arbeitnehmer besitzen 75% des Unternehmens, während die Firmen der Unternehmensgruppe die restlichen 25% halten. Um sicherzustellen, dass das Unternehmen weiterhin im Besitz der Mitarbeiter bleibt, müssen die Arbeitnehmer, die aus dem Unternehmen ausscheiden, ihre Anteile wieder verkaufen.

3. Fallstudie Spanien: Hirunox Calderia Inoxidable S.L.L.

Luis Rea

Hirunox Calderia Inoxidable S.L.L. ist auf Kesselherstellung, Herstellung, Montage und Installation von Metallkonstruktionen, Metallschreinerei, insbesondere von rostfreiem Stahl sowie auf Herstellung, Reparatur von Maschinen und Anlagen im Allgemeinen, Ingenieurdienstleistungen und Wärmebehandlungsdienstleistungen spezialisiert. Das Unternehmen wurde im April 2012 in Tolosa, Gipuzkoa, von drei Arbeitnehmer-Partnern gegründet.

Tabelle 16: Finanzkennzahlen 2018 Hirunox S.L.L.

Nettoumsatz in EUR	495.286
Anzahl emittierter Aktien	9.300
Preis pro Aktie in EUR	10 €
Unternehmensanteil an Aktien	0
EBITDA in EUR	-17.501
Eigenkapital in EUR	100%
Aktienkapital in EUR	93.000
Anzahl Mitarbeiter	6
Anzahl der Partner	3

Quelle Tabellen 16 und 17: Eigene Darstellung mit Daten des Jahresabschlusses von Komunikazio Biziagoa S.A.L. sowie der dem Handelsregister vorgelegten Jahresabschlüsse der Unternehmen.

Tabelle 17: Benchmarking-Indikatoren im Vergleich zum Sektor 2017/2018

Finanzielle Kennzahlen	Hirunox S.L.L. (2018)	Sektor-Durchschnitt (2016/2017)
EBITDA-Marge	- 40%	13%
Verschuldung	32%	55%
Finanzielle Rentabilität	- 12%	8,6%
Produktivität	1,08	1,26%

Tabelle 18: Finanzkennwerte Hirunox S.L.L. 2012 - 2018

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
EBITDA in EUR	8.474	32.236	35.110	81.347	48.096	10.214	-17.501
# Arbeitnehmer	3	6	6	6	6	6	6
# davon Anteilseigner	3	3	3	3	3	3	3
EBITDA -Marge	6%	10%	8%	14%	9%	2%	-4%
Verschuldungsgrad	38%	51%	53%	41%	33%	30%	32%
Finanzielle Rentabilität	6%	16%	15%	30%	15%	0,4%	-12%
Produktivität	1,15	1,53	1,45	1,5	1,47	1,18	1,08

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten von ASLE.

Das Verhältnis zwischen den drei Arbeitnehmer-Eigentümern und sechs angestellten Arbeitnehmern ist seit Gründung unverändert. Die Gründer halten zu gleichen Teilen 93.000 Aktien mit einem Wert von jeweils EUR 10; bis heute hatte Hirunox keine Gelegenheit, den Marktwert der Anteile zu bewerten. Im Jahr 2018 erlitt Hirunox aufgrund von Problemen mit einem Großkunden einen Leistungseinbruch. 2019 war jedoch wieder ein positives

Tabelle 19: Eigentümerstruktur von Hirunox S.L.L.

Jahr	Buy-ins	Buyouts	Anzahl Partner
2018	-	-	3
2017	-	-	3
2016	-	-	3
2015	-	-	3
2014	-	-	3
2013	-	-	3
2012	-	-	3

Quelle: Hirunox S.L.L.

Geschäftsjahr, für das jedoch zum Zeitpunkt der Verfassung der Studie noch keine Zahlen vorlagen. Das Unternehmen führte in diesem Jahr auch eine Analyse der Geschäftstätigkeit inkl. einer Kostenstudie durch, um die Produktivität zu steigern. Anfang Januar 2020 stellte das Unternehmen einen zusätzlichen noch nicht beteiligten Arbeitnehmer auf einer unbefristeten Vollzeitstelle ein.

3.1 Corporate Governance

Der Verwaltungsrat ist das Hauptorgan der Unternehmensleitung und -überwachung. Es besteht aus einem Präsidenten und zwei Beratern, allesamt männlich, von denen jeder ein Drittel der Unternehmensanteile hält. Die Eigentümer beabsichtigen in der Zukunft, die Satzung des Unternehmens in Bezug auf die Übertragung von Anteilen zu ändern, um ein Bewertungsverfahren festzulegen, das die Aufnahme von neuen Arbeitnehmer-Anteilseignern einfacher macht und insbesondere eine Überbewertung verhindern soll.

3.2 Die Vorteile der MKB

ASLE, der lokale Unternehmensverband der Sociudades Laborales in der Region, hat Hirunox seit seiner Gründung kontinuierlich begleitet und beraten. Dies betraf Schulungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Personalwesen, Management, Recht und Finanzen. Das Unternehmen konnte darüber hinaus von Unterstützungsprogrammen des Ministeriums für Beschäftigung und Sozialpolitik des Baskenlandes profitieren (2013 beliefen sich die Zuschüsse auf EUR 5.000), sich jedoch nicht für „administrative Unterstützung“ qualifizieren. Unter den Arbeitnehmer-Eigentümern bestehen Vorbehalte hinsichtlich der gesetzlichen Beschränkungen der Arbeitszeit von nur angestellten Arbeitnehmern, was insbesondere in Zeiten hoher Nachfrage zu Schwierigkeiten geführt hat. Bislang durften unter Androhung des Verlusts des Status als Sociedad Laboral (Disqualifikation) die von in Vollzeit beschäftigten angestellten Arbeitnehmern geleisteten Arbeitsstunden die von Arbeitnehmern-Anteilseignern geleistete Arbeitszeit nicht um mehr als 49% überschreiten; die 2015 Reform hat hier mehr Flexibilität eingeführt. Darüber wurden Bedenken geäußert, dass die Einbeziehung neuer Partner die Flexibilität des Managements bei Verwaltung und Entscheidungsfindung beeinträchtigen könnte.

4. Fallstudie Österreich: Die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung im Konzern voestalpine AG

Benjamin Cornils, Jens Lowitzsch

4.1 Einführung

Die voestalpine AG mit Sitz in Linz (Österreich) ist hauptsächlich in der Stahlerzeugung und -behandlung tätig. Als erfolgreicher weltweit operierender Konzern mit rund 500 Produktions- und Vertriebsgesellschaften in mehr als 50 Ländern beschäftigt sie knapp 52.000 Mitarbeiter, davon rund 45% in Österreich.²²⁵ Als einer der profitabelsten europäischen Stahlproduzenten erwirtschaftete der Konzern im Geschäftsjahr 2018/19 einen Gesamtumsatz von rund EUR 13,6 Mrd. und EUR 1,6 Mrd. Gewinn vor Steuern.²²⁶ Im Zusammenhang mit den Diskussionen über die Anfang 2000 durchgeführte Vollprivatisierung des Konzerns hat der Konzernvorstand gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern ein damals in Österreich noch nie dagewesenes MKB-Programm entwickelt und umgesetzt. Dabei hält ein Großteil der Belegschaft des Konzerns sowie eine kleine Gruppe ehemaliger Mitarbeiter derzeit einen Anteil von 14,8% (rund 26 Mio. Aktien), der von einer privaten Stiftung, der voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung verwaltet wird.

Im Jahr 2000 erließ die österreichische Regierung unter Bundeskanzler Wolfgang Schüssler das so genannte Österreichische Industrieholding AG (ÖIAG)-Gesetz (Bundesgesetzblatt 1 Nr. 24/2000) mit der Absicht, den Privatisierungsprozess von (teil-)staatlichen Industrieunternehmen zu beschleunigen. Eines der Unternehmen, das von der ÖIAG verwaltet wurde, war die voestalpine AG. Im Jahr 2000 verwaltete die ÖIAG einen Staatsanteil von 38,8%, der in der Folge in zwei Etappen leicht auf 34,7% reduziert wurde. Im Jahr 2003 beauftragte der österreichische Ministerrat die ÖIAG mit der vollständigen Privatisierung der voestalpine AG. Entgegen aller Bedenken wurde im Rahmen des sogenannten Geheimprojektes „Minerva“ eine feindliche Übernahme durch das Unternehmen Magna verhindert, und seit August 2005 ist die voestalpine AG vollständig privatisiert.²²⁷

Als Reaktion auf die Privatisierungsbestrebungen der österreichischen Regierung hat die voestalpine-Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern des Konzerns im Jahr 2000 unverzüglich intensive Gespräche über die künftige Eigentümerstruktur des Konzerns aufgenommen. Im Zuge dieser Gespräche setzte sich bei beiden Parteien die Erkenntnis durch, dass eine substanzielle Beteiligung der Belegschaft des Konzerns zu einer stabileren und strategischen Eigentümerstruktur beitragen kann. Von Anfang an wurde ein ehrgeiziger Plan ausgearbeitet, um kurz- und mittelfristig eine Beteiligung der Belegschaft von nicht weniger als 10% der gesamten Stimmrechte zu erwerben.²²⁸

²²⁵ Voestalpine, Website. <https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/mitarbeiterbeteiligung/grundsuetze-der-mitarbeiterbeteiligung/>. Zugegriffen: 21. Februar 2020.

²²⁶ Loc. cit.

²²⁷ Auer, H. S., Neoliberalismus in Österreich? Hochschulpolitik, Gesundheitspolitik und Wirtschaftspolitik der ÖVP-FPÖ/BZÖ-Koalition auf dem Prüfstand, Norderstedt 2008.

²²⁸ Voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung (Hrsg.), Wir sind daran nicht ganz unbeteiligt. Die voestalpine-Mitarbeiterbeteiligung 2000-2010, Linz 2010, S. 20.

4.2 Die Mitarbeiterbeteiligungsprogramme der voestalpine

Im Rahmen des ersten der bisher zwölf MKB-Programme haben die Mitarbeiter der voestalpine in Österreich unmittelbar 4,9% der Aktien, das sind rund 1,6 Mio. Aktien, erworben. Auf Basis von Öffnungsklauseln in einschlägigen Kollektivverträgen wurde am 1. November 2000 ein Zusatzkollektivvertrag zwischen den Sozialpartnern (Gewerkschaft und Wirtschaftskammer) abgeschlossen, der es der Konzernleitung ermöglichte, Teile der abgeschlossenen Lohnerhöhungen zur Erreichung des Kapitalbeteiligungsziels der Mitarbeiter einzubehalten. So wurde im Rahmen des komplexen Barwertmodells auf der Grundlage von 1% des monatlichen Bruttolohnes der Mitarbeiter in Kombination mit den Einsparungen des Unternehmens bei den Lohnnebenkosten bei Aktienübertragungen²²⁹ und einer jährlichen Wertberichtigung der Eigenbeiträge der Mitarbeiter²³⁰ der Gesamtvorschuss für den Erwerb der oben genannten 1,6 Mio. der an der Börse gehandelten Aktien berechnet.²³¹

- Für alle nach dem 1. November 2000 eingestellten Arbeitnehmer wurde ein Schichtmodell entwickelt, das den monatlichen Eigenbeitrag des Arbeitnehmers nach dem Barwertmodell berechnet: 1% des monatlichen Bruttolohns des Arbeitnehmers, die Ersparnis des Unternehmens an Lohnnebenkosten und eine jährliche Wertberichtigung des Beitrags von 3,5%.²³²

Bisher wurde die strategische Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter durch elf weitere Schritte (II-XIII) vorangebracht. Alle basierten auf den zusätzlichen Tarifverträgen, die die Beibehaltung eines Prozentsatzes der durch Betriebsvereinbarungen geregelten Lohnerhöhungen der Arbeitnehmer festhielten und wurden durch einen Arbeitgeberanteil von einer Aktie für je drei erworbene Aktien zu einer Obergrenze von EUR 3.000 Arbeitnehmerbeitrag pro Jahr aufgestockt. Zusätzlich wurden jährlich aktienbasierte Gewinnbeteiligungen gewährt. Bei der Zuwendung von jährlichen Erfolgsprämien (Gewinnbeteiligungen) wurden regelmäßig auch Aktien an die Mitarbeiter übertragen. Darüber hinaus erfolgte die Finanzierung der monatlichen Eigenbeteiligung der Mitarbeiter in allen Schritten nach dem Schichtmodell der ersten Phase. Im Gegensatz zum ursprünglichen Modell wurde die Vorfinanzierung der Aktien in den folgenden Programmen II, III und V fremdfinanziert (kreditfinanziert).

- Konkret wurden die bestehenden Mitarbeiteraktien²³³ durch das zweite Programm im Jahr 2002 um 2,5% (rund 1 Million Aktien) erhöht,
- Mit dem dritten Programm im Jahr 2003 wurde die so genannte „Squeeze-out-Schwelle“ von 10% erstmals durch den Kauf von rund 1,5 Mio. Aktien (3,7%) überschritten. Seither ist die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung im Namen der Belegschaft ermächtigt, einen Vertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden.
- Dieser Erfolg wurde nur einmal gefährdet, als die Voestalpine AG 2005 eine Wandelanleihe ausgab und das Aktienkapital des Konzerns erhöhte. So wurde Ende 2005 ein viertes Programm abgeschlossen, mit dem die Voestalpine AG zwischen 2007 und

²²⁹ Nach dem Sozialversicherungsgesetz sind die Arbeitgeber in Österreich nicht verpflichtet, im Falle von Überweisungen die Lohnnebenkosten zu zahlen. Bei der Voestalpine AG wurde beispielsweise beschlossen, diese Einsparungen an die Arbeitnehmer weiterzugeben und damit deren Eigenanteil um 25% zu erhöhen.

²³⁰ Die Berechnung beinhaltete eine jährliche Erhöhung der Arbeitnehmerbeiträge um 3,5%.

²³¹ Voestalpine Arbeitnehmer-Privatstiftung (Hrsg.), Ein Stück vom Erfolg persönlich genießen. Die Entwicklung der voestalpine Mitarbeiterbeteiligung 2000-2006, Linz 2006, S. 12.

²³² Loc. cit.

²³³ Zu diesem Zeitpunkt war die Beteiligung infolge einer Kapitalerhöhung bereits auf rund 4% reduziert worden.

2009 den Kauf von rund 3,2 Mio. Aktien²³⁴ (2%) über die Börse finanziert und an die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Stiftung übertragen hat.²³⁵

- Auf Basis des Tarifvertrages wurde im November 2007 ein fünftes Programm gestartet, um vor allem eine große Anzahl neuer Mitarbeiter der voestalpine, insbesondere aus dem BÖHLER-UDDEHOLM-Konzern, in das MKB-Modell zu integrieren. Es wurde vereinbart, dafür 0,5% ihres monatlichen Bruttolohns aufzuwenden. Zugleich wurde der monatliche Beitrag der bereits teilnehmenden Mitarbeiter um 0,3% ihres monatlichen Bruttolohns erhöht. Abweichend von der Vorgehensweise bei den vorherigen Programmen wurden für diese Neuzuteilung innerhalb der Stiftung noch verfügbare Aktien verwendet.
- Das sechste Programm,²³⁶ das infolge einer bedingten Kapitalerhöhung umgesetzt wurde, vergrößerte die Anzahl der Mitarbeiteraktien innerhalb der Stiftung um 2%, insgesamt 3,3 Millionen Aktien.²³⁷
- Die nachfolgenden Programme VII bis XII erhöhen die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer weiter schrittweise auf 14,8% im Jahr 2019.

Neben der sukzessiven Erweiterung der voestalpine-Mitarbeiterbeteiligung in Österreich schreitet auch ihre Internationalisierung voran. 2004 startete in den Niederlanden ein eigenes Modell und seit 2009 wird die Beteiligung, in der Form eines Angebotes zum vergünstigten Aktienerwerb, auf die EU-Mitgliedstaaten Deutschland, Großbritannien, Niederlande, Polen, Belgien, Tschechische Republik, Italien, Schweiz, Rumänien und seit 2018 auch auf Spanien und Schweden ausgeweitet.²³⁸ Ungeachtet der unterschiedlichen Steuer- und Sozialversicherungssysteme sind 2019 bereits 97 voestalpine-Gesellschaften außerhalb Österreichs integriert mit einer durchschnittlichen Beteiligungsquote von 20%.

4.3. Die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Stiftung

Ein unersetzliches Element des ersten und aller späteren Programme ist die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung, eine private Stiftung, die nicht nur für die Verwaltung der erworbenen Aktien zuständig ist, sondern auch alle Stimmrechte der einzelnen Mitarbeiter in sich vereint. Die Übertragung des zivilrechtlichen Anspruchs des Eigentümers fußt auf den festgelegten Treuhandverträgen. Damit wird sichergestellt, dass die Stimme der Belegschaft in der Generalversammlung Gewicht hat. Andererseits bleibt das individuelle Recht auf den Erhalt einer Dividende in den Händen der Beschäftigten erhalten. Um in den vollen Genuss einer Einkommensteuerbefreiung nach § 3 I Abs. 15b des Einkommensteuergesetzes und der Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen nach § 49 III Abs. 18c des Sozialversicherungsgesetzes zu kommen, wurden die erworbenen Aktien den Arbeitnehmern zunächst bis zu einem Höchstbetrag von EUR 1.460 pro Jahr festgelegt. 2016 wurde der Betrag auf EUR 3.000 und 2018 auf 4.500 pro Jahr erhöht und erfolgt zusätzlich zu der allgemeinen

²³⁴ Infolge eines Aktiensplits im Juli 2006 war jede Aktie in vier Aktien aufgeteilt worden.

²³⁵ Voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung (Hrsg.), op. cit., S. 38-44.

²³⁶ Durch die eingeführten Programme wurde der Investitionsbetrag vom monatlichen Bruttolohn schrittweise erhöht: Programm I (1%), Programm II (0,5%), Programm III (0,5%), Programm IV (0,5%), Programm V (0,5% bei neu integrierten Mitarbeitern und 0,3% bei bereits teilnehmenden Mitarbeitern) und Programm VI (0,45%). Im Jahr 2014 beispielsweise gaben österreichische Mitarbeiter bis zu 3,25% ihres monatlichen Bruttolohns für die Zuteilung von Aktien aus (Voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung (Hrsg.), op. cit., S. 48).

²³⁷ Voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung (Hrsg.), op. cit., S. 46-48.

²³⁸ Voestalpine, op. cit.

Steuerbefreiungsquote von EUR 3.000. Die im Rahmen der voestalpine Mitarbeiterbeteiligung erworbenen Aktien sind mit einer Sperrfrist von fünf Jahren bis zu ihrer Veräußerung behaftet und werden, sofern sie nicht veräußert werden, während der gesamten Beschäftigungszeit durch die Stiftung gehalten. Alle relevanten Regelungen, z.B. betreffend die Beibehaltung von Lohnerhöhungen der Mitarbeiter oder die Zuteilung von Aktien an einzelne Mitarbeiter, werden im Rahmen der Betriebsvereinbarung getroffen.

Die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Stiftung ist das Herzstück der voestalpine MKB und hat im Wesentlichen die folgenden drei Aufgaben:

- Verwaltung der verschiedenen Modelle mit Hilfe der *actuarial benefits consulting GmbH*;²³⁹
- die Weiterentwicklung der Mitarbeiterbeteiligung;
- Ausübung der Stimmrechte in der Generalversammlung der Aktionäre²⁴⁰.

Die beiden Hauptorgane der Stiftung sind der Vorstand und der Beirat. Der Vorstand und die Betriebsräte der Gruppe benennen ihre Mitglieder zu gleichen Teilen.²⁴¹ Den Vorsitz in beiden Gremien führt ein Arbeitnehmervertreter, der bei Stimmgleichheit den Ausschlag gibt (Dirimierungsrecht). Der Beirat trifft alle Entscheidungen über Mitarbeiterbeteiligungsprogramme (z.B. deren Weiterentwicklung) und ist für die Bestellung des Vorstandes zuständig. Der Vorsitzende des Vorstands vertritt die Stimmrechte aller teilnehmenden Mitarbeiter in der Generalversammlung der Aktionäre. Sein Stimmrecht wird auf der Versammlung durch die Entscheidungen des Beirats eingeschränkt, die immer auf Vorschlag des Vorstands und durch einen breiten Meinungsbildungsprozess der Betriebsräte des Konzerns getroffen werden. Der Vorstand ist ferner für die Verwaltung des Beteiligungssystems und auch des Stiftungsvermögens zuständig.²⁴²

4.4. Auswirkungen

Im Jahr 2000 war das strategische Element die treibende Kraft der Mitarbeiterbeteiligung für die Anwendung eines solch ehrgeizigen Mitarbeiterbeteiligungsprogramms gewesen. Die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung ist seit Jahren der stabilste Kernaktionär im Auftrag der Belegschaft. Heute ist sie nach der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Invest GmbH & Co. (>15%) der zweitgrößte Aktionär (14,8%). Der Vorsitzende des Stiftungsorgans repräsentiert 13,4% der Stimmrechte in der Generalversammlung der Aktionäre.²⁴³ Darüber hinaus hat die Stiftung seit 2003 das Recht, einen Vertreter für den Aufsichtsrat zu nominieren. Aus finanzieller Sicht hat sich die Investition für die Arbeitskräfte absolut bewährt. Seit dem Jahr 2000 hat die voestalpine AG jedes Jahr eine Dividende ausgeschüttet. Zwischen 2000 und 2010 hat die voestalpine AG EUR 47,3 Mio. an ihre Belegschaftsaktionäre ausgeschüttet. Als Beweis für das Vertrauen der Mitarbeiter in ihre Investition beschlossen 2012 17% von ihnen (3.576 Personen), ihre Dividende wieder anzulegen. Darüber hinaus machten in diesem Jahr 3.277 Personen, die entweder noch in der voestalpine AG tätig waren oder bereits das

²³⁹ Voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung (Hrsg.), op. cit., S. 96-97.

²⁴⁰ Stelzer, Employee Participation voestalpine AG. Ten years of Public Policies for Employee Ownership in Europe (presentation), Brüssel, 26. November 2010. Unveröffentlicht, S. 6.

²⁴¹ Der Vorstand besteht aus drei Mitgliedern (das dritte Mitglied wird gemeinsam ernannt) und der Beirat aus 12 Mitgliedern.

²⁴² Voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung (Hrsg.), op. cit., S. 92-94.

²⁴³ Voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung (Hrsg.), op. cit., S. 32 f.

Unternehmen verlassen hatten, von der Option Gebrauch, ihre „privaten“ Aktien (rund 2,5 Mio. Aktien) in der voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Stiftung zu halten. Darunter befinden sich fast zwei Drittel aller Mitarbeiter, die zwischen 2010 und 2012 aus dem Konzern ausgeschieden sind.²⁴⁴ Das voestalpine-Modell reagierte nicht nur flexibel auf den Privatisierungsprozess, sondern etablierte mit seinen beteiligten Mitarbeitern auch einen stabilen Ankeraktionär.

Quellen

Auer, H. S., Neoliberalismus in Österreich? Hochschulpolitik, Gesundheitspolitik und Wirtschaftspolitik der ÖVP-FPÖ/BZÖ-Koalition auf dem Prüfstand, Norderstedt 2008.

Dorr, A./Mandl, I./Scheichenbauer, H., Mitarbeiterbeteiligung in Österreich. Anreize und Hemmnisse, Austrian Institute for SME Research, Wien 2008.

Stelzer, M., Employee Participation voestalpine AG. Ten years of Public Policies for Employee Ownership in Europe (presentation), Brüssel, 26. November 2010. Unveröffentlicht.

Voestalpine Arbeitnehmer-Privatstiftung (Hrsg.), Ein Stück vom Erfolg persönlich genießen. Die Entwicklung der voestalpine Mitarbeiterbeteiligung 2000-2006, Linz 2006.

Voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung (Hrsg.), Wir sind daran nicht ganz unbeteiligt. Die voestalpine-Mitarbeiterbeteiligung 2000-2010, Linz 2010.

Voestalpine, Website. <https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/mitarbeiterbeteiligung/grundsaeetze-der-mitarbeiterbeteiligung/>. Zugegriffen: 21. Februar 2020.

5. Fallstudie Großbritannien: Childbase Ltd.²⁴⁵

David Lemmens, Kaja Kreutzer

5.1. Einführung

Childbase Partnership Limited ist ein Unternehmen mit Sitz in Newport Pagnell, Großbritannien, das eine Kette von Kindergärten im gesamten Vereinigten Königreich, vor allem aber im Süden Englands, betreibt. Ursprünglich wurde es 1989 von Sir Peter Thompson und seinem Sohn Mike Thompson als kleines Familienunternehmen mit 4 Mitarbeitern und 20 Kindern gegründet. Mike Thompson ist immer noch CEO und Miteigentümer. Als das Unternehmen expandierte, führten die Eigentümer 2001 den „Childbase All Employee Share Plan“ ein, um den Mitarbeitern den Erwerb von Unternehmensaktien zu ermöglichen, die Motivation der Mitarbeiter zu erhöhen, die Nachfolge zu sichern, zusätzliche Kapitalmittel für die zukünftige Expansion bereitzustellen und somit einen nachhaltigen Fortschritt des Unternehmens zu erreichen. Im Jahr 2014 stimmten alle Teilhaber über die Initiative „Sharing our Success“ ab, um ihre Aktien an das Unternehmen zurückzukaufen und einen Treuhandfonds zum Nutzen aller zu gründen. Der Aktienkurs war von 20 Pence im Jahr 2000 auf GBP 1,96 im Jahr 2016 und auf GBP 2,30 beim Rückverkauf an das Unternehmen im Jahr

²⁴⁴ Voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung (Hrsg.), op. cit., S. 62 f.

²⁴⁵ Die Autoren danken Mike Thompson (CEO Childbase), David Erdal (Childbase Trustee) und Fred Hackworth (ESOP Centre UK) für ihre Unterstützung.

2017 gestiegen. Der neu gegründete Treuhandaufsichtsrat – der aus unabhängigen und von den Mitarbeitern gewählten Direktoren des 42-köpfigen Partnerschaftsrats des Unternehmens besteht – hält nun alle Aktien zum Nutzen aller Mitarbeiter.²⁴⁶ Im Januar 2019 gab es eine steuerfreie Partnerschaftsdividende in Höhe von GBP 750, die an jeden Mitarbeiter gezahlt wurde.²⁴⁷

Childbase Partnership ist die viertgrößte Kindergartengruppe des Landes. Sie hat mehr als 2000 Mitarbeiter und betreibt 43 Kindergärten.²⁴⁸ Childbase expandiert jährlich um zwei bis vier neue Kindergärten, entweder durch die Eröffnung neuer Einrichtungen oder durch Akquisitionen.²⁴⁹ Die Childbase Partnership, die von Best Companies 2018 als eines der „herausragenden“ Unternehmen Großbritanniens eingestuft wurde, rangiert seit 12 Jahren als eines der 100 besten britischen Unternehmen.²⁵⁰

5.2. Das MKB-Programm

Als das Unternehmen expandierte, beschloss die Familie Thompson als Haupteigentümer, die Mitarbeiter am Kapital des Unternehmens zu beteiligen. Der Grundgedanke war in erster Linie, im Einklang mit der Unternehmenskultur „wir alle tragen dazu bei, wir alle profitieren“ zu handeln und die Mitarbeiter durch das Konzept der fairen Beteiligung zu motivieren. Diese Idee, auf der auch das Firmenimage basiert, macht das Unternehmen auch für seine Kunden attraktiver und zuverlässiger. Ein positives und faires Arbeitsklima ist im Kinderbetreuungsgeschäft von besonderer Bedeutung. Zusätzlich kann die Übertragung von Eigentumsrechten an Mitarbeiter das Problem der Nachfolge lösen, das in einem Familienunternehmen relevant werden könnte, und das Unternehmen vor feindlichen Übernahmen schützen.²⁵¹

Ursprung des Beteiligungsprogramms der Childbase Nurseries – Sir Peter Thompson, der Vater des derzeitigen CEO und Miteigentümers Mike Thompson, hatte bereits Erfahrung mit der Eigentumsübertragung auf die Mitarbeiter, da er für die Privatisierung der staatlichen National Freight Corporation durch eine Übernahme der Mitarbeiter verantwortlich war. Der erste Schritt im Rahmen des MAB-Programms von Childbase bestand darin, den Childbase All Employee Share Plan (CASP) als ein genehmigtes Programm einzurichten, bei dem die Mitarbeiter für jede Aktie, die sie von der MKB-Treuhandgesellschaft kaufen, eine entsprechende Aktie erhalten konnten. Später wurde die Anzahl der zusätzlichen Aktien für einen bestimmten Zeitraum auf zwei erhöht, um die Mitarbeiter weiter zum Kauf von Aktien zu motivieren. Die Haupteigentümer sind dem Ziel der hundertprozentigen Mitarbeiterbeteiligung verpflichtet. Um die MKB-Treuhandgesellschaft mit eigenen Mitteln auszustatten, verwässerte Childbase seine eigenen Aktien und übertrug sie im Rahmen eines

²⁴⁶ Nurseryworld, Childbase staff share employee-ownership bonus, 24. Januar 2018. <https://www.nurseryworld.co.uk/news/article/childbase-staff-share-employee-ownership-bonus>. Zugegriffen: 30. Januar 2020.

²⁴⁷ Childbase, Company Website. <https://childbasepartnership.com/news/childbase-partnership-employees-start-year-ps12-million-pay-out>. Zugegriffen: 30. Januar 2020.

²⁴⁸ Childbase, Company Website. <https://www.childbasepartnership.com/employee-ownership>. Zugegriffen: 30. Januar 2020.

²⁴⁹ Bibby, Schooled in a duty to employees, Financial Times UK, 21. April 2009. <https://www.ft.com/content/9e685b7c-2e86-11de-b7d3-00144feabdc0>. Zugegriffen: 30. Januar 2020.

²⁵⁰ Childbase, Company Website. <https://www.childbasepartnership.com/about/about-us>. Zugegriffen: 30. Januar 2020.

²⁵¹ Bibby, op. cit.

staatlich anerkannten Programms als Gratisaktien auf die MKB-Treuhandgesellschaft. Aus den etablierten Mitteln zahlte die MKB-Treuhandgesellschaft zunächst den Kerneigentümer Sir Peter Thompson aus. Danach übertrug Childbase im Verhältnis 2:1 entsprechende Aktien an die MKB-Treuhandgesellschaft und gelegentlich auch Gratisaktien im Rahmen des jeweils genehmigten Programms. Bei den Bedenken gegen die Errichtung von einer Treuhandgesellschaft gab es ein Problem rechtlicher Natur: Eine Treuhandgesellschaft nach schottischem Recht war vorzuziehen, da dies im Gegensatz zum englischen Recht die Gründung von Treuhandgesellschaften für mehr als achtzig Jahre erlaubt. Childbase gründete daher gleichzeitig drei neue Treuhandgesellschaften nach schottischem Recht, was ein komplexer rechtlicher Prozess war.

Programme – Das Hauptprogramm ist das CASP, bei dem alle festangestellten Mitarbeiter Aktien kaufen können und die entsprechenden Aktien von der Treuhandgesellschaft erhalten. Die Mitarbeiter können sich die Zinsen in bar auszahlen lassen oder in Aktien investieren. Im Rahmen des CASP können die Mitarbeiter auch Leistungen erhalten, die nicht direkt mit der Mitarbeiterbeteiligung zusammenhängen. Zusätzlich führt Childbase ein genehmigtes SAYE-Programm ein. Die Mitarbeiter halten derzeit bereits die Mehrheit des Eigenkapitals, so dass sie die Entscheidung über die Wahl der Führungsebene beeinflussen können. Der ehemalige Kerneigentümer und derzeitige CEO und Miteigentümer Mike Thompson benötigt nun die Zustimmung der Mitarbeiter, um wiedergewählt zu werden. Eine solche Kontrolle entspricht seiner Vorstellung von einem Unternehmen im Besitz der Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer haben keine direkten Vertreter in der Unternehmensleitung. Ihre Vertreter, die sogenannten Räte, sind jedoch an Entscheidungen beteiligt, z.B. was die Vergütung und die Arbeitszeit betrifft.²⁵² In jeder der 43 Kindertagesstätten wird ein Ratsmitglied in den Partnerschaftsrat von Childbase gewählt. Die Aufgaben der Räte sind die Förderung der Mitarbeiterbeteiligung auf Unternehmens- und Kindergartenebene durch regelmäßige Treffen mit der Belegschaft, die Entscheidung über Mitarbeiterprämien, die Strategie der Arbeitszeitverkürzung, die Vorlage neuer Richtlinien, die Repräsentation der Ansichten der Belegschaft und die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsleitung und den Mitarbeitern. Darüber hinaus findet die Kommunikation zwischen dem Personal und dem Top-Management bei den regelmäßigen „Zuhör-Mittagessen“ statt, die speziell organisiert werden, um den Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, sich direkt an das Top-Management zu wenden.

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung Treuhand und ihre Rolle – Der Kernmechanismus des CASP ist die Treuhand. Einerseits verkauft sie Aktien an die Mitarbeiter und stellt ihnen im Rahmen des genehmigten Programms entsprechende Aktien zur Verfügung. Andererseits dürfen sowohl Mitarbeiter als auch externe Investoren ihre Aktien nur an die Treuhand verkaufen, so dass das sie als einziger Marktplatz für Childbase-Aktien dient. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Aktien nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen an die Treuhand zu verkaufen. Durch diesen Mechanismus wird innerhalb der Treuhand ein Pool von Aktien für die zukünftige hundertprozentige Mitarbeiterbeteiligung geschaffen. Aktien können an zwei jährlichen Handelstagen im Mai und November eines jeden Jahres im Rahmen des CASP gekauft oder verkauft werden. Der Wirtschaftsprüfer des Unternehmens legt den Aktienwert fest, bevor der Handel stattfindet. Die Childbase-Aktien wurden im Jahr 2000 zu GBP 0,40 und im April 2011

²⁵² McDonald, Mutuals provide sunshine amid public sector cuts, The Guardian, 11. November 2011. <https://www.theguardian.com/public-leaders-network/blog/2011/nov/16/mutuals-provide-sunshine-amid-cuts>. Zugegriffen: 30. Januar 2020.

zu GBP 1,14 gehandelt.²⁵³ Jeder einzelne Aktionär ist auf 2,5% beschränkt,²⁵⁴ um zu verhindern, dass Einzelpersonen eine wesentliche Kontrolle über das Unternehmen erlangen. Der Verkauf des Unternehmens ist nur mit der Zustimmung des unabhängigen Vorstands möglich, der die so genannte Goldene Aktie hält, die ein Vetorecht bei jeder Entscheidung über die Existenz des Unternehmens gewährt. Die Entscheidung muss einstimmig getroffen werden.

Implikationen – Der Aktienbeteiligungsplan hat dazu geführt, dass der Anteil der Mitarbeiter am Aktienkapital innerhalb von 12 Jahren von 0 auf 64% gestiegen ist. Wenn der Plan in Zukunft in gleicher Weise umgesetzt wird, könnte das Ziel einer hundertprozentigen Mitarbeiterbeteiligung in den nächsten zehn Jahren erreicht werden. Damit sind die Nachfolge im Unternehmen und der Schutz vor feindlichen Übernahmen gesichert. Flankiert wird der Aktienbeteiligungsplan durch Gewinnbeteiligungen, Sozialprogramme und Beteiligung an Entscheidungen. Die Akzeptanz des Mitarbeiterbeteiligungsplans bei Mitarbeitern und Management ist hoch und hat bereits zu einem erheblichen Einstellungswandel geführt. Laut der Umfrage „Beste Unternehmen“ arbeiten 80% der Mitarbeiter von Childbase gerne für das Unternehmen, 85% sind stolz darauf und 71% glauben, dass sie fair behandelt werden und dass das Management ihre Bedürfnisse respektiert. Infolgedessen hat Childbase im Gegensatz zu vielen mittelgroßen Unternehmen eine geringe Personalfluktuation und hat den Vorteil, Personal für höhere Führungspositionen aus dem eigenen Unternehmen zu rekrutieren.

Das Management unterstützt ebenfalls die MAB und fühlt sich seinen Mitarbeitern gegenüber mehr als in den meisten Unternehmen verantwortlich. Der CEO Mike Thompson führte innerhalb des Partnerschaftsrats ein Experiment durch, bei dem den Managern hohe finanzielle Gewinne für den Fall angeboten wurden, dass das Unternehmen an einen Bahamas Trust verkauft wird. Selbst unter der Voraussetzung, dass der Verkauf unter der Bedingung des Kündigungsschutzes erfolgen sollte, stimmte niemand für den Verkauf. Laut CEO Mike Thompson waren die Ergebnisse der Einführung des Mitarbeiterbeteiligungsplans im Jahr 2014:

- Ein Times-100-Unternehmen – immer noch das einzige in der Branche, das diesen Status erreicht hat.
- OFSTED-Ergebnisse, die für den Sektor unerreicht sind – 50% für Childbase bei einem Branchendurchschnitt von 12%.
- Die Gewinne sind über sechs Jahren um über 200% gestiegen.
- Der Anteil der beteiligten Beschäftigten nimmt zu.
- Die Dividendenrendite wächst.
- Jahresprämien für Mitarbeiter im Wert von GBP 650.000 (EUR 775.000) pro Jahr.

5.3. Best Practice und Übertragbarkeit

Childbase qualifiziert sich als Best-Practice-Beispiel durch seinen strukturierten Ansatz zur MKB und durch seine durchdachte Strategie, die Childbase zu einem der führenden Unternehmen seiner Branche macht. In der Rangliste der Sunday Times als bestes Arbeit gebendes Unternehmen rückte Childbase 2012 auf den 13. Platz. Helen Bass, HR-Direktorin von Childbase, kommentierte den 23. Platz im Jahr 2011: „... *Wir sind sehr stolz darauf, dass die*

²⁵³ Employee Ownership Association, Ownership Matters – Child Base Ltd, 2. November 2009, London. http://ownershipmatters.co.uk/wiki/index.php5?title=Child_Base_Ltd. Zugegriffen: 18. Februar 2012.

²⁵⁴ Bibby, op. cit.

Direktoren und Mitarbeiter von Childbase Partner sind; dies ist die Grundlage, auf der wir ein erfolgreiches, nachhaltiges und ethisches Unternehmen aufgebaut haben“ (Childbase 2011). Childbase setzt sich auch aktiv für die Verbreitung bewährter Praktiken im gesamten Vereinigten Königreich ein. Es ist Mitglied der Employee Ownership Association.

Das Beispiel von Childbase zeigt deutlich, dass MKB die Produktivität erhöht und Unternehmen nachhaltiger und rechenschaftspflichtiger macht. Der Fall ist von besonderem Interesse für mittelständische Familienunternehmen in der gesamten EU, da er zeigt, dass das Nachfolgeproblem gelöst und gleichzeitig die Produktivität durch die Einführung eines MKB-Plans erhöht werden kann. Unter anderem hat der Fall Childbase das Unterhaus und die britische Regierung davon überzeugt, MKB stärker politisch und rechtlich zu unterstützen, um die nationale Wirtschaft zu stärken.

Das von Childbase eingeführte MKB-Modell kann zwar über eine fiduziarische Vollrechtstreuhand (siehe [Kapitel III Abschnitt 3.6.3](#) oben) auch auf das deutsche Recht übertragen werden. Die spezifischen Steueranreize für das SIP-Programm, die es Childbase ermöglichen, den Trust mit Eigenmitteln zu versorgen und die Beteiligung der Mitarbeiter zu erleichtern, sind jedoch auf das Vereinigte Königreich beschränkt.

Quellen

- Bibby, A., Schooled in a duty to employees, Financial Times UK, 21. April 2009. <https://www.ft.com/content/9e685b7c-2e86-11de-b7d3-00144feabdc0>. Zugegriffen: 30. Januar 2020.
- Childbase, Company Website. <https://childbasepartnership.com/news/childbase-partnership-employees-start-year-ps12-million-pay-out>. Zugegriffen: 30. Januar 2020.
- Childbase, Company Website. <https://www.childbasepartnership.com/employee-ownership>. Zugegriffen: 30. Januar 2020.
- Childbase, Company Website. <https://www.childbasepartnership.com/about/about-us>. Zugegriffen: 30. Januar 2020.
- Employee Ownership Association, Ownership Matters – Child Base Ltd, 2. November 2009, London. http://ownershipmatters.co.uk/wiki/index.php5?title=Child_Base_Ltd. Zugegriffen: 18. Februar 2012.
- McDonald, C., Mutuals provide sunshine amid public sector cuts, The Guardian, 11. November 2011. <https://www.theguardian.com/public-leaders-network/blog/2011/nov/16/mutuals-provide-sunshine-amid-cuts>. Zugegriffen: 30. Januar 2020.
- Nurseryworld, Childbase staff share employee-ownership bonus, 24. Januar 2018. <https://www.nurseryworld.co.uk/news/article/childbase-staff-share-employee-ownership-bonus>. Zugegriffen: 30. Januar 2020.

Annex III – AGP-Quellen

1. Beschreibung der AGP-Programmbibliothek

Der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP sammelt seit vielen Jahren Informationen über Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramme insbesondere der mittelständischen Unternehmen/KMU und der Familienunternehmen. Diese Unternehmensgruppen werden im Gegensatz zu den (großen) Aktiengesellschaften, deren Belegschaftsaktienprogramme gut dokumentiert sind, in der öffentlichen Diskussion um MKB zu wenig wahrgenommen. Zudem praktizieren sie überwiegend mezzanine Beteiligungsformen, die ebenfalls kaum im öffentlichen Fokus stehen, aber dennoch in sehr viel mehr Unternehmen – geschätzt ca.2.000 – eingeführt sind als Aktienprogramme.

Hier einige Daten zur Programmbibliothek:

- Insgesamt umfasst die Sammlung Informationen (Programmunterlagen, Vereinbarungen, Mitarbeiterinformationen, Flyer, Präsentationen und sonstige Berichte) zu 120 MKB-Programmen aus Unternehmern unterschiedlichster Branchen und Sektoren sowie der verschiedensten Geschäftsfelder und Unternehmensgrößen.
- 52 Programme stammen von Mitgliedsunternehmen des Verbandes.
- Das kleinste Unternehmen hat sechs Mitarbeiter, das größte mehr als 200.000.
- Ca. 40 Programme sind aus dem gewerblichen und ca. 50 aus dem Dienstleistungsbereich. In den letzten Jahren sind mehr junge Dienstleistungsunternehmen hinzugekommen.
- Lediglich zehn Programme stammen aus ostdeutschen Unternehmen, dagegen 27 aus Baden-Württemberg.
- Es handelt sich ausschließlich um „breitflächige“ Programme, an denen alle Mitarbeiter oder zumindest die nach § 3 Nr. 39 EStG einzubeziehenden Mitarbeiter teilnehmen können. Entsprechend nutzen alle Programme die steuerliche Förderung.

Die Beteiligungsprogramme haben folgende Rechtsformen:

Tabelle 20: Rechtsformen von Beteiligungsprogrammen, AGP-Programmbibliothek

Belegschaftsaktien in gelisteten Unternehmen	20
Belegschaftsaktien in nicht gelisteten Unternehmen	5
GmbH-Beteiligung	1
Kommanditbeteiligung	0
Stille Beteiligung	72
Genussrechte	11
Mitarbeiterdarlehen	7
Mitarbeiterguthaben	4

2. Gesprächsleitfaden der Expertengespräche

In Stichpunkten:

1. Motive / Ziele
2. Zielgruppen
3. Angebotsturnus
4. Eckpunkte / Planparameter:
 - Rechtsform der Beteiligung
 - Inanspruchnahme der steuerlichen Vergünstigungen / Förderungen
 - Einlagen der Mitarbeiter und des Unternehmens
 - Verzinsung / Dividende
 - Risiko, Verlustbeteiligung, Insolvenz, Absicherung
 - Sperr- und Kündigungsfristen, Sonderkündigungsrechte, Auszahlung
 - Eigenkapital oder Fremdkapital
 - Rechte der beteiligten Mitarbeiter
 - Administration und Bürokratie
5. Beteiligungsquote
6. Zielerreichung
7. Wertigkeit bei den Mitarbeitern
8. Bürokratische, rechtliche und steuerliche Hemmnisse
9. Attraktivität der (steuerlichen) Förderung

Annex IV – Überblick der Formen der MKB und Ihrer Anwendung in Deutschland

Tabelle 21: Überblick der Formen der MKB und Ihrer Anwendung in Deutschland

	Kurzbeschreibung	Vorteile	Nachteile	Einführung / Administration	Geeignet für...
Belegschaftsaktien	<p>Gesellschaftsrechtliche Beteiligung am Stammkapital der AG</p> <p>Je nach Aktiengattung: Auskunftsrecht / Vorzugsdividende / Recht auf Teilnahme an der Hauptversammlung mit Stimmrecht.</p>	<p>Mitarbeiter werden Miteigentümer und haben Anspruch auf Dividende</p> <p>Beteiligung am Wertzuwachs</p> <p>Hohe Fungibilität bei gelisteten AGs</p> <p>Stärkung des Eigenkapitals, der Mitarbeiterbindung und der Performance des Unternehmens</p>	<p>Schwankende Kurse können zu Verlusten führen</p> <p>Bei nicht gelisteten AGs regelmäßig Unternehmensbewertung und Möglichkeiten zum Verkauf bzw. zur Rückgabe der Aktien notwendig</p>	<p>Hoher Einführungs- und Administrationsaufwand</p> <p>Themen: Beschaffung der Aktien, formale Beschlüsse, Depotöffnung- und Verwaltung</p> <p>Informationskampagne bei Einführung</p>	<p>Vorstandsvergütung, Führungskräfteprogramme und MKB für alle Mitarbeiter</p> <p>Ca. 30% der gelisteten AGs bieten breitflächige Programme an</p> <p>Ca. 60% Führungskräfteprogramme</p> <p>Zunehmende Verbreitung auch bei kleineren AGs</p>
Aktionsoptionen	<p>Mitarbeiter erhält das Recht, eine bestimmte Anzahl an Aktien zum vereinbarten Preis bis zu einem bestimmten Ausübungszeitpunkt zu erwerben</p>	<p>Siehe Belegschaftsaktien</p> <p>Höhere Flexibilität für den Optionsinhaber</p>	<p>Siehe Belegschaftsaktien</p> <p>Besteuerung als geldwerter Vorteil bei Zuteilung der Option</p>	<p>Siehe Belegschaftsaktien</p> <p>Informationskampagne bei Einführung</p>	<p>Reine Vorstands- und Führungskräfteprogramme</p>
Stille Beteiligung	<p>Mitarbeiter werden mit regelmäßigen Einlagen, die i.d.R. vom Unternehmen aufgestockt werden, stille Gesellschafter</p> <p>Keine gesellschaftsrechtliche Beteiligung – die Mitarbeiter sind Gläubiger</p> <p>Informations- aber keine Mitentscheidungsrechte der stillen Gesellschafter</p> <p>Gewinn- und Verlustbeteiligung sind obligatorisch</p>	<p>Rechtsformunabhängig, praxiserprobt, flexibel</p> <p>Nennwertbeteiligung: keine Unternehmensbewertung / sicher kalkulierbar für Mitarbeiter und Unternehmen</p> <p>Fremdkapital kann unter bestimmten Bedingungen als Eigenkapital nach HGB gewertet werden</p> <p>Kapital für das Unternehmen</p>	<p>Keine Beteiligung am Wertzuwachs der Unternehmen</p> <p>Verlustbeteiligung darf nicht ausgeschlossen werden</p> <p>Rangrücktritt bei Insolvenz</p>	<p>Geringer Einführungs- und Kostenaufwand</p> <p>Standardisierte Vorgehensweise bei der Umsetzung</p> <p>Interne oder externe Verwaltung</p> <p>Geeignete Mitarbeiterinformation bei Einführung</p>	<p>Breitflächige Beteiligungsprogramme für alle Mitarbeiter.</p> <p>Führungskräfte werden in aller Regel einbezogen</p> <p>Weite Verbreitung im Mittelstand / Auch für AGs geeignet</p> <p>Größtes Programm: Globus Handelskette mit mehr als 10.000 stillen Gesellschaftern</p>

	Kurzbeschreibung	Vorteile	Nachteile	Einführung / Administration	Geeignet für...
Genussrechte	Weitgehend identisch mit stiller Beteiligung	Siehe stille Beteiligung	Nicht gesetzlich geregelt	Siehe stille Beteiligung	Siehe stille Beteiligung
Genuss-scheine	Zwischen Aktie und Anleihe: Handelbare Genussrechte mit Wertpapierkennziffer		Anrecht auf Erfolgsbeteiligung, keine unternehmerische Beteiligung		Nicht so verbreitet wie die stille Gesellschaft
Mitarbeiterdarlehen	Mitarbeiter geben dem Unternehmen ein Darlehen und erhalten einen fest vereinbarten Zinssatz oder eine erfolgsabhängige Verzinsung (partiarische Darlehen)	Sehr einfaches Konzept mit hoher Rechtssicherheit für das Unternehmen und die Mitarbeiter (kein Verlustrisiko, nur Insolvenzrisiko)	Fremdkapital Pflicht zur Insolvenz-sicherung Kaum Anreize zu unternehmerischem Denken und Handeln	Geringer Einführungs- und Kostenaufwand Standardisiertes Vorgehen Interne Verwaltung Hohe Transparenz, geringer Aufwand für Information und Kommunikation	Breitflächige MAB Keine Führungskräftebeteiligung Geringe Verbreitung, vorwiegend im Mittelstand und in ostdeutschen Unternehmen
Mitarbeiterguthaben	Mittel aus einer freiwilligen Erfolgsbeteiligung werden im Unternehmen angelegt und erst zu einem späteren Zeitpunkt ausgezahlt werden Guthaben können fest oder erfolgsabhängig verzinst werden Mitarbeiterguthaben wird u.a. als Programm zur Bildung von Altersvorsorgekapital angesehen	Nachgelagerte Besteuerung bei Auszahlung Guthaben gelten als nicht zugeflossenes Einkommen und können steuer- und sozialabgabenfrei im Unternehmen stehen gelassen werden Keine Insolvenz-sicherungspflicht	Kaum Anreize zu unternehmerischem Denken und Handeln Als Teil der Altersvorsorge und nicht als unternehmerische Beteiligung aufgefasst	Geringer Einführungs- und Kostenaufwand Standardisiertes Vorgehen Interne Verwaltung Hohe Transparenz, geringer Aufwand für Information und Kommunikation	Breitflächige MAB Keine Führungskräftebeteiligung Bislang nur geringe Verbreitung, aber zunehmendes Interesse
Virtuelle Beteiligung	Atypische Gewinnbeteiligung, die sich am Aktien- / Anteilswert des Unternehmens bemisst Keine Kapitalbeteiligung	Beteiligung am Wertzuwachs des Unternehmens – Teilweise mit Entgeltumwandlung kombiniert Während der Laufzeit werden keine Steuern fällig Keine gesellschaftsrechtlichen Auswirkungen	Zum Teil aufwendige Vertragsgestaltung Unter Umständen erhebliche Liquiditätsabflüsse bei Fälligkeit	Erklärungsbedürftiges Produkt – jeweils individuelle Regelungen Kein nennenswerter Verwaltungsaufwand	Führungskräfte und wichtige Personen (key persons) Virtuelle Beteiligungen finden sich überwiegend in jungen Unternehmen und Start-ups

Annex V – Länderprofile MAB in den EU-27 und Großbritannien

Die Reihenfolge der Länder entspricht der alphabetischen Reihenfolge nach der Ausgangssprache (protokollarische Reihenfolge) gemäß Abschnitt 7.1.1 der Interinstitutionellen Regeln für Veröffentlichungen der Europäischen Union (EU Interinstitutional style guide). Deutschland ist bereits in [Kapitel III 1](#) enthalten.

Struktur der Länderprofile

1. Einführung und Hintergrund
2. Verbreitung der Kapitalbeteiligung
3. Rechtliche Rahmenbedingungen

1. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Belgien

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autoren Tom Vandenbrande, Natalia Spitsa und Marc Mathieu). Zur Aktualisierung haben 2014 Guy van Gyes und Sarah De Groof beigetragen sowie 2019/2020 Simon Taes.

1.1 Einführung und Hintergrund

Erste Formen finanzieller Beteiligung von Mitarbeitern wurden in Belgien bereits Ende des 19. Jahrhunderts umgesetzt, die Anzahl der Pläne blieb jedoch sehr gering. Mit dem königlichen Dekret „Monory-De Clerq“ führte die belgische Regierung am 9. März 1982 auf Vorschlag der Liberalen Partei erstmals Anreize auch für MKB ein, in erster Linie jedoch, um die Börse während einer Finanzkrise zu unterstützen. Zusätzliche Anreize wurden 1991 durch das Gesetz über Anreize zur Vermögensbildung eingeführt. Es folgten das Gesetz über Anreize für Aktienoptionen vom 26. März 1999 und das Gesetz zur Förderung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung vom 22. Mai 2001. Mit den letztgenannten Gesetzen wurden Steueranreize für Gewinnbeteiligungs- und Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramme eingeführt. Die Anzahl der Pläne ist jedoch nach wie vor relativ gering. 2017 wurden mit Wirkung zum 1. Januar 2018 neue Anreize, insbesondere für die Gewinnbeteiligung („Profit-Premium-Plan“) sowie Vereinfachungen für die Umsetzung, eingeführt.

Haltung der Sozialpartner – Die Arbeitgeberverbände (z.B. der Verband der belgischen Unternehmen, der Nationale Verband der Kleinunternehmen und Händler) unterstützten MAB von Anfang an, jedoch vor allem für Führungskräfte und das höhere Management, und versuchten, die Regierung durch Kampagnen in den Massenmedien positiv zu beeinflussen. Die Gewerkschaften (insbesondere die größten, die christlichen Gewerkschaften (CSC/ACV) und die sozialistischen Gewerkschaften (FGTB/ABVV)) lehnen grundsätzlich jede Form der MAB ab, da die Arbeitnehmer ihrer Ansicht nach nicht in der Lage seien, Wettbewerbsfähigkeit oder Rentabilität zu beeinflussen. Bis zu einem gewissen Grad unterstützen sie MKB-Programme, soweit sie nicht aus Löhnen oder Gehältern der Mitarbeiter finanziert werden.

Entwicklung auf politischer Ebene – Insbesondere seit Ende der 1990er Jahre unterstützt die Regierung aktiv die MAB und betrachtet sie als eine Säule des Sozialversicherungssystems. Seit Anfang der 1970er Jahre wurden Gesetzgebungsvorschläge hauptsächlich von der Liberalen Partei und gegen den Widerstand der Sozialistische Partei, die bis 1999 alle derartigen Vorschläge blockierte, ins Parlament eingebracht. Ende der 1990er Jahre kündigte die Regierung eine neue Kampagne zur finanziellen Beteiligung der Mitarbeiter an, mit der die finanzielle Beteiligung auf 25% aller Mitarbeiter ausgeweitet werden sollte.

1.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer 2013 durchgeführten Befragung von mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa, bieten 5,2% (2009: 11,5%) der belgischen Unternehmen ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 21,2% (2009: 15,1%) irgendeine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsbefragung, die 2015 35.765 zufällig

ausgewählte Personen in der EU umfasste, zeigt, dass 2,9% (2010: 4,18%) der belgischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 14% (2010: 12,49%) am Gewinn beteiligt waren.

1.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Das Gesetz zur Förderung der MAB vom 22. Mai 2001 regelt das Verfahren zur Festlegung von Mitarbeiterbeteiligungsplänen, insbesondere von bargeldbasierten und aktienbasierten Gewinnbeteiligungsplänen. Eine zum 1. Januar 2018 in Kraft getretene Gesetzesänderung vereinfacht die Regeln und verbessert ihre Anreize (Programmgesetz vom 25. Dezember 2017); ein weiteres Änderungsgesetz präzisierte arbeitsrechtliche Anwendungsfragen, wie z.B. das Pro-rata-Prinzip in Fällen der Suspendierung des Arbeitsvertrages oder bestimmte Abwesenheitsperioden, die als Arbeitszeit angerechnet werden (Gesetz vom 14. Dezember 2018 über arbeitsrechtliche Änderungen). Die gesetzlich vorgeschriebenen allgemeinen Bedingungen (z.B. Regeln zur Berechnung der Beschäftigungsdauer, der Dauer, der obligatorischen oder nicht obligatorischen Beteiligung der Arbeitnehmer und von Sperrfristen) müssen durch einen Tarifvertrag oder, in Unternehmen ohne gewerkschaftliche Vertretung, durch einen Tarifvertrag oder eine Beitrittsurkunde eingeführt werden. Wenn die Gewinnbeteiligung²⁵⁵ breit angelegt ist und in absoluten Zahlen oder als Prozentsatz der Vergütung definiert ist, kann das arbeit gebende Unternehmen solche Pläne unilateral einführen. Für Pläne auf Konzernebene genügt es, dass das Unternehmen, welches den Plan innerhalb der Gruppe zuerst vorgeschlagen hat, den Tarifvertrag abschließt und die anderen Unternehmen ihre Arbeitnehmervertreter konsultieren. Darüber hinaus müssen die Arbeitnehmervertretungen vor der Einführung des Plans darüber informiert werden, wie sich der Plan auf die Beschäftigungsentwicklung und die Beschäftigungspolitik des Unternehmens auswirkt.

MAB-Pläne müssen grundsätzlich alle Mitarbeiter umfassen, mit Ausnahme von Mitarbeitern mit weniger als einem Dienstjahr. Verschiedene Gruppen von Mitarbeitern können im Rahmen des Plans unterschiedlich behandelt werden, wenn dies der branchenweite Tarifvertrag oder

²⁵⁵ Es gibt drei Arten von Plänen, von denen die ersten beiden qualifizierte Pläne nach dem Gesetz zur Förderung der MAB vom 22. Mai 2001 sind und letzterer ein individueller Plan ohne spezifische Anreize:

(i) Die neue kollektive „Prime des bénéfiques“ mit einem Sozialversicherungsbeitrag von 13,07% und einem Steuersatz von 7% bis zu einer Obergrenze von 30% der Lohnsumme. Der breit angelegte Plan unterliegt einer Körperschaftsteuer von 29,58% (für KMU 20,40% auf die ersten EUR 100.000), ist nicht betriebskostenabzugsfähig, der Arbeitgeber muss jedoch keine Sozialversicherungsbeiträge entrichten.

(ii) Der kollektive „Bonus CCT 90bis“ von bis zu EUR 3.313 pro Jahr unterliegt auf Seiten der Arbeitnehmer lediglich einem Sozialversicherungsbeitrag von 13,07%. Auf Arbeitgeberseite unterliegt der breit angelegte Plan einem speziellen Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeitrag von 33% (anstelle der Körperschaftsteuer) und ist ein abzugsfähiger Aufwand; der Arbeitgeber muss die kollektiven Ziele, die für den Bonus bedingt sind, im Voraus definieren.

(iii) Die individuelle „Prime brut“, die der progressiven persönlichen Einkommensteuer und einem Sozialversicherungsbeitrag von 13,07% unterliegt. Der breit angelegte Plan unterliegt einem speziellen Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeitrag von 25% (vor 2018 betrug der Satz 33%) und ist ein abzugsfähiger Aufwand.

Für Kleinunternehmen im Sinne des Gesellschaftsrechts wurde mit dem Gesetz zur Förderung der MAB vom 22. Mai 2001 der so genannte Investitionssparplan eingeführt. Danach gewährt ein Mitarbeiter dem Unternehmen ein Darlehen in Höhe seines Anteils am Jahresgewinn. Das Darlehen ist innerhalb von zwei bis fünf Jahren mit Zinsen zurückzuzahlen. Steuerliche Anreize und Voraussetzungen für die Unterbrechung der Sperrfrist für diese Pläne sind die gleichen wie für Aktienbeteiligungspläne.

ein königlicher Erlass vorsieht. Jede Diskriminierung zwischen Arbeitnehmern muss auf objektiven Kriterien beruhen, die im Königlichen Erlass vom 19. März 2002 definiert sind. Dazu gehören die Dauer der Festanstellung, Position im Unternehmen, Gehalt und Vergütungsniveau sowie Ausbildung. Die Pläne sind in der Regel freiwillig, sofern der Tarifvertrag oder die Beitrittsurkunde nichts anderes vorsieht.

1.3.1 Mitarbeiteraktien generell

Den Mitarbeitern können im Rahmen eines MKB-Plans Aktien, Aktienzertifikate oder Aktienoptionen gewährt werden. Der jährliche Gesamtbetrag der Übertragungen im Rahmen von Aktienplänen darf 10% der Lohnsumme nicht überschreiten, während die allgemeine Besteuerung 25% beträgt. Werden die Aktien zwei bis fünf Jahre gehalten, gilt die Sondersteuer von 15% auf die Leistung (bei kostenloser oder vergünstigter Übertragung von Aktien). Die Sperrfrist endet vorzeitig, wenn der Mitarbeiter gekündigt wird, aus wichtigem Grund ausscheidet, in den Ruhestand geht oder stirbt oder wenn die Plananteile öffentlich angeboten werden, wenn die Kontrolle über das Unternehmen durch die Transaktion geändert wurde oder wenn der Mitarbeiter nach dem nationalen „TUPE“-Gesetz auf ein nicht verbundenes Unternehmen übertragen wird. Während der Sperrfrist verkaufte Aktien unterliegen einer zusätzlichen Strafsteuer von 23,29%. Gemäß der Umsetzung der Zweiten Gesellschaftsrechtsrichtlinie (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976) können Aktiengesellschaften ohne Beschluss der Hauptversammlung eigene Aktien für ihre Mitarbeiter erwerben sowie für den Erwerb dieser Aktien durch ihre Mitarbeiter Vorschüsse zahlen, Darlehen gewähren oder Sicherheiten leisten, sofern der Wert dieser finanziellen Unterstützung innerhalb der ausschüttungsfähigen Rücklagen verbleibt und das Nettovermögen nicht unter das gezeichnete Kapital sinkt. Eine Obergrenze von 20% des Eigenkapitals und ein Höchstbetrag von 20% Rabatt sind zu beachten, wobei diese Aktien fünf Jahre lang nicht übertragbar sind.

1.3.2 Aktienbeteiligungspläne

Gewährung von Aktien zu einem reduzierten Preis, „Restricted Stock Units“ (RSU). Werden RSUs zu einem reduzierten Preis oder kostenlos gewährt, kann der Wert der Ermäßigung bei der Gewährung oder, wenn das Eigentum später übertragen wird,²⁵⁶ bei der Übertragung besteuert werden. Die Bemessungsgrundlage für die Besteuerung richtet sich nach der Art der Aktien.²⁵⁷ Falls die Aktien nicht börsennotiert sind, entspricht der steuerpflichtige Sachbezug für den Mitarbeiter der Differenz zwischen dem sogenannten Nettovermögenswert („Net Asset Value“)²⁵⁸ dieser Aktien und dem tatsächlichen Kaufpreis. Wenn also Aktien unentgeltlich gewährt wurden, wird der Mitarbeiter auf den Nettovermögenswert der Aktien besteuert. Werden die Aktien an einer belgischen oder ausländischen Börse öffentlich gehandelt, entspricht der steuerpflichtige Sachbezug der Differenz zwischen dem Börsenwert und dem tatsächlichen Kaufpreis. Die Steuerbemessungsgrundlage kann jedoch in zwei Fällen auf

²⁵⁶ Ein Kriterium für eine spätere Eigentumsübertragung ist, dass während der Sperrfrist keine Dividenden an den Mitarbeiter gezahlt werden.

²⁵⁷ In bestimmten Fällen kann die Steuerbemessungsgrundlage für die Sachleistungen an die Arbeitnehmer auf Null reduziert werden, siehe Punkt 17 des Verwaltungskommentars zu Art. 36 des belgischen Einkommensteuergesetzes.

²⁵⁸ Der Nettovermögenswert ist definiert als der Betrag des Netto-Eigenkapitals und der Rücklagen des Unternehmens geteilt durch die Gesamtzahl der Aktien.

100/120 (d.h. 83,33%, was zu einem Steueranreiz von 16,7% führt) gesenkt werden: wenn (i) die Gesellschaft eine „beträchtliche“ Anzahl von vergünstigten Aktien gewährt und der Kauf der Aktien an der Börse zu einem Kursrückgang führen dürfte (dies könnte jedoch schwierig nachzuweisen sein, wenn die Aktie an einer großen Börse an einem liquiden Markt gehandelt wird); oder wenn (ii) eine Haltedauer von zwei Jahren gilt, in der die Aktien nicht übertragen werden können. Es sind keine obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Das Arbeit gebende Unternehmen kann den vollen Marktwert einschließlich der Preisermäßigung von seiner Körperschaftsteuerbemessungsgrundlage abziehen, wenn die Aktien von einem ausländischen Unternehmen gekauft und verkauft werden, das diese an ein belgisches Unternehmen zurückverrechnet. Wenn ein belgisches Unternehmen die Aktien kauft und verkauft gilt: Wenn der Abschlag als Kapitalverlust betrachtet wird, ist er nicht abzugsfähig; wenn er als Personalkosten betrachtet wird, kann er abzugsfähig sein. Es ist jedoch wahrscheinlich, dass die Steuerbehörden eine restriktive Auslegung generell befürworten, wie in der Rechtsprechung bestätigt wurde (Berufungsgericht Brüssel vom 25. Juni 2014).

1.3.3 Aktienerwerbspläne

Aktienerwerbspläne mit max. 20% Rabatt. Unternehmen können ihren Mitarbeitern anbieten, neu ausgegebene Stimmrechtsaktien mit einem Abschlag von 20% auf den Börsenkurs zum Zeichnungszeitpunkt zu zeichnen, sofern sie in den drei vorangegangenen Geschäftsjahren mindestens zwei Dividenden ausgeschüttet haben. Der Plan muss allen Mitarbeitern zu den gleichen Bedingungen angeboten werden und kann Ausübungsbedingungen vorsehen. Die wichtigste Voraussetzung für eine Befreiung des 20-prozentigen Rabatts des Marktwerts von Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträgen ist eine Sperrfrist von fünf Jahren ab dem Datum der Zeichnung. Es wird berichtet, dass diese Pläne nur gelegentlich genutzt werden, meist von großen Industrie- oder Bankinstituten, die an der Börse notiert sind.

1.3.4 Aktienoptionspläne

Für die steuerlich begünstigten Aktienoptionspläne (sowie für Genussscheine), die ab dem 1. Januar 1999 gewährt werden, gilt das Gesetz über Anreize für Aktienoptionen vom 26. März 1999. Die Bank- und Finanzkommission muss Aktienoptionspläne und den Prospekt vor deren Einführung genehmigen. Aktienoptionen werden bei der Gewährung versteuert. Wenn der Arbeitnehmer die Steuerbehörde nicht innerhalb von 60 Tagen nach Erteilung benachrichtigt, gilt die Option als abgelehnt. Bei der Bemessungsgrundlage ist zu unterscheiden, ob die zugrunde liegenden Aktien an einer Börse notiert sind oder nicht. Wenn sie notiert sind, entspricht die Steuerbemessungsgrundlage der erhaltenen Aktienoption dem Schlusskurs der Option vor dem Tag des Angebots. Wenn die Aktien jedoch nicht notiert sind, wird die Steuerbemessungsgrundlage in der Regel ein Pauschalwert in Höhe von 18% des zugrunde liegenden Aktienwertes bei Gewährung plus ein Prozent für jedes Jahr oder jeden Teil des Jahres nach den ersten fünf Jahren ab der Gewährung bis zum Ablauf sein. Die Steuerbemessungsgrundlage kann halbiert werden, wenn: Optionen erst drei Jahre nach dem Ausgabedatum ausgeübt werden, der Ausübungszeitraum nicht über das zehnte Jahr nach dem Ausgabedatum hinausgeht oder die Optionen erst nach dem Tod des Arbeitnehmers übertragen werden; die zugrunde liegenden Aktien von der Arbeitgebergesellschaft, ihrer Mutter- oder Großmuttergesellschaft stammen, keine Garantie für die Wertminderung der zugrunde liegenden Aktie besteht, die von der Arbeitgebergesellschaft oder einem verbundenen Unternehmen nach ihrer Gewährung ausgegeben wurde, und der

Ausübungspreis zum Zeitpunkt des Angebots festgelegt wurde. Auf den Wert der Ermäßigung sind keine obligatorischen Sozialversicherungs-beiträge zu zahlen. Es ist nicht klar, ob die emittierende Gesellschaft die mit der Aktienoption verbundenen Kosten steuerlich absetzen kann.²⁵⁹

²⁵⁹ Wenn der Mitarbeiter seine Option ausübt und der vereinbarte Kaufpreis unter dem tatsächlichen Basiswert der Aktie liegt, erleidet das Unternehmen in der Regel einen Kapitalverlust, der nach belgischen Steuerbestimmungen nicht abzugsfähig ist. Das Arbeitgeberunternehmen sollte jedoch in der Lage sein, die Differenz zwischen dem Marktwert der zugrunde liegenden Aktie und dem Ausübungspreis der Option abzuziehen, wenn der Arbeitnehmer bei Ausübung Aktien von einem anderen Unternehmen erhält und die Kosten an das belgische Unternehmen zurückbelastet werden. Die Rechtsprechung ist jedoch nicht immer mit diesem Ansatz einverstanden, obwohl sie von der Mehrheit der Rechtslehre unterstützt wird.

2. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Bulgarien

Dieses Länderprofil basiert auf den Länderkapiteln der Berichte PEPPER III und PEPPER IV (Co-Autoren Stela Ivanova und Spartak Keremidchiev). Maya Neidenova und Spartak Keremidchiev haben 2014 und 2019/2020 zu den Updates beigetragen.

2.1 Einführung und Hintergrund

Die Entwicklung von MAB-Programmen in Bulgarien wurde sowohl durch die historisch starke Genossenschaftsbewegung²⁶⁰ als auch durch die besonderen Umstände des Übergangs zur Marktwirtschaft beeinflusst. Die wichtigste Form der MAB wurde die im Privatisierungsprozess verankerte Kapitalbeteiligung. Die von 1994 bis 2000 unterstützte Methode des Management-Employee Buyout (MEBO) war der Haupttreiber dafür, dass im Laufe der Massenprivatisierung der Verkauf von bis zu 20% der Aktien mit 50% Rabatt an die Mitarbeiter ging.²⁶¹ Fast die Hälfte der ehemals staatlichen Unternehmen wurde zunächst von Insidern erworben, wobei die MKB im Laufe der Zeit aber stark zurückging. Obwohl keine Daten über den Verkauf von Aktien durch Arbeitnehmer nach der Privatisierung vorliegen, ist davon auszugehen, dass etwa 10% der durch MEBO privatisierten Unternehmen immer noch mehrheitlich in Arbeitnehmerhand sind.²⁶² Die Gewinnbeteiligung hat sich erst in jüngster Zeit entwickelt, als sich die Privatwirtschaft zu stabilisieren begann und das Humankapital zu einem wesentlichen Faktor für den Unternehmenserfolg wurde.

Haltung der Sozialpartner – Auf nationaler Ebene sind zwei Gewerkschaftsorganisationen anerkannt: der Verband der unabhängigen Gewerkschaften in Bulgarien (CITUB) und der Verband der Arbeitnehmer Podkrepa. CITUB und Podkrepa haben sich von Anfang an für den Ausbau der MAB ausgesprochen. Beide Gewerkschaften veröffentlichten Bücher zu diesem Thema,²⁶³ darunter konkrete Vorschläge, wie den Arbeitnehmern geholfen werden kann, sich stärker am Kapital, den Gewinnen und Entscheidungen ihres Unternehmens zu beteiligen. Die Übergangsphase führte zu einer signifikanten Veränderung des Machtverhältnisses zwischen den Sozialpartnern. Während am Anfang die Gewerkschaften den sozialen Dialog dominierten, verloren sie gegen Ende des Privatisierungsprozesses drastisch an Macht und Einfluss. In den letzten Jahren sind die Arbeitgeberverbände stärker geworden als die Gewerkschaften. Bis 2016 waren die Arbeitgeber durch fünf nationale Verbände vertreten, die die MAB derzeit weder politisch noch praktisch als wichtiges Thema betrachten. Zwei soziologische Umfragen, die 2010-2011 unter 120 Managern und 2012-2013 unter 131 Managern von

²⁶⁰ Der Anteil der Genossenschaften unter den Industrieunternehmen lag zwischen 1980 und 1988 zwischen 8,5% und 10,4%; die entsprechenden Personalzahlen lagen bei 6,8% bzw. 6,7% (Daten des National Statistical Institute).

²⁶¹ 1.436 oder 28% von 5.165 Verkäufen (Minchev, V., Stakeholders in the Bulgarian public companies, Ikonomika 2004, Heft 2, S. 55-57).

²⁶² Nach Angaben des Zentrums für Massenprivatisierung waren die Aktien am Ende der Massenprivatisierung im Jahr 1998 wie folgt verteilt: 40,8% Staatseigentum; 6,4% Mitarbeiter; 12,9% Einzelaktionäre und 39,9% Privatisierungsfonds. Später wurden die Aktien der Mitarbeiter jedoch oft an Manager und Dritte übertragen.

²⁶³ Siehe Aroyo J., Mitarbeiterbeteiligung in der Unternehmensführung und -kapitalisierung, CITUB, 1992, 35 S.; Keremidchiev S. et al., Industriedemokratie und Gewerkschaften, CL „Podkrepa“, 1992, 64 S.; Keremidchiev S. et al., Privatisierung und Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung in der Unternehmensbeteiligung, CL „Podkrepa“, 1994, 35 S.

Aktiengesellschaften durchgeführt wurden, zeigten, dass die Einstellung der bulgarischen Manager zur Beteiligung von Arbeitnehmern an Eigentum, Finanzergebnissen und Unternehmensführung insgesamt positiv ist.²⁶⁴

Entwicklung auf politischer Ebene – Das 39. bulgarische Parlament unter Premierminister Simeon Sakskoburggotski (2001-2005), zeigte Interesse an Fragen der MAB und führte unter der Leitung von Ognyan Gerdzhikov, dem damaligen Parlamentspräsidenten, eine vergleichende rechtliche Untersuchung zu nationalen Lösungen innerhalb der Europäischen Union und einiger Nachbarstaaten durch. Obwohl die Studie, die sich auf Aktiengesellschaften konzentrierte, eine Reihe nationaler Regulierungsmechanismen identifizierte und möglicherweise zur Popularität der MAB beitrug, führte sie jedoch nicht zu relevanten Rechtsakten. Die nachfolgenden Regierungen waren MAB gegenüber nicht positiv eingestellt; das Thema steht derzeit weder auf der politischen Tagesordnung des Parlaments noch hat sich eine politische Partei damit befasst.

2.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Laut der 3. Europäischen Unternehmensbefragung (ECS), einer im Jahr 2013 durchgeführten Umfrage unter mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa, bieten 4,4% (7,5% in 2009) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Bulgarien ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 33,2% (9,2% in 2009) eine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsumfrage, die 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU umfasste, zeigt, dass im Jahr 2015 3,1% (0,7% in 2010) der bulgarischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 9,3% (8% in 2010) am Gewinn beteiligt waren.

Vor Beginn der Finanzkrise ergriffen mehrere bulgarische und ausländische Unternehmen die Initiative, Unternehmensanteile auf ihre Mitarbeiter zu übertragen. Beispiele sind Schneider Electric, Mobitel AD, Investor.bg, Avtomotor Corporation, Devin, CBA Asset Management, das IT-Unternehmen Magic Solutions, Hewlett Packard, Netage und Elana Trading. Generell sind Kapitalbeteiligungspläne in Bulgarien am häufigsten in Beratungs- und Anwaltskanzleien, Familienunternehmen und NGOs anzutreffen.²⁶⁵ In bulgarischen Unternehmen ist es Tradition, zum Jahresende Prämien zu vergeben; eine Umfrage der bulgarischen Industrie- und Handelskammer (BCCI) zeigt, dass im Jahr 2019 68% der Arbeitgeber planten, ihren Arbeitnehmern solche Prämien zu gewähren, die meist bis zu EUR 250 betragen.²⁶⁶

²⁶⁴ Dimitrov et al., Corporate Governance für das 21. Jahrhundert, Sofia: ERI-BAS, 2014. Während in der ersten Studie mehr als 65% der Manager ihre uneingeschränkte Unterstützung gaben, sank jedoch dieser Anteil in der zweiten Studie auf 47%, und der Anteil derjenigen mit einer negativen Einstellung stieg von 11% auf über 30%.

²⁶⁵ Diese Firmen werden oft als Personengesellschaften gegründet, bei denen das Eigentum auf die Gesellschafter verteilt wird; nach einer erfolgreichen Integration in die Firma erhalten neue Mitarbeiter die Möglichkeit, schrittweise Aktien entsprechend ihrer Position zu erwerben, wobei diese Aktien beim Ausscheiden aus dem Unternehmen zurückgekauft werden müssen.

²⁶⁶ Bulgarische Industrie- und Handelskammer, Umfrage zu Weihnachtsboni, 2019. <https://www.infobusiness.bcci.bg/content/file/BONUSSES-2.pdf>. Zugegriffen: 1. April 2020.

2.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Es gibt keine spezifische gesetzliche Regelung zur MAB in Bulgarien²⁶⁷; der Rechtsrahmen sieht weder Anreize noch Einschränkungen vor. In allen aktienbasierten Plänen wird der Veräußerungsgewinn als Kapitalertrag mit 10% besteuert, während Sozialversicherungsbeiträge anfallen und eine einheitliche Dividendensteuer von 5% erhoben wird. Bei der Ausgabe von Aktienplänen in bulgarischen börsennotierten Unternehmen durch Kapitalerhöhung darf die Erhöhung 1% pro Jahr und 3% in drei aufeinander folgenden Jahren nicht überschreiten, wobei eine Obergrenze von 5% der neu ausgegebenen Aktien für Angebote an Mitarbeitern besteht.²⁶⁸ Steuervergünstigungen stehen beim Verkauf zur Verfügung, da Kapitalgewinne aus börslichen Transaktionen in Aktien, die an einem geregelten Markt im Europäischen Wirtschaftsraum notiert sind, von der Besteuerung ausgenommen sind (Einkommensteuergesetz). Für die Realisierung von Kapitalgewinnen fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an.

In den meisten Fällen führte MKB nicht zu einer Beteiligung am Management. Derzeit sind die meisten Mitarbeiter Minderheitsaktionäre ohne nennenswerten Einfluss. Das Handelsgesetz sieht vor, dass in Kapitalgesellschaften mit mehr als fünfzig Personen in die Hauptversammlung ein Arbeitnehmervertreter mit beratender Stimme gewählt werden muss²⁶⁹, der über Angelegenheiten im Zusammenhang mit Gewinnausschüttung und MAB mitentscheidet. In Kapitalgesellschaften kann die Hauptversammlung unabhängig von der Anzahl der Mitarbeiter nur nach Anhörung der Arbeitnehmervertreter beschließen, den Mitarbeitern Aktienpläne anzubieten.

2.3.1 Mitarbeiteraktien

Das Handelsgesetzbuch (HGB) und das Gesellschaftsrecht im Allgemeinen enthalten keine spezifischen Regelungen zur MKB. In Ermangelung spezieller gesetzlicher Regelung werden daher hier einige allgemeine Bestimmungen dargestellt. Es gibt keine allgemeinen Squeeze-out- oder Verkaufsvorschriften für Minderheitsaktionäre einer Aktiengesellschaft. Das Gesetz über öffentliche Angebote von Wertpapieren verpflichtet einen Aktionär, der 50% der Aktien einer Aktiengesellschaft erworben hat und diese Mehrheitsbeteiligung beibehalten möchte, zu einem wirtschaftlich vertretbaren öffentlichen Angebot zum Erwerb der Aktien an die übrigen Aktionäre (Art. 149). Der Mehrheitsaktionär hat bei diesem Angebot kein Stimmrecht in der Hauptversammlung. Dieses öffentliche Angebot ist das einzige legitime Mittel zur Kapitalkonsolidierung, das einem Mehrheitsaktionär zur Verfügung steht. Nach Ablauf dieser Frist kann er weitere 3% der Aktien pro Jahr erwerben. Auch wenn ein Aktionär einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder einer Aktiengesellschaft gegen ein Übernahme-Deal (Art. 263c HGB) oder ein Joint-Venture-Projekt (Art. 126e Gesetz über öffentliche Angebote von Wertpapieren) gestimmt hat, hat er das Recht, seine Aktien von der Gesellschaft kaufen zu lassen. Wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiteraktienplan finanziert, gilt die Leistung

²⁶⁷ Im Einklang mit der Richtlinie 2010/73/EG (zur Änderung der Prospektrichtlinie 2003/71/EG und der Transparenzrichtlinie 2004/109/EG) wurden Bestimmungen für Mitarbeiteraktienpläne auf geregelten Märkten eingeführt.

²⁶⁸ Art. 112 Abs. 3 des Gesetzes über das öffentliche Angebot von Wertpapieren, veröffentlicht im Staatsanzeiger, 31. Januar 2000.

²⁶⁹ Art. 136 Abs. 3 des Handelsrechts (für die Gesellschaft mit beschränkter Haftung), Art. 220 Abs. 3 (für die Aktiengesellschaft) und Art. 253 Abs. 2 (für eine Kommanditgesellschaft auf Aktien).

in der Regel als Sachleistung, die der Besteuerung und dem Einbehalt von Sozialversicherungsbeiträgen als Teil der Vergütung unterliegt. Beim Verkauf muss der Mitarbeiter die realisierten Kapitalgewinne in seiner Steuererklärung mit einem anzuwendenden Steuersatz von 10% ausweisen.

2.3.2 Aktienoptionen

Insbesondere wenn der Aktienoptionsplan vom Arbeitgeber finanziert wird, sind bei der bei Ausübung der Aktienoption die Voraussetzungen für eine Sachleistung erfüllt. Der Steuersatz auf Arbeitsentgelt beträgt pauschal 10%, bezogen auf die Bruttobeschäftigungsvergütung abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge. Die durchschnittliche Sozialversicherungsabgabenquote betrug für 2018 32,73%, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem Verhältnis von 57:43 geteilt. Die Beiträge werden auf der Grundlage des monatlichen Entgelts des Mitarbeiters sowie aller für den jeweiligen Monat erhaltenen Leistungen mit einer Beitragsbemessungsgrenze von BGN 3.000 (2019) berechnet. Der diesen Betrag überschreitende Monatsverdienst des Mitarbeiters ist nicht sozialversicherungspflichtig.

2.3.3 Privatisierung (1992, 1997, 2002 abgeschafft)

Nach dem Gesetz über die Reorganisation und Privatisierung staatlicher und kommunaler Unternehmen vom 7. Mai 1992 (GRP) hatten Arbeitnehmer mit bulgarischer Staatsbürgerschaft und ständigem Wohnsitz in Bulgarien Anspruch auf einen vorteilhaften (kostenlosen oder vergünstigten) Aktienkauf. Bei der Massenprivatisierung konnte jede berechtigte Person Gratisaktien erhalten, wobei der Gesamtwert der ausgegebenen Gratisaktien 10% des Nennbestands des Zielunternehmens nicht übersteigen durfte. Dieses Privileg wurde 1998 abgeschafft, als die Privatisierung auf Gutscheinsbasis praktisch aufgegeben wurde. Nach der „Stock-Sales-Methode“ hatten gewisse Personen das Recht, bis zu 20% der nominalen Aktien zu 50% des bewerteten Preises zu erwerben. Dieses Privileg wurde im Januar 2002 abgeschafft. Darüber hinaus regulierte das GRP die so genannte MEBO-Gesellschaft („rabortničesko-menidžarsko družestvo“), eine juristische Person, die von mindestens 20-30% der Arbeitnehmer eines Unternehmens ausschließlich zum Zwecke der Teilnahme am Privatisierungsprozess gegründet werden konnte. Anreize, die besonderen Bedingungen unterlagen, waren eine hundertprozentige Gewinnsteuerbefreiung für drei Jahre nach der Privatisierung und 50% für die folgenden zwei Jahre, Zahlungsprivilegien und die sofortige Übertragung von Eigentum bei Unternehmen von geringem Wert. So genoss ein MEBO-Unternehmen erhebliche Vorteile, insbesondere einen um 36% niedrigeren Anschaffungspreis als andere Arten, bis diese im März 2000 abgeschafft wurden.²⁷⁰ Das geltende Gesetz über die Privatisierung und die Kontrolle nach der Privatisierung vom 19. März 2002 (Art. 7) legt als allgemeinen Grundsatz des Privatisierungsrechts die Gleichstellung der Privatisierungsbewerber fest und sieht keine Privilegien für Mitarbeiter vor.

²⁷⁰ Siehe Ivanova, S./Keremidchiev, PEPPER III, Erweiterter Länderbericht über die finanzielle Beteiligung in Bulgarien, S. 29, nach den Berechnungen der Autoren.

3. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Tschechien

Dieses Länderprofil basiert auf den Länderkapiteln der Berichte PEPPER III und PEPPER IV (Co-Autoren Stephan Heidenhain, Lubomír Lízal und Ondřej Vychodil). Zu den Updates beigetragen haben 2014 Stephan Heidenhain und Monika Martišková sowie 2019/2020 Jens Lowitzsch und Monika Martišková.

3.1 Einführung und Hintergrund

Trotz einer gewissen Tradition der MAB sah das tschechische Privatisierungsrecht keinerlei Sonderkonditionen für Arbeitnehmer vor. Die tschechische Politik entschied sich für die Voucher-Privatisierung ohne spezielle Regelungen für Arbeitnehmer. Nach der Trennung von der Slowakei im Jahr 1993 waren und sind die Bedingungen für MAB im Allgemeinen ungünstig. Von den 1.688 in Aktiengesellschaften umgewandelten privatisierten staatlichen Unternehmen schlugen 480 die Ausgabe eines Teils ihrer Aktien als Belegschaftsaktien vor. Obwohl sie die Genehmigung erhielten, gaben nur 171 von ihnen letztlich Aktien an ihre Mitarbeiter aus. Die MAB blieb mit 0,31% des privatisierten Vermögens unbedeutend. Im Rahmen der Voucher-Privatisierung wurden rund 1,5% der gesamten Aktien an Mitarbeiter übertragen. Von den bestehenden, eher restriktiven Regelungen zu MKB und aktienbasierter Gewinnbeteiligung wurden nur die ersteren in sehr begrenztem Umfang umgesetzt. Derzeit sind Gewinnbeteiligungspläne selten und, wenn überhaupt, meist in ausländischen Unternehmen zu finden.

Haltung der Sozialpartner – Gewerkschaften, z.B. ČMKOSs, sind bei der Förderung der MAB nicht aktiv und machen sich dafür nicht stark. Nach der Voucher-Privatisierung ist das Vertrauen der Öffentlichkeit in Aktienbesitz und ähnliche Programme gering oder nicht mehr vorhanden. Die Gewerkschaften sehen die Chancen, die MAB für die nahe Zukunft mit sich bringen würde, als äußerst begrenzt an. Ähnlich sieht es auch der Tschechische Verband der Arbeitgeber/Unternehmer SPČR. Er hat sich nicht offiziell zur MAB geäußert und versucht auch nicht, von seinen Mitgliedern Daten über deren Praxis hinsichtlich MAB zu erheben. Während die Beteiligung an Entscheidungsprozessen als Teil des EU-Rechts auf die Tagesordnung der trilateralen Verhandlungen gesetzt wurde, ist dies bei MAB nicht der Fall.

Entwicklung auf politischer Ebene – MAB ist heute kein Thema mehr auf der politischen Agenda. Keine der demokratischen politischen Parteien des Parlaments nimmt sie in ihre Programme auf. Zuletzt wurde sie Ende der 1990er Jahre thematisiert, als der sozialdemokratische Premierminister Miloš Zeman versuchte, die MAB auf die Agenda zu setzen. Nach der Finanzkrise wurde MAB als wirksames Instrument zur Vermeidung von Schließungen bankrotter Unternehmen²⁷¹ diskutiert, jedoch wurden seitdem keine konkreten Schritte zu ihrer Förderung unternommen. Die einzige Partei, die die finanzielle Beteiligung von Mitarbeitern und ihre Beteiligung an Entscheidungsprozessen in ihr Programm aufnahm, ist die sozialdemokratische (ČSSD). 2016 gelang es der ČSSD, die Pflichtquote für Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten von Aktiengesellschaften mit mehr als 500

²⁷¹ Pomoc v krizi: participace zaměstnanců na vedení firmy?, 6. Februar 2013. <https://www.esondy.cz/obsah/207/pomoc-v-krizi-participace-zamestnancu-na-vedeni-firmy/6841>. Zugegriffen: 1. April 2020.

Beschäftigten wieder einzuführen (der ursprüngliche Vorschlag galt für Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten).

3.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer Befragung von mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa im Jahr 2013, bieten 4,7% (2009 1,1%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in der Tschechischen Republik ihren Mitarbeitern MKB und 51,4% (2009 17,4%) irgendeine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltserhebung, bei der 35.765 nach dem Zufallsprinzip ausgewählte Personen in der EU befragt wurden, ergab, dass 2015 4,2% (2010 1%) der tschechischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 28% (2010) 20,7% am Gewinn beteiligt waren.

3.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Das tschechische Recht enthält keine spezifischen Maßnahmen zur Förderung der MKB oder spezielle Regelungen im Zusammenhang mit MAB-Modellen. Die einzigen Formen der MAB, die das Gesetz definiert, sind der Erwerb von Mitarbeiteraktien und die Gewinnbeteiligung an Aktiengesellschaften, jedoch nur in begrenztem Umfang. Im Jahr 2012 wurde das neue Gesellschaftsrecht vom Parlament verabschiedet. Bisher im Handelsgesetzbuch (HGB, Slg. Nr. 513/1991) kodifiziert, finden sich die neuen Regeln nunmehr im Gesetz über Handelsgesellschaften und Genossenschaften (Slg. Nr. 90/2012, auch als „Neues Gesellschaftsrecht“ oder „Gesetz über die Unternehmensgesellschaften“ bezeichnet), das am 1. Januar 2014 in Kraft trat und teilweise die Regelungen für MKB reduzierte. Gewinne aus dem Verkauf von Wertpapieren sind steuerfrei, wenn sie mindestens drei Jahre lang gehalten wurden oder wenn der gesamte Bruttoertrag aus ihrem Verkauf CZK 100.000 nicht übersteigt.

Im Januar 2017 wurde die Verpflichtung zur Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften vier Jahre nach ihrer Abschaffung wieder eingeführt. Während die alten Regeln eine Schwelle von 50 Beschäftigten festlegten, stellen die Arbeitnehmervertreter nur für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten ein Drittel des Aufsichtsrats. Es gibt keine besonderen Regeln für die Beteiligung der Arbeitnehmer an Entscheidungsprozessen in Bezug auf MAB-Pläne oder Privatisierungsfragen. Dem Gesetz Nr. 1/1992 über Löhne, Entlohnung für Arbeitsbereitschaft und Durchschnittslöhne in der jeweils gültigen Fassung zufolge sind unter anderem die Höhe und die Bedingungen für die Gewährung von Anreizlöhnen (Prämien, Belohnungen usw.), einschließlich der Beteiligung am Unternehmensgewinn, verhandelbar. Der Hauptakteur für die Arbeitnehmervertretung am Arbeitsplatz ist die lokale Gewerkschaftsgruppe, für deren Gründung nur drei Personen erforderlich sind. Bis 2001 war dies die einzige Vertretungsform. Seitdem ist es möglich, in Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten einen Betriebsrat einzurichten, in denen es keine Gewerkschaftsorganisation gibt und in denen mindestens ein Drittel der Belegschaft eine solche Einrichtung wünscht. Dennoch gibt es in der Mehrheit der Unternehmen überhaupt keine Vertretung. Die wichtigste Ebene

für Tarifverhandlungen ist das Unternehmen, obwohl in vielen keine Tarifverhandlungen stattfinden. Branchenvereinbarungen decken nur einige Branchen ab.²⁷²

3.3.1 Mitarbeiteraktien

Im Jahr 2000 wurde § 158 HGB (Slg. Nr. 513/1991) im Einklang mit dem Aquis Communautaire überarbeitet, um jegliche Sonderformen von Aktien abzuschaffen. Auch „Belegschaftsaktien“ wurden als Sonderform eliminiert. Stattdessen konnten Aktiengesellschaften von da an ihre Satzung dahingehend ändern, dass sie ihren Mitarbeiter gestatteten, Aktien der Gesellschaft mit Preisabschlägen zu erwerben. Zuvor ausgegebene „Belegschaftsaktien“ mussten auf Beschluss der Hauptversammlung bis Januar 2003 in Stammaktien umgewandelt werden. Da dissidente Aktionäre gemäß § 186a Abs. 3 ff. HGB in einem öffentlichen Angebot aufgekauft worden sein müssen, wurde den angestellten Aktionären de facto die Möglichkeit gegeben, den Wert ihrer Aktien ausgezahlt zu bekommen. Der Erwerb von Aktien zu Vorzugskonditionen gem. 258 HGB kann auf gegenwärtige oder pensionierte Mitarbeiter beschränkt sein, wenn dies in der Satzung der Gesellschaft festgelegt ist.

Gemäß der Umsetzung der 2. Richtlinie des Rates über das Gesellschaftsrecht (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG, datiert vom 13. Dezember 1976) und als Ausnahme vom allgemeinen Verbot des Erwerbs eigener Aktien nach § 161a Abs. 13 HGB, eingeführt 2004 und 2012 in § 305 des HGB Nr. 90/2012, ist es einer Gesellschaft erlaubt, eigene Aktien zu erwerben, um diese gemäß der Satzung an Mitarbeiter der Gesellschaft zu veräußern. In diesem Fall müssen die Aktien innerhalb von zwölf Monaten nach Erwerb zu Vorzugskonditionen an die Mitarbeiter übertragen werden. Erfolgt die Übertragung nicht innerhalb der vereinbarten Frist, so verlangt § 306 Abs. 3 des neuen HGB die Veräußerung der Aktien oder die Herabsetzung des Aktienkapitals. Wenn die Gesellschaft dem nicht nachkommt, kann ein Gericht die Liquidation anordnen (§ 308 Abs. 3 des neuen HGB). Darüber hinaus gestattet das geltende Recht den Aktiengesellschaften, neue Aktien auszugeben und diese den Arbeitnehmern zu Sonderkonditionen, die in der Satzung festzulegen sind, anzubieten (§ 258). Die für Mitarbeiter zum Erwerb ausgegebenen Aktien gelten nicht als öffentliches Angebot. Die Mitarbeiter müssen in der Entscheidung der Hauptversammlung über die Kapitalerhöhung nicht identifiziert werden.

Der 2. Richtlinie des Rates über das Gesellschaftsrecht folgend, erlaubt das tschechische Recht es dem Unternehmen ferner, die von seinen eigenen Mitarbeitern erworbenen Aktien ganz oder teilweise zu bezahlen, um den Erwerb von Aktien durch die Arbeitnehmer zu erleichtern. Die Beschränkungen der Vorzugsbedingungen für den Erwerb von Aktien durch Mitarbeiter sind in § 258 Abs. 2 HGB (Slg. Nr. 90/2012) geregelt. Seit 2012 ist der Gesamtwert des gewährten Preisabschlags für die ausgegebenen Aktien nicht mehr auf einen Prozentsatz des Eigenkapitals des Unternehmens beschränkt (bisher 5%). Darüber hinaus enthält § 314 des neuen HGB eine Bestimmung, die eine Gesellschaft von dem Verbot ausnimmt, den Erwerb eigener Aktien zu fördern, soweit diese Aktien gemäß der Satzung an ihre eigenen Mitarbeiter verkauft werden sollen. So kann der Erwerb von Aktien durch die Mitarbeiter eines bestimmten Unternehmens durch Ermäßigung des Kaufpreises innerhalb der genannten Grenzen, durch

²⁷² Entsprechend des Gesetzes Nr. 1/1992 Sb. Abs. 7 und 7a besteht die Möglichkeit, den Anwendungsbereich des Tarifvertrages auf nicht unterzeichnende Arbeitgeber innerhalb einer Branche zu erweitern. Diese Bestimmung wird selten verwendet. Im Jahr 2009 wurden vier von 25 Vereinbarungen auf die gesamte Branche ausgedehnt und in den Jahren 2010 und 2011 fünf von 25 Vereinbarungen erweitert.

Kreditfinanzierung, durch die Stellung von Sicherheiten oder durch eine Kombination dieser drei Methoden gefördert werden.

3.3.2 Massenprivatisierung

Die Massenprivatisierung ermöglichte grundsätzlich die MKB. Jedes Unternehmen auf der Privatisierungsliste des Programms musste einen Privatisierungsplan vorlegen. Dieser Vorschlag konnte eine beliebige Kombination verfügbarer Privatisierungsmethoden umfassen (z.B. Voucher-Privatisierung, inländischer Direktverkauf, ausländischer Direktverkauf, öffentliche Versteigerung oder Ausschreibung, kostenlose Übertragung oder Belegschaftsaktien). Neben der Unternehmensleitung war es auch Dritten möglich, einen konkurrierenden Privatisierungsplan für jedes Unternehmen oder einen Teil davon vorzulegen, über den das für die Aufsicht zuständige Ministerium und das Privatisierungsministerium dann entschieden. Verkäufe an ausländische Investoren mussten von der Regierung genehmigt werden. Schließlich bot die Voucher-Privatisierung selbst eine alternative Möglichkeit, im Rahmen des Privatisierungsprozesses MKB zu schaffen. Dennoch wurde in diesen Programmen nur ein geringer Teil der Aktien den Mitarbeitern angeboten und für diese reserviert.

4. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Dänemark

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Autor Niels Mygind). In chronologischer Reihenfolge haben 2014 Georg Stadtmann, Niels Mygind und Caspar Rose sowie 2019/2020 Niels Mygind und Simon Fietze beigetragen.

4.1 Einführung und Hintergrund

Die Diskussion über MAB begann Ende der 1950er Jahre im Zusammenhang mit einer ideologischen Debatte über den Begriff der Wirtschaftsdemokratie und in Anlehnung an das schwedische Modell des Lohnempfängerfonds. 1987 führte die liberal-konservative Regierung die ersten steuerlichen Anreize für bestimmte Formen umfassender, freiwilliger, aktienbasierter Pläne auf Unternehmensebene ein; viele Unternehmen setzten diese Pläne erfolgreich um. Aber dann verschwand die Frage der MAB bis zum Beginn des neuen Jahrhunderts von der politischen Agenda. 2003 wurden mehrere neue individuelle aktienbasierte Pläne sowie Aktienoptionspläne eingeführt. Im Zuge allgemeiner Steuerreformen 2009/2011 als Reaktion auf die globale Finanzkrise wurden zunächst Steueranreize für individuelle Pläne und später auch für breit angelegte Pläne aufgehoben. 2016 wurde die steuerliche Begünstigung für eine Vielzahl von aktienbasierten Plänen wieder eingeführt und im November 2017 verlängert.

Haltung der Sozialpartner – In den 1960er und 1970er Jahren haben der dänische Gewerkschaftsbund und die Sozialdemokratische Partei mehrere Vorschläge für obligatorische kollektive Fonds auf nationaler und regionaler Ebene im Zusammenhang mit dem schwedischen Lohnempfängerfonds (Meidner-Plan) vorgelegt. Diese Vorschläge wurden sowohl vom dänischen Arbeitgeberverband als auch von den Parteien der Mitte und des rechten politischen Spektrums entschieden abgelehnt. Sie bevorzugten Steueranreize für freiwillige Pläne auf Unternehmensebene. Gleichzeitig wollte die Regierung zusätzliche Steueranreize für bestehende Modelle einführen, konnte sich aber nicht durchsetzen. Die Gewerkschaften verhalten sich eher neutral, während Arbeitgeberverbände einer Ausweitung der MAB im Allgemeinen skeptisch und zurückhaltend gegenüberstehen.

Entwicklung auf politischer Ebene – Die MAB blieb bis Ende der 1980er Jahre ein umstrittenes politisches Thema, in den 1990er Jahren wurde ihr seitens der Regierung und der Sozialpartner wenig Beachtung geschenkt. Seit Beginn des letzten Jahrhunderts fördert die Regierung MAB aktiv, indem sie neue individuelle aktienbasierte Pläne einführte und verabschiedete. Die Abschaffung aller steuerlichen Anreize 2011 beruhte auf einer Vereinbarung zwischen der Regierung und der linken Partei Enhedslisten, unterstützt von den anderen im Parlament vertretene Parteien. Im Jahr 2016 wurde die steuerliche Behandlung für eine Vielzahl aktienbasierter Pläne wieder eingeführt. Diese Entwicklung wurde durch eine weitere Einigung zwischen den politischen Partnern im November 2017 bestätigt. Nach der Krise der dänischen

Schlachthöfe 2013/2014 schlugen führende Gewerkschaftsmitglieder Lohnbeschränkungen in Kombination mit verschiedenen Formen der Aktienvergütung in diesem Sektor vor.²⁷³

4.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Bis 2007 erstattete das Finanzministerium dem Parlament Bericht über den Fortschritt der MKB. Dem Bericht von 2005 zufolge stellten sich die Anzahl der an den verschiedenen Plänen beteiligten Mitarbeiter und die entsprechenden Vermögenswerte wie folgt dar (diese Zahlen spiegeln die Anzahl der zusätzlich beteiligten Angestellten/Aktien im jeweiligen Jahr wider): Breit angelegte aktienbasierte Gewinnbeteiligung, 10.000 Mitarbeiter, DKK 163 Mio.; breit angelegte Gewinnbeteiligung aufgrund von Aktienoptionen, 1.000 Mitarbeiter, DKK 10 Mio.; individueller Aktienoptionspläne ohne Einschränkungen, 4.047 Mitarbeiter, DKK 388 Mio. Dem Bericht von 2006 zufolge umfassten die neu eingeführten individuellen Gewinnbeteiligungspläne auf der Grundlage von Aktien und Aktienoptionen 1.326 Mitarbeiterbeteiligte in 77 Unternehmen.

Absolute Zahlen wurden von der Gewerkschaft Dansk Metal für 1999 vorgelegt: Geschätzte 160.000 Mitarbeiter waren Anteilseigner ihrer Unternehmen, während 13% der Unternehmen in wachstumsstarken Branchen und 25% aller IT-Unternehmen einen aktienbasierten Plan für ihre Mitarbeiter betrieben. Nach Schätzungen des Finanzministeriums belief sich der Steuerausfall aufgrund von Steueranreizen für MAB-Pläne in den letzten Jahren auf DKK 400 Mio. PriceWaterhouseCoopers schätzte, dass die Zahl der MAB-Pläne während der Finanzkrise rapide zugenommen hat.²⁷⁴

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer Befragung von mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa, die 2013 durchgeführt wurde, bieten 6,8% (2009 13%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Dänemark ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 38,2% (2009 14,1%) irgendeine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltserhebung, bei der 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU befragt wurden, zeigt, dass 6,7% (2010 9,1%) der dänischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 19,7% (2010 18,6%) am Gewinn beteiligt waren.

4.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Die folgenden MKB-Pläne sind geregelt: Breit angelegte aktienbasierte Gewinnbeteiligungspläne, einschließlich Aktienoptionen; breit angelegte Aktienbeteiligungspläne; individuelle aktienbasierte Gewinnbeteiligungspläne, einschließlich Aktienoptionen; und individuelle Aktienoptionspläne ohne Einschränkungen. Mit der Aufhebung großzügiger Steueranreize im Jahr 2011/2012 fand für Arbeitnehmer in der Regel der jeweilige Spitzensteuersatz Anwendung. Im Jahr 2016 wurde die steuerliche Behandlung

²⁷³ Im Juni 2014 stimmten die Mitarbeiter des Schlachthofes „Danish Crown“ einstimmig für einen Mitarbeiterinvestitionsplan, um ihre Arbeitsplätze zu erhalten. Im Rahmen dieser Einigung, die die Gründung einer Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft vorsieht, dürfen sie 5-10% ihres Jahresgehalts bis zu einer Jahresgrenze von DKK 35.000 in das Unternehmen investieren; siehe Hassel, A./Knudsen, J.S./Wagner, B., *Winning the battle or losing the war: the impact of European integration on labour market institutions in Germany and Denmark*, Journal of European Public Policy, Volume 23, 2016, Issue 8, S. 1218-1239, 1230.

²⁷⁴ Stop for medarbejderaktier giver 200 mio., Berlingske business, 27. November 2011.

für eine Vielzahl aktienbasierter Pläne, einschließlich Restricted Stock Units, ESPP, Matching Shares und Aktienoptionsplänen, teilweise wieder eingeführt. Es besteht kein direkter Zusammenhang zwischen der Beteiligung an Entscheidungsprozessen und der Einführung von MKB-Plänen, die in der Regel nicht Bestandteil von Tarifverträgen sind.

Im Anschluss an die Initiativen der Sozialpartner im Jahr 2016 wurden moderate Steueranreize (wieder-)eingeführt (Gesetz 430/2016), die unter anderem in § 7 P des dänischen Steuerveranlagungsgesetzes festschrieben, dass Unternehmen ihren Mitarbeitern Belegschaftsaktien einschließlich Optionen zum Kauf und zur Zeichnung von Aktien anbieten können. Dabei wird nachgelagerte Besteuerung auf Kapitalgewinne in Höhe von 27% für die ersten DKK 54.000 im Jahr 2019 (55.300 im Jahr 2020) und 42% darüber hinaus anstelle der persönlichen Einkommensteuer (bis zu 56%) zum Zeitpunkt des Verkaufs gewährt. Sozialversicherungsbeiträge werden zum Zeitpunkt der Ausübung von Optionen oder des Verkaufs der Aktien fällig. Voraussetzung für den Anreiz ist, dass (i) das Unternehmen und die Arbeitnehmer eine Einigung gemäß § 7 P erzielen und (ii) der Wert der Aktien weniger als 10% der jährlichen Vergütung des Arbeitnehmers beträgt. Liegt der Wert der Aktien über 10%, wird auf den darüber hinausgehenden Betrag Einkommensteuer fällig. In einer im November 2017 zwischen der dänischen Regierung, der dänischen Volkspartei und der dänischen sozialliberalen Partei geschlossenen Vereinbarung über mehrere Initiativen im industriellen und unternehmerischen Bereich wurde dieser Anreiz abgeändert: Seit 2018 wurde der Schwellenwert von 10% auf 20% angehoben, vorausgesetzt, dass der Plan mindestens 80% der Arbeitnehmer zu den gleichen Bedingungen angeboten wird.²⁷⁵

4.3.1 Mitarbeiteraktien

Im Rahmen dieser breit angelegten Aktienbeteiligungspläne können Aktien des Arbeitgeberunternehmens allen Mitarbeitern mit Preisnachlässen zum Kauf angeboten werden. Die Ausgabe solcher Aktien im Rahmen einer Kapitalerhöhung kann von der Hauptversammlung nach Maßgabe der Satzung für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren genehmigt werden. Der Plan kann Mitglieder des Managements, jedoch keine externen Mitglieder des Aufsichtsrats umfassen. Wenn die oben genannten Bedingungen erfüllt sind, werden die Aktien unter die Treuhand der Bank gestellt, wobei der Arbeitnehmer beim Verkauf nur der Kapitalertragsteuer unterliegt, während das Arbeitgeberunternehmen seine Kosten nicht von der Bemessungsgrundlage seiner Körperschaftsteuer abziehen kann, wie dies vor 2011 der Fall war. Gemäß der Umsetzung der 2. Gesellschaftsrechtsrichtlinie (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976) können Aktiengesellschaften eigene Aktien für ihre Mitarbeiter erwerben, sofern das Grundkapital abzüglich der gehaltenen eigenen Aktien mindestens DKK 500.000 beträgt. Bei qualifizierten Aktienkaufplänen können sie Vorschüsse zahlen, Darlehen gewähren oder Sicherheiten leisten („finanzielle Unterstützung“ leisten) für den Erwerb dieser Aktien durch ihre Mitarbeiter, sofern das Eigenkapital der Gesellschaft den Betrag der nicht ausschüttungsfähigen Dividenden übersteigt. Darüber hinaus sind Abweichungen von den Bezugs- und Vorkaufsrechten zugunsten der Arbeitnehmer durch Beschluss der Hauptversammlung zulässig, der zwei Drittel der Stimmen und des Grundkapitals erfordert.

²⁷⁵ Obwohl nicht Teil des Reformgesetzes 2018, sieht die politische Vereinbarung auch Sonderregelungen für kleine Start-ups vor, die auch bei weniger als 80% der Aktien bis zu einem Gegenwert von 50% des Jahresgehalts der Arbeitnehmer anbieten können.

4.3.2 Aktienoptionen

Ein Aktienoptionsplan nach § 7 P des dänischen Steuerveranlagungsgesetzes folgt den oben beschriebenen Vorzugsregeln für die Besteuerung. Darüber hinaus gibt es zwei weitere Arten von Plänen.

Aktienoptionspläne nach § 28 Steuerveranlagungsgesetz (qualifizierte Pläne) sind individuell und können auch Mitglieder des Aufsichtsrats umfassen. Die Anzahl der Optionen im Rahmen dieses Plans ist unbegrenzt. Sie muss jedoch bei den Steuerbehörden eingereicht werden. Der Mitarbeiter wird bei Ausübung der Option auf die Differenz zwischen dem Marktpreis und dem Kaufpreis (letzterer darf nicht Null sein) über die Einkommensteuer besteuert. Zudem entrichten Mitarbeiter Kapitalertragsteuer auf die Gewinne zum Zeitpunkt des Verkaufs. Der Gewinn errechnet sich aus der Differenz zwischen dem Verkaufspreis der Aktien und dem Marktwert bei Ausübung. Die Steuersätze für den Kapitalertrag für 2019 betragen 27% für einen Gewinn von bis zu DKK 54.000 in einem Kalenderjahr und 42% für jeden darüber hinausgehenden Gewinn. Im Gegensatz zu den Regeln vor 2011 werden die Sozialversicherungsbeiträge zum Zeitpunkt der Ausübung und des Verkaufs fällig, und das Arbeitgeberunternehmen kann die Optionskosten nicht von seiner Körperschaftsteuerbemessungsgrundlage abziehen. Wenn ein Barausgleich im Rahmen des Plans möglich ist, kann entweder der Mitarbeiter oder der Stifter verlangen, dass bei Ausübung Bargeld anstelle von Aktien geliefert wird. Unternehmen können die Ausübung von Optionen von der Erfüllung leistungsabhängiger oder zeitabhängiger Ausübungsbedingungen abhängig machen. Dieser so genannte §-28-Aktienoptionsplan war früher der beliebteste Aktienoptionsprogramm in Dänemark.²⁷⁶

Aktienoptionspläne nach § 16 Steuerveranlagungsgesetz (nicht qualifizierte Pläne) entsprechen nicht den Anforderungen des § 28 Steuerveranlagungsgesetz und können zu einer nachteiligen steuerlichen Behandlung für Arbeitnehmer führen. Obwohl jedes Unternehmen solche Pläne einführen kann, sind sie in Dänemark nicht üblich. Auch hier können gemäß § 16 Optionen nach freiem Ermessen jedem Mitarbeiter zu unterschiedlichen Bedingungen eingeräumt werden. Es gibt keinen Höchstwert für Aktien, über den Optionen gewährt werden können, der Ausübungspreis darf jedoch nicht Null sein. Eine Aktienoption ist steuerpflichtig, wenn der Arbeitnehmer ein bedingungsloses Recht darauf erwirbt. Wenn die Option Ausübungsbedingungen mit einer Ausübungsfrist von drei Jahren oder mehr hat, entsteht das bedingungslose Recht in der Regel mit der Ausübbarkeit. Liegen keine solchen Bedingungen vor, entsteht das bedingungslose Recht in der Regel mit der Gewährung. In jedem Fall wird der Wert der Option bei Zuteilung oder Übertragung mit progressiven Einkommensteuersätzen zwischen etwa 42% und 56% belastet. Die Besteuerung der Ausübung hängt davon ab, wie die Aktienoption klassifiziert wird. Ist der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Ausübung nur zum Bezug neuer Aktien berechtigt (statt zum Erwerb bereits ausgegebener Aktien), wird die Option als Optionsschein eingestuft und es entsteht keine Steuerpflicht. Andernfalls wird der Gewinn zum Zeitpunkt der Ausübung als Kapitalertrag besteuert.

4.3.3 Aktienbasierte Gewinnbeteiligungspläne

Breit angelegte aktienbasierte Gewinnbeteiligungspläne – Diese auf Aktien- oder Aktienoptionen basierenden 1987 eingeführten Gewinnbeteiligungspläne müssen alle

²⁷⁶ Mølgaard Hededal, T./Vinding, N., Employee share plans in Denmark: regulatory overview, 1. August 2012. <http://us.practicallaw.com/6-503-4394>. Zugegriffen: 1. April 2020.

Beschäftigten einbeziehen, auch wenn Sonderregelungen für Beschäftigungsdauer, Arbeitszeit oder Dienstalter gelten können. Auch sie waren bis zur Steuerreform 2009/2011 steuerlich gefördert.²⁷⁷ Externe Mitglieder des Aufsichtsrats sind nicht teilnahmeberechtigt. Der Plan muss von den Steuerbehörden genehmigt werden. Es gelten die allgemeinen Steuervorschriften, die zum Zeitpunkt der Veräußerung der Anteile gelten. Wenn das Einkommen aus dem Verkauf von Anteilen DKK 54.000 (2019) nicht überschreitet, beträgt der Steuersatz 27%, ansonsten 42%. Anders als vor 2011 kann die Arbeitgebergesellschaft den Wert von Aktien oder Optionen, die an Arbeitnehmer übertragen wurden, nicht von ihrer Körperschaftsteuerbemessungsgrundlage abziehen.

Individuelle aktienbasierte Gewinnbeteiligungspläne – Diese Pläne wurden erstmals im Jahr 2003 eingeführt und basieren auf Aktien und/oder Aktienoptionen. Berechtigt sind nur Arbeitnehmer (exkl. externe Aufsichtsratsmitglieder), und es können nur Stammaktien zugeteilt werden. Der Wert der Aktien darf 10% des Jahresgehalts oder 20% für breit angelegte Pläne, die mehr als 80% der Beschäftigten angeboten werden, nicht überschreiten. Sind die oben genannten Voraussetzungen erfüllt, wird für Arbeitnehmer beim Verkauf die Kapitalertragsteuer nach den oben genannten Regeln fällig. Das Arbeitgeberunternehmen kann die Kosten nicht von der Bemessungsgrundlage der Körperschaftsteuer abziehen.

²⁷⁷ Wenn im Rahmen des Plans Gratisaktien zugeteilt wurden, musste der Mitarbeiter bei der Zuteilung auf den Gesamtwert der Aktien, der DKK 8.000 nicht übersteigt, keine Steuer zahlen (2006), und die Aktien wurden in ein Treuhandkonto bei einer Bank mit einer Sperrfrist von sieben Jahren gelegt. Bei Aktienoptionen zahlte der Mitarbeiter bei der Gewährung oder Ausübung keine Steuer, wenn der Wert 10% des Jahresgehalts nicht überschritt und die Aktien für eine Sperrfrist von fünf Jahren bei einer Bank treuhänderisch angelegt wurden.

5. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Estland

Dieses Länderprofil basiert auf den Länderkapiteln der Berichte PEPPER III und PEPPER IV (Co-Autoren Raul Eamets, Natalia Spitsa und Niels Mygind). Zur Aktualisierung trugen 2014 Raul Eamets und Krista Jaakson sowie 2019/2020 Krista Jaakson bei.

5.1 Einführung und Hintergrund

Die MKB hat in Estland kaum Fortschritte gemacht. MKB zu fördern war in den frühen Stadien der Privatisierung kurzzeitig ein beliebtes Instrument zur Privatisierung von öffentlichem Vermögen, erwies sich jedoch als vorübergehende Erscheinung. MAB wurde nicht als relevant für die Lösung beschäftigungsbezogener und sozialer Probleme angesehen. Obwohl die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Entscheidungsfindung in den staatlichen Unternehmen während der Sowjetzeit eine gewisse Rolle spielte, wurde sie später als Relikt dieses Systems abgetan.

Haltung der Sozialpartner – Derzeit sind die Sozialpartner durch den estnischen Gewerkschaftsbund und den estnischen Arbeitgeberverband vertreten. Deren Einfluss ist unterschiedlich ausgeprägt, die Gewerkschaften sind traditionell die schwächeren Partner. Die Debatten zwischen den Sozialpartnern über MAB während des letzten Jahrzehnts wurden durch die Notwendigkeit ausgelöst, den Aquis Communautaire in estnisches Recht umzuwandeln. Die Einstellung der Arbeitgeber zur Regulierung der MAB ist nicht eindeutig.²⁷⁸ Im Jahr 2011 gaben 34% der befragten Arbeitgeber oder deren Vertreter an, dass sie keine MKB praktizieren, weil die Arbeitnehmer kein Anrecht auf Kapital hätten. 30% gaben an, dass die Besonderheiten des Unternehmens dies nicht ermöglichen, und 20% gaben an, nie an diese Option gedacht zu haben. Eingehende Interviews mit Arbeitgebern, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zeigten, dass es wenig Unterstützung für die Idee gibt, dass die MAB in irgendeiner Form obligatorisch sein sollte. Insbesondere stellen die Sozialpartner fest, dass dies im Widerspruch zur „Unternehmensphilosophie“ stünde und eine wirksame Regulierung zu schwierig wäre. Es wurde festgestellt, dass die Ziele der Mitarbeiterproduktivität und -bindung mit anderen Mitteln erreicht werden können.²⁷⁹ Allerdings haben Arbeitgeber, insbesondere aus dem IT- und Start-up-Sektor, zunehmend Sorge geäußert, dass es keine Vorschriften zu MKB-Modellen wie Restricted Stock Units oder Mitarbeiteraktienpläne usw. gibt. Der estnische Verband der Dienstleistungsbranche als Dachverband dieser Arbeitgeber hat sich – mit begrenztem Erfolg – für eine Gesetzesänderung²⁸⁰ ausgesprochen.

Entwicklung auf politischer Ebene – MAB stand und steht nicht auf der politischen Agenda des Parlaments. In der Vergangenheit hat sich nur die Sozialdemokratische Partei mit diesem Thema beschäftigt.

²⁷⁸ Jaakson, K./Kallaste, E., Who uses employee financial participation in an adverse environment? The case of Estonia, Economic and Industrial Democracy, Volume 37, 2014, Issue 3, S. 449-467; Kallaste E./Jaakson, K./Kraut, L./Järve, J./Räis, M.-L., Kollektiivsed töösuhed: kvantitatiivuuringu report (Kollektive Arbeitsbeziehungen in estnischen Unternehmen des privaten Sektors: Quantitativer Bericht), Eesti Rakendusuuringute Keskus Centar. 2011.

²⁷⁹ Kallaste, E. et al., op. cit.

²⁸⁰ Teema 2013: Tark-Eesti (Thema 2013: Smart Estonia), S. 3. <http://teenusmajandus.ee/wp-content/uploads/2013/06/Teema2013-Tark-Eesti.pdf>. Zugegriffen: 24. Januar 2019.

5.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer Befragung von mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa im Jahr 2013, bieten 8,4% (2009 2,6%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Estland ihren Mitarbeitern MKB-Programme und 42,2% (2009 17,8%) irgendeine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltserhebung, bei der 35.765 nach dem Zufallsprinzip ausgewählte Personen in der EU befragt wurden, ergab, dass 2015 3,6% (2010 1,2%) der estnischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 24,1% (2010 12,2%) am Gewinn beteiligt waren.

1995 waren schätzungsweise 29% der Beschäftigten an ihren Unternehmen beteiligt. Bis Januar 1997 war diese Zahl auf rund 25% gefallen.²⁸¹ Im Januar 2005 befanden sich 2,6% der 722 Unternehmen (teilweise) im Besitz von Arbeitnehmern mit einem Anteilsbesitz zwischen 20% und 100%.²⁸² Einer 2011²⁸³ durchgeführten Umfrage zufolge waren in 6,9% der Unternehmen, in denen mindestens fünf Mitarbeiter beschäftigt waren, derzeit breit angelegte Mitarbeiterbeteiligungspläne vorhanden. Interessanterweise wurde MKB in Kleinstunternehmen mit fünf bis zehn Mitarbeitern häufiger beobachtet, da Start-ups, anstatt marktübliche Durchschnittsgehälter zu zahlen, versuchen, erforderliches Know-how anzuziehen, indem sie MKB anbieten. In mehr als 50% der Unternehmen werden verschiedene Formen von monetären Anreizsystemen eingesetzt,²⁸⁴ aber vorgegebene Pläne für eine breit angelegte Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer sind selten. 2011 lag die Verbreitung bei 21,3%, einschließlich Ad-hoc-Prämien für gute Finanzergebnisse. In einer Umfrage unter Mitarbeitern zur Vergütung im Herbst 2018²⁸⁵ gaben 2,7% der Mitarbeiter an, dass ihr Arbeitgeber ihnen den Erwerb von Aktienoptionen ermögliche; entgegen den Erwartungen arbeiteten jedoch weniger als 20% von ihnen in Kleinstunternehmen oder KMU. Im Allgemeinen macht die variable Vergütung einen relativ großen Teil des Einkommens der Beschäftigten des estnischen Privatsektors aus, aber die finanzielle Beteiligung dominiert bei diesen Vereinbarungen nicht.

5.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Derzeit gibt es in Estland keine spezifischen Rechtsvorschriften für MAB-Pläne, wobei das estnische Recht weder MKB verhindert noch Anreize dafür bietet. Unternehmensgewinne als solche werden nicht besteuert, aber eine gebietsansässige Gesellschaft zahlt eine Einkommen-

²⁸¹ Jones, D. C./Mygind, N., Ownership Patterns and Dynamics in Privatized Firms, in: Transition Economics: Evidence from the Baltics, CEES Working Paper Series, Issue 15, Frederiksberg: Copenhagen Business School, Center for East European Studies, 1998. Nach einem Überblick über die Verteilung des Eigentums an einer Stichprobe von 666 estnischen Unternehmen.

²⁸² Jones, D. C./Kalmy, P./Mygind, N., Choice of Ownership Structure and Firm Performance: Evidence from Estonia, Post-Communist Economies, Vol. 17, 2005, No. 1, S. 83-107.

²⁸³ Kallaste E. et al., op. cit.

²⁸⁴ Mygind, N., Ownership, control, compensation and restructuring of Estonian enterprises – preliminary results from a manager survey, CEES Working Paper Series, Issue 42, Frederiksberg: Copenhagen Business School, Center for East European Studies, 2002.

²⁸⁵ Die Estische Agentur für Information über Gehälter (<https://www.palgainfo.ee/en/>) führt eine biannuale Umfrage unter mehr als 10.000 Arbeitnehmern durch.

steuer in Höhe von 21% (20% ab 2015²⁸⁶) auf ausgeschüttete Gewinne, unabhängig davon, ob die Ausschüttung monetär oder nicht monetär ist. Dies stellt ein klares Hindernis für Gewinnbeteiligung oder die Ausschüttung von Dividenden dar.

Obwohl das estnische Gesellschaftsrecht so stark vom deutschen Recht beeinflusst wird, dass Urteile deutscher Gerichte zur Auslegung von Bestimmungen des estnischen Handelsgesetzbuches herangezogen werden können, wurden die in einem speziellen deutschen Gesetz (Betriebsverfassungsgesetz) enthaltenen Sonderregeln für die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Unternehmensführung und Entscheidungsfindung vom estnischen Gesetzgeber nicht berücksichtigt. Seit 2007 besteht nach § 17 des Arbeitnehmer-Treuhändergesetzes eine Informations- und Anhörungspflicht zu bestimmten Themen für alle Unternehmen mit mindestens 30 Arbeitnehmern. Sind die Mitarbeiter auch Aktionäre, haben sie in jeder Gesellschaftsform Stimmrecht, haben aber in der Regel keinen Einfluss auf die Beschlüsse der Hauptversammlung, da sie in den meisten Fällen Minderheitsaktionäre sind.

5.3.1 Mitarbeiteraktien

Das estnische Gesellschaftsrecht enthält keine besonderen Regeln für MKB in Bezug auf den Erwerb, die Beschränkung der Anzahl der Aktien oder die Ausgabe von Belegschaftsaktien. Es gelten daher die allgemeinen Regeln. Einige Mitarbeiter halten noch Aktien, die während der Privatisierung erworben wurden, und haben daher die mit diesen Wertpapieren verbundenen Rechte gemäß Handelsgesetzbuch (HGB) und Wertpapiermarktgesetz (WVG). Da Arbeitnehmer, die Anteilseigner wurden, während der vorzeitigen Privatisierung häufig Minderheitsanteile an neu gegründeten Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Aktiengesellschaften erworben haben, sind Bestimmungen über die Rechte von Minderheitsaktionären und die während dieser Zeit erworbenen Anteile wichtig.²⁸⁷ Rechte aus vor dem 1. September 1995 ausgegebenen Aktien, die nicht den Bestimmungen des HGB entsprechen, bleiben gemäß §§ 515 Abs. 1 und 2 HGB bestehen, während an Aktien gebundene Rechte verfallen. Werden von einer Gesellschaft ausgegebene Wertpapiere ausschließlich ihren Mitarbeitern oder Führungskräften angeboten, muss kein Prospekt veröffentlicht und registriert werden (§ 17 Abs. 1 Nr. 2 WVG).²⁸⁸ Für Arbeitnehmer fällt keine Einkommensteuer auf Dividenden gebietsansässiger Unternehmen an. Indirekt ist das Einkommen aus Dividenden jedoch Teil des Gesamteinkommens, das die Grundlage für die Berechnung von individuellen Steuerfreibeträgen bildet. Das Arbeitgeberunternehmen zahlt 20% Steuer auf den ausgeschütteten Gewinn. Wird der Gewinn jedoch durch eine Erhöhung des Grundkapitals der Gesellschaft ausgeschüttet, fällt keine Steuer an.

²⁸⁶ Einkommensteuergesetz § 4 Abs. 2, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/530012014003/>.

²⁸⁷ Minderheitsaktionäre einer Aktiengesellschaft können von einem Mehrheitsaktionär, der mindestens 9/10 der Aktien hält, nach Beschluss der Hauptversammlung mit mindestens 95% der durch alle Aktien vertretenen Stimmen aufgekauft werden. In diesem Fall wird eine angemessene Vergütung der Minderheitsaktionäre durch die Bestimmungen über Übernahmeangebote (§§ 363 2 Abs. 2 und 363 7 Abs. 1 HGB) und das Recht, eine Klage bei einem Gericht zu erheben, gewährleistet (§§ 363 8 Abs. 2 und 3 HGB).

²⁸⁸ Mitarbeiter und Management haben daher keinen Anspruch auf eine Vergütung nach § 25 WVG für Verluste, die sich aus der Volatilität der erworbenen Wertpapiere ergeben. Dies scheint gerechtfertigt zu sein, da Management und Mitarbeiter über Insiderwissen verfügen könnten, aber man könnte argumentieren, dass die Mitarbeiter im Gegensatz zu Managern nicht unbedingt über umfassende Informationen über die finanzielle Situation des Unternehmens verfügen. Insbesondere gelten Mitarbeiter nicht als Insider, sondern als Dritte, die nach dem gleichen Recht Informationen von Insidern erhalten könnten (§ 191 Abs. 1, 3 WVG).

5.3.2 Aktienoptionen

Durch Ausübung der Optionen können sowohl spezielle Belegschaftsaktien als auch Stammaktien ausgegeben werden. Sie können kostenlos übertragen oder gegen Entgelt erworben werden. Die Besteuerung von Aktienoptionen hat sich 2011 geändert, wobei die Bedingungen von der Steuer- und Zollbehörde 2013 festgelegt wurden. Im Allgemeinen gilt der Verkauf von Mitarbeiteraktien zu einem niedrigeren als dem Marktpreis an die Arbeitnehmer als Nebenleistung, die zum Zeitpunkt der Ausübung sozial- (33% im Jahr 2018) und einkommensteuer-pflichtig (20% im Jahr 2018) ist. MKB wird nicht ausdrücklich gefördert, und wenn die Transaktion unter dem Marktpreis stattfindet, wird sie als Teil der Vergütung betrachtet und als solche besteuert. Nach den seit 2011²⁸⁹ geltenden Vorschriften sind Mitarbeiter-Aktienoptionen für Arbeitgeber steuerfrei, wenn:

- a) die den Mitarbeitern angebotenen Aktienoptionen nicht an eine Verpflichtung zum Erwerb von Arbeitgeberaktien gebunden sind;
- b) spezifische Bedingungen (z.B. Arbeitsverpflichtung für den Arbeitgeber) und der Zeitrahmen für den Kauf der Aktien zum Zeitpunkt der Gewährung festgelegt werden;
- c) der Arbeitgeber Aktienoptionen als Bonus für die Arbeitnehmer einsetzt, um sie in den Betrieb der Einrichtung einzubeziehen, um die Produktivität und Effizienz des Unternehmens zu steigern und die Mitarbeiterfluktuation zu verringern;
- d) die Zeit zwischen der Gewährung der Aktienoption und ihrer Ausübung mindestens drei²⁹⁰ Jahre beträgt.

Zusätzlich gilt seit Juli 2017 diese Steuerbefreiung anteilig für den Teil, der dem Zeitpunkt entspricht, zu dem die Option dem Arbeitnehmer gewährt wurde. Dies gilt für den Fall, dass 100% der Aktien der Gesellschaft, in der die Aktienoptionen gewährt wurden, verkauft werden (auch im Todesfall des Arbeitnehmers). Daher wäre der Arbeitgeber verpflichtet, die Lohnzusatzabgabe nur anteilig aus dem Teil zu zahlen, der bis zum dritten Jahrestag der Optionszuteilung verbleibt.

5.3.3 Privatisierung (1990, abgeschafft 1993)

Halbprivate Formen des Unternehmenseigentums („Volksunternehmen“ und „Arbeitnehmer-Leasing“), die in der Anfangsphase der Privatisierung nach sowjetischem Recht eingeführt wurden (und später nach estnischem Recht legalisiert wurden), insbesondere „Arbeitnehmer-Leasing“, sind einer der Hauptschauplätze für die MKB in Estland. Bei der Privatisierung kleiner und mittlerer Unternehmen wurde den Arbeitnehmern ein Vorkaufsrecht zum ursprünglichen Preis eingeräumt. Als 1993 alle Privilegien abgeschafft wurden, war die Privatisierung kleiner Unternehmen fast abgeschlossen. Schätzungsweise 80% der Unternehmen wurden von Insidern übernommen. Das Privatisierungsprogramm für Großunternehmen wurde schließlich 1993 beschlossen. Sie enthielt nach dem Treuhandmodell keine Vorzugsrechte für Arbeitnehmer. Die Beteiligung der Arbeitnehmer an Aktien von Unternehmen, die während der Privatisierung erworben wurden, nahm und nimmt jedoch stetig ab. Unternehmen des

²⁸⁹ Einkommensteuergesetz § 48 Abs. 5³, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/530012014003/consolidate> und Erklärung der estnischen Steuer- und Zollbehörde zur Besteuerung von Aktienoptionen (auf Estnisch): <http://www.emta.ee/index.php?id=33887&highlight=osalusoptsooonid>.

²⁹⁰ Entscheidet sich ein Arbeitnehmer, die Option früher auszuüben, muss der Arbeitgeber eine Lohnzusatzsteuer zahlen, der Nettoertrag aus dem Verkauf von Aktienoptionen ist auf Seiten des Arbeitnehmers einkommensteuerpflichtig.

Energiesektors sowie Stadtwerke sind noch teilweise im Staatsbesitz. Sie könnten in Zukunft zum Verkauf angeboten werden. Das derzeitige Privatisierungsgesetz gewährt Mitarbeitern oder anderen potenziellen Käufern keine Privilegien. Die wenigen Privilegien, die Arbeitnehmer nach estnischem Recht hatten, wurden bereits 1993 abgeschafft.

6. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Irland

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER IV Berichts (Co-Autoren George Tutthill, Anthony Kerr und Seamus Milne). Zur Aktualisierung beigetragen 2014 Seamus Milne und Sinéad Reynolds, 2016 Deirdre Donaghy, 2018 Patrick Brennan und Sarah Waters sowie 2019/2020 Jens Lowitzsch.

6.1 Einführung und Hintergrund

Obwohl MAB in Irland seit Mitte der 1970er Jahre diskutiert wird, wurde der erste steuergeförderte Plan erst 1982 eingeführt (Approved Profit Sharing Scheme / APSS). Zusätzliche steuerliche Anreize wurden 1986 beschlossen. Während und kurz nach der Steuerreform von 1997 wurden zusätzliche Pläne (Genehmigtes sparorientiertes Aktienoptionsprogramm (SAYE) und der Mitarbeiterkapitalbeteiligungstrust (ESOT)) eingeführt. Im Jahr 2001 wurde ein weiterer Plan (Genehmigtes Aktienoptionsprogramm (APOS)) beschlossen, der jedoch seit 2011 nicht mehr in Kraft ist. Im Jahr 2017 wurde das Key Employees Engagement Program (KEEP) eingeführt, ein Aktienoptionsprogramm für KMU zur Bindung von Schlüsselpersonal.

Derzeit gibt es fünf aktienbasierte Pläne, die mit steuerlichen Anreizen verbunden sind: Die drei oben aufgeführten genehmigten Pläne sowie Restricted-Stock-Programme und KEEP. Das irische Finanzministerium teilte mit, dass es 2017 427 APSS-Pläne, 97 SAYE-Pläne und 5 ESOTs gab. Es liegen noch keine Informationen über die Anzahl von KEEPs vor.²⁹¹ Viele Unternehmen kombinieren mehrere anerkannte Pläne und betreiben auch nicht anerkannte Pläne, dafür liegen jedoch keine Statistiken vor. Die meisten Pläne sind in börsennotierten multinationalen Unternehmen zu finden. Da Irland unter den Auswirkungen der Finanz- und Finanzkrise litt, reduzierte die Regierung steuerliche Anreize für einen Teil der MAB-Pläne.

Haltung der Sozialpartner – Seit Anfang der 1980er Jahre unterstützt der irische Unternehmer- und Arbeitgeberverband IBEC steuerlich geförderte Aktienprogramme und betrachtet sie als Schlüsselement bei der Einstellung und Bindung von Personal, solange sie freiwillig eingesetzt werden. IBEC gründete die irische ProShare Association, die MAB fördert und erforscht. Auch die Gewerkschaften unterstützen generell MAB-Pläne. Vertreter von Arbeitgebern und Gewerkschaften unterstützen gemeinsam Partnerschaftsinitiativen auf Unternehmensebene. Während der Finanzkrise stellte MAB für die Sozialpartner keine Priorität dar.

Entwicklung auf politischer Ebene – MAB allgemein und MKB im Besonderen wurden während der letzten Dekaden grundsätzlich von den Regierungen sowohl als Element der Altersvorsorge als auch, um die Interessen der Arbeitnehmer mit den Arbeitgebern in Einklang zu bringen, unterstützt. MAB (Employee Financial Involvement) wird in nationalen Wirtschaftsprogrammen und in nationalen Tarifverträgen erwähnt, ist aber nur durch lokale Tarifverträge oder durch Betriebsvereinbarungen geregelt.

²⁹¹ Statistiken der Irish Business and Employers Confederation (IBEC) zufolge gab es 2002 400 APSS-Pläne, 15 APOS-Pläne und 90 SAYE-Pläne mit 140.000 Mitarbeitern. Während die Zahl der neuen Pläne nach 2001 zurückgegangen ist, ist sie seit 2004 wieder gestiegen. Im Jahr 2008 nahmen 10% der Beschäftigten des privaten Sektors (geschätzte 135.000 Beschäftigte) an 500 APSS-Programmen teil, laut des Irish ProShare Association Revenue Review of APSS. Obwohl es im Jahr 2008 nur 125 SAYE-Pläne gab, scheinen sie ausgehend von der Anzahl der teilnehmenden Mitarbeiter am beliebtesten zu sein.

6.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (European Company Survey, ECS), einer Umfrage unter mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa, die 2013 durchgeführt wurde, bieten 6,4% (2009 6,4%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Irland ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 24,2% (2009 11,2%) irgendeine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltserhebung, bei der 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU befragt wurden, zeigt, dass 2015 4,8% (2010 3,9%) der irischen Arbeitnehmer an Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen teilnahmen, während 11,5% (2010 7,5 %) am Gewinn beteiligt waren.

6.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

MKB-Pläne lassen sich in zwei Kategorien einteilen: Entweder sind sie anerkannt oder nicht anerkannt. Pläne, die im Rahmen des Jahresfinanzgesetzes eingeführt, vom Finanzamt anerkannt und beim Finanzamt registriert wurden, genießen Steuervorteile sowie Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen. Nach der Finanzkrise ging die Anzahl der anerkannten Pläne zurück, da die steuerlichen Anreize für einige von ihnen abgeschafft wurden. Nicht anerkannte Pläne können nach Ermessen des Arbeitgeberunternehmens entworfen und eingeführt werden, erhalten jedoch keine spezifischen Steuervorteile (mit Ausnahme von KEEP). Anerkannte Pläne müssen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen entworfen werden, während nicht anerkannte Pläne flexibler sind. Nach geltendem Recht sind alle anerkannten Pläne (und in der Regel auch nicht genehmigte Pläne) aktienbasiert, einschließlich Gewinnbeteiligungs-, Aktienbeteiligungs- und Aktienoptionspläne. Steuerliche Anreize für anerkannte Pläne unterliegen dem Steuerkonsolidierungsgesetz von 1997 in der jeweils gültigen Fassung (Teil 17, Anhang 11, 12, 12A, 12B und 12C). Nicht anerkannte Pläne werden für die Gewährung von Aktien oder Optionen an einzelne Mitarbeiter verwendet, wenn das Unternehmen kein anerkanntes Programm betreibt oder wenn das Unternehmen Aktien zu einem höheren Betrag gewähren möchte, als es steuerlich günstig sein kann, oder unter Zuwiderhandlung gegen die Regeln eines der anerkannten Programme. In der Regel werden nicht anerkannte Pläne mit anerkannten kombiniert. Die Beteiligung an Entscheidungsprozessen und die finanzielle Beteiligung stehen weder in einem direkten Zusammenhang noch können bestehende Entscheidungsrechte durch einen MAB-Plan erweitert werden. Es gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie Entgeltgleichheit und Diskriminierungsverbot.

6.3.1 Mitarbeiteraktienoptionspläne

Drei Aktienoptionspläne (SAYE, Restricted Stock und KEEP) werden durch steuerliche Anreize unterstützt. Die anerkannten Pläne sind von der Einkommensteuer befreit. Es sind jedoch eine allgemeine Sozialabgabe (Universal Social Charge, USC) zum Grenzsatz des Arbeitnehmers (im Jahr 2018 progressiv zwischen 0,5 und 8,5%, unter EUR 13.000 befreit) und eine Sozialversicherungsabgabe (Pay Related Social Insurance, PRSI) in Höhe von 4% (im Jahr 2018) fällig. Auf Gewinne aus der Ausübung von KEEP-Optionen wird keine Einkommensteuer, USC oder PRSI erhoben; Kapitalertragsteuer wird fällig, wenn die erworbenen Aktien später veräußert werden. Es gibt auch einen nicht anerkannten Aktienoptionsplan, der Arbeitgeber von PRSI-

Beiträgen befreit, bei Ausübung jedoch der vollen Einkommensteuer unterliegt. Gemäß der Umsetzung der Zweiten Richtlinie des Rates über das Gesellschaftsrecht (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG v. 13.12.1976) können Aktiengesellschaften im Rahmen von Aktienprogrammen Vorschüsse zahlen und Darlehen gewähren („finanzielle Unterstützung“), um den Erwerb der Aktien durch (ehemalige) Mitarbeiter und Familienangehörige zu fördern.

6.3.2 Aktienbeteiligungspläne (Restricted Stock Schemes)

In einem Restricted Stock Scheme (128D Steuerkonsolidierungsgesetz von 1997) erhalten die Teilnehmer einen zukünftigen Vorteil an Aktien, das bestimmten Beschränkungen unterliegt. Bei Aktien, die sich seit mindestens einem Jahr im Besitz befinden, kann der Arbeitnehmer einen bestimmten Prozentsatz der Leistung von der Bemessungsgrundlage für das persönliche Einkommen abziehen (von 10% für ein Jahr bis 55% für mehr als fünf Jahre). Für den Kauf neuer Aktien (s479 Steuerkonsolidierungsgesetz 1997) zusätzlich zu PRSI wird seit Januar 2011 die USC in Höhe von 2% bis 8% je nach Höhe der Leistung angewendet.²⁹²

6.3.3 The Approved Savings-Related Share Option Scheme (SAYE)

Das mit dem Finanzgesetz von 1999 eingeführte Approved Savings-Related Share Option Scheme (SAYE) ist der beliebteste Plan, gemessen an der Anzahl der Teilnehmer im Verhältnis zur Anzahl der Unternehmen, die solche Pläne betreiben. Er muss allen Mitarbeitern zu ähnlichen Bedingungen offenstehen, mit der möglichen Ausnahme von Mitarbeitern mit weniger als drei Dienstjahren. Der Mitarbeiter schließt einen Save-as-you-earn-(SAYE)-Vertrag mit einer Bank ab, in dem er sich bereit erklärt, einen bestimmten monatlichen Betrag (EUR 12 bis 500) durch Abzüge von der besteuerten Vergütung für einen Zeitraum von drei oder fünf Jahren zu sparen (im Fünfjahresplan können die gesparten Gelder für weitere zwei Jahre beim Finanzinstitut hinterlegt bleiben); dann gewährt ihm das Arbeitgeberunternehmen die maximale Anzahl von Aktien, die mit seinen SAYE-Guthaben zum Ausübungspreis erworben werden können. Der SAYE-Vertrag beinhaltet immer einen steuerfreien Bonus, der bei Ende des Programms in Abhängigkeit von der Laufzeit gewährt wird. Der Ausübungspreis kann bis zu 25% unter dem Marktwert der Aktien zum Zeitpunkt der Gewährung liegen. Bei Fälligkeit des SAYE-Vertrags kann der Mitarbeiter wählen, ob er die Option ausüben, die Aktien verkaufen oder behalten oder die Ersparnisse und den Bonus in bar erhalten möchte. Wenn diese Anforderungen erfüllt sind, ist der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Gewährung oder Ausübung von der Einkommensteuer befreit (es gelten jedoch PRSI und USC), Kapitalertragsteuer wird zum Zeitpunkt des Verkaufs erhoben. Seit 2011 ist der Arbeitgeber von PRSI befreit.

6.3.4 The Key Employees Engagement Programme (KEEP)

KEEP wurde 2017 als potenziell steuerlich vorteilhafter Anreiz für Aktienoptionen für nicht börsennotierte KMU eingeführt, die über kein anerkanntes Aktienprogramm verfügen. Es wurde nach dem Vorbild des britischen EMI-Programms zur Rekrutierung und Bindung von

²⁹² Wenn die Mitarbeiter vor 2011 den vollen Preis für neu ausgegebene Aktien zahlten und diese drei Jahre lang hielten, waren die Bezugskosten (vorbehaltlich einer lebenslangen Obergrenze von EUR 6.350 ab 2006) sowohl von der Einkommensteuer als auch von der PRSI befreit, und eine Kapitalertragsteuer basierte auf dem Ausgabepreis. Auch das Arbeitgeberunternehmen war von der PRSI befreit.

Schlüsselpersonal entwickelt. Der Gesamtwert der nicht ausgeübten qualifizierten Aktienoptionen, die je KMU bestehen können, ist auf EUR 3 Mio. begrenzt. Im Rahmen des KEEP-Anreizes unterliegen Gewinne, die zwischen dem 1. Januar 2018 und dem 31. Dezember 2023 von Mitarbeitern und Managern aus der Ausübung qualifizierter Aktienoptionen erzielt wurden, zum Zeitpunkt der Ausübung nicht der Einkommenssteuer oder Sozialversicherungsabgaben, sondern 33% Kapitalertragssteuer auf einen zukünftige Veräußerungsgewinn der Aktien. Der Wert von Aktien, die von Schlüsselmitarbeitern im Rahmen des KEEP-Anreizes erworben wurden, wird ebenfalls von den PRSI-Beiträgen des Arbeitgebers befreit. Der Gesamtmarktwert aller an einen Mitarbeiter oder Vorstandsmitglied gewährten darf in einem Jahr EUR 100.000 oder in drei aufeinander folgenden Jahren EUR 250.000 nicht überschreiten. Damit Mitarbeiter sich für KEEP qualifizieren können, müssen sie als Vollzeitkräfte registriert sein und mehr als 30 Stunden pro Woche arbeiten. Die Option muss innerhalb von 10 Jahren nach Gewährung ausgeübt werden. Das am 22. Dezember 2019 in Kraft getretene Finanzgesetz 2019 enthält die folgenden Bestimmungen, um einige Beschränkungen von KEEP, die vermutlich die Umsetzung behindert haben, zu beseitigen: (i) Der Plan gilt nunmehr auch für qualifizierte Unternehmensgruppen, die Optionen an dem Arbeit gebenden Unternehmen oder einer qualifizierten Muttergesellschaft ausgeben können; (ii) die Verwendung existierender, nicht nur neuer Aktien ist möglich; und (iii) die Voraussetzung der gearbeiteten Stunden wurde von 30 Stunden pro Woche auf entweder 20 Stunden pro Woche oder mindestens 75% der Arbeitszeit der Person reduziert.

6.3.5 Employee Stock Ownership Trust (ESOT)

Seit 1997 darf ein APSS-Plan mit einem ESOT kombiniert werden, ähnlich dem US-amerikanischen Employee Stock Ownership Plan (ESOP). Im Gegensatz zum APSS-Trust ist der ESOT befugt, Aktien 20 Jahre lang zu halten. Er kann auch Finanzmittel aufnehmen und Aktien verkaufen. Der Trust zahlt keine Steuer auf Dividenden, die für bestimmte Zwecke verwendet werden (z.B. Erwerb von Aktien, Rückzahlung von Darlehen usw.). Auf den ESOT übertragene Aktien müssen Stammaktien sein, die vollständig bezahlt und unkündbar sind. Es gibt drei zulässige Treuhandstrukturen: (i) einen einzelnen Treuhänder; (ii) die Mehrheit der Treuhänder sind Arbeitnehmer; (iii) eine gleichberechtigte Arbeitnehmer-/Firmenvertretung mit einem unabhängiger Dritten als Treuhänder. Auf Aktien, die nicht direkt an Mitarbeiter, sondern zunächst an den APSS-Trust übertragen werden, gelten steuerliche Anreize wie beim APSS. Der ESOT unterliegt keiner Kapitalertragsteuer bei der Veräußerung von Aktien, sofern der Erlös für die im Gesetz bestimmten Zwecke verwendet wird. Der ESOT wurde häufig für die Privatisierung von Staatsunternehmen eingesetzt. In der Regel wurden 14,9% des Eigenkapitals des zu privatisierenden Unternehmens im ESOT für die Mitarbeiter angesammelt. Die Aktien wurden in der Regel durch eine Kombination aus Darlehen und einem direkten staatlichen Zuschuss erworben, im Gegenzug für Verbesserungen der Produktivität und die Zustimmung der Gewerkschaften zur Privatisierung. Ein bekanntes Beispiel war das Eircom ESOP. Im Rahmen dieses Plans hielten die Mitarbeiter 35 % der Aktien über einen ESOT, der im Vorstand des inzwischen privatisierten Unternehmens vertreten ist. Aber auch die ESOTs, darunter der Eircom ESOP, erlitten im Zuge der Finanzkrise aufgrund der finanziellen Schwierigkeiten der Gründerunternehmen Verluste. Das Eircom ESOP wurde schließlich aufgekauft. Auch ehemalige Mitarbeiter können für 20 Jahre in einem ESOT verbleiben.

7. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Griechenland

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autor Christos A. Ioannou). Zur Aktualisierung beigetragen haben 2014 Christos A. Ioannou und Konstantinos Papadimitriou sowie 2019/2020 Christos A. Ioannou, Konstantinos Papadimitriou und Ioannis Skandalis.

7.1 Einführung und Hintergrund

Erste steuerliche Anreize für MAB wurden in Griechenland bereits 1974 eingeführt und schrittweise ausgeweitet, bis sie im Anschluss an die Finanzkrise 2010 für alle Formen der MAB abgeschafft oder reduziert wurden. MKB-Pläne sind jedoch nach wie vor nicht weit verbreitet, obwohl insbesondere Aktienoptionspläne für Führungspersonal im Zeitraum von 2000 bis 2007 zunahm. Höhepunkt war 2007, als 13% der an der Athener Börse notierten Unternehmen Aktienoptionspläne anboten, hauptsächlich für Führungskräfte, an denen sich 30.000 Personen (1,8% der Beschäftigten) beteiligten.

Haltung der Sozialpartner – Arbeitgeberverbände waren zunächst nicht an MAB interessiert. Gewerkschaften (d.h. der Allgemeine Verband der griechischen Arbeitnehmer, Gewerkschaften auf Sektor-, Branchen- und Unternehmensebene), die ursprünglich strikt dagegen waren, haben seit Anfang der 1990er Jahre MAB allmählich akzeptiert. Die Einstellung der Sozialpartner hat sich seitdem allmählich verbessert, sodass MAB schließlich auf die nationale Agenda der Tarifverhandlungen, insbesondere 2008-2009 gelangte. Im Mai 2010 schlossen die Sozialpartner auf nationaler Ebene einen Tarifvertrag mit einer Laufzeit von drei Jahren, der in Art. 5 mit dem Titel „Erleichterung der Gewinnausschüttung an das Personal des Unternehmens“ festlegte, dass jedes Unternehmen „von sich aus einen Teil des Nettogewinns jährlich an die Arbeitnehmer ausschütten kann und dass die Parteien des Abkommens eine günstige Besteuerung solcher Pläne fördern wollen“. Seitdem sind jedoch keine Fortschritte zu verzeichnen. Im Gegenteil, die Vereinbarung der Sozialpartner war in den frühen Phasen des wirtschaftlichen Anpassungsprogramms 2010-2012 von Gehaltsanpassungsbeschränkungen betroffen.

Entwicklung auf politischer Ebene – Obwohl nachfolgende Regierungen MAB-Programme durch Steueranreize unterstützten, kam die hochrangige Gruppe unabhängiger Sachverständiger der Europäischen Kommission²⁹³ zu dem Schluss, dass die begrenzte Verbreitung von MAB und insbesondere MKB trotz steuerlicher Anreize auf die Komplexität und die vielfältigen Voraussetzungen der Vorschriften zurückzuführen sei. Steuerliche Anreize waren in der Tat auf Aktiengesellschaften beschränkt, deren Zahl in Griechenland jedoch vergleichsweise hoch ist (16.767 Unternehmen im Jahr 2007), wobei die überwiegende Mehrheit davon KMU sind. Mit der Änderung der Steuergesetzgebung über Gewinnbeteiligung und Mitarbeiteraktien wurden die Steueranreize auch auf GmbHs ausgedehnt. Ein weiterer wichtiger Faktor, der die Verbreitung der MAB hemmt, ist die reservierte Haltung der Sozialpartner auf Unternehmensebene, die der auf nationaler Ebene mitunter widerspricht.

²⁹³ Europäische Kommission, Report of the High Level Group of Independent Experts on Cross-Border Obstacles to Financial Participation of Employees for Companies Having a Transnational Dimension, Brussels 2003, S. 32.

7.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (European Company Survey, ECS), einer Umfrage unter mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa, die 2013 durchgeführt wurde, bieten 2,2% (2009 1,6%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Griechenland ihren Mitarbeitern MKB-Programme und 17,3% (2009 4,4%) irgendeine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltserhebung, bei der 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU befragt wurden, zeigt, dass 2015 1,2% (2010 0,21%) der griechischen Arbeitnehmer an MKB-Plänen teilnahmen, während 2% (2010 3,3%) am Gewinn beteiligt waren.

7.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

In den 1970er Jahren wurden gesetzliche Bestimmungen zur Förderung der MAB verabschiedet, gefolgt von weiteren Gesetzen in den Jahren 1984, 1987, 1990 und 1994, die sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber steuerliche Anreize einführten. Die steuerlichen Anreize für Mitarbeiteraktien wurden 2010 verringert und die für Aktienoptionen bis zu ihrer Wiedereinführung im Jahr 2019 abgeschafft. Gesetzlich geregelt sind bare Gewinnbeteiligung, Mitarbeiteraktien und Aktienoptionspläne.

7.3.1 Mitarbeiteraktien

Gemäß der Umsetzung der 2. Richtlinie des Rates über das Gesellschaftsrecht (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976) dürfen seit 1987 (Gesetz 1731/87) Aktiengesellschaften eigene Aktien erwerben, um sie ihren Mitarbeitern anzubieten. Werden diese Aktien über den öffentlichen Markt erworben, können bis zu 10% des Grundkapitals übertragen werden, was innerhalb von 12 Monaten erfolgen muss. Sollen die zur Übertragung vorgesehenen Aktien im Rahmen einer Kapitalerhöhung ausgegeben werden, können bis zu 20% des Jahresüberschusses dazu verwandt werden. Die Aktien sind, soweit die Hauptversammlung nichts anderes bestimmt, für drei Jahre vinkuliert. Das arbeitgebende Unternehmen kann den Arbeitnehmern zugewandten Betrag von der Steuerbemessungsgrundlage der Körperschaftsteuer abziehen (29% im Jahr 2018, 24% im Jahr 2019).

7.3.2 Aktienoptionen

Aktienoptionspläne werden in qualifizierte Pläne nach dem Gesetz 2741/1999 und nicht qualifizierte Pläne nach dem Präsidialerlass 30/1988 unterteilt.²⁹⁴ Das Gesetz 4548/2018 über Aktiengesellschaften, das Anfang 2019 in Kraft trat, sowie die Richtlinie 2007/36/EG und die

²⁹⁴ Bei qualifizierten Plänen werden die Aktien zur Erfüllung der Ansprüche der Optionsberechtigten bei Ausübung im Rahmen einer qualifizierten Kapitalerhöhung ausgegeben, wobei die Anzahl der Aktien 10% der bereits ausstehenden Aktien nicht überschreiten darf. Bei nicht qualifizierten Plänen werden Aktien zur Erfüllung der Ansprüche der Optionsberechtigten bei Ausübung auf dem öffentlichen Markt gekauft. Nach diesen Plänen unterliegen die Mitarbeiter in der Regel der Einkommensteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen, aber das örtliche Finanzamt kann anstelle der Einkommensteuer eine Schenkungssteuer erheben, wenn „die erzielte Leistung das angemessene Maß überschritten hat“.

Richtlinie 2017/828/EU in die griechische Rechtsordnung aufnahm, ersetzt weitgehend die oben genannte Gesetzgebung (Präsidentialdekret 30/1988 und C.L. 2190/1920), die in Bezug auf beide oben genannten Vergaben eine einheitliche Rechtsordnung vorsieht. Insbesondere sieht Artikel 113 vor, dass durch Beschluss der Hauptversammlung ein Aktienverteilungsprogramm (Aktienoptionsplan) für die Mitglieder des Vorstands und die Mitarbeiter der Gesellschaft sowie für die Mitglieder der verbundenen Unternehmen eingeführt werden kann. Begünstigte können auch Einzelpersonen sein, die dem Unternehmen auf einer festen Basis Dienstleistungen erbringen. Der Gesamtnennbetrag der für Aktienoptionspläne zur Verfügung stehenden Aktien darf insgesamt 10% des Grundkapitals der Gesellschaft nicht überschreiten. Diese Grenze gilt auch im Falle einer Aktienausschüttung (wird die Aktienausschüttung mit einem Aktienoptionsplan innerhalb einer Gesellschaft kombiniert, wird der Gesamtwert der Aktien berücksichtigt). Der Beschluss der Hauptversammlung, in dem die besonderen Regeln und Bedingungen (Anzahl der Aktien, Preis, Haltedauer usw.) festgelegt sind, sieht auch vor, ob die Aktienausschüttung durch die Erhöhung des Grundkapitals der Gesellschaft oder durch eigene Aktien erfolgt, die die Gesellschaft gemäß Artikel 49 des Gesetzes 4548/2018 erwirbt. Insbesondere für börsennotierte Unternehmen ist die Bereitstellung von Aktien oder Aktienoptionsplänen in eine entsprechende Vergütungspolitik gemäß Artikel 110-112 des Gesetzes 4548/2018 aufzunehmen.

Gesetz 4172/2013 sieht ab 2014 vor, dass prinzipiell der Gewinn für den Arbeitnehmer der Einkommensteuer (progressiv zwischen 22% und 45% ab 2018) als Einkommen aus Beschäftigung unterliegt. In all diesen Plänen unterliegen die Mitarbeiter der Sozialversicherungsbeitragspflicht, sobald die Aktie übertragen wurde.²⁹⁵ Das Arbeitgeberunternehmen kann den Wert unentgeltlich oder mit Preisnachlass übertragener Aktien als Personalkosten abziehen. Nach einem deutlichen Anstieg der Anzahl nicht qualifizierter Aktienoptionspläne für Führungskräfte seit dem Jahr 2000 und nach ihrem Höhepunkt im Jahr 2007 mit großzügigen Vorteilen für Führungskräfte führte die Regierung einen viel höheren Steuersatz von 40% ein. Die Differenz zwischen dem Börsenkurs der Aktie zum Zeitpunkt der Ausübung der Option und dem im Aktienoptionsplan festgelegten Vorzugspreis gilt als Gewinn. Die vorstehende Regelung gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zu dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitnehmer von seiner Wahl Gebrauch macht, beendet ist.

Eine Reform der steuerlichen Behandlung von Aktienoptionsplänen trat im Dezember 2019 in Kraft und gilt für die Steuerjahre ab Januar 2020. Insbesondere sieht das Gesetz 4172/2013 in der Fassung des Gesetzes 4646/2019 vor, dass Leistungen aus Aktienoptionsplänen mit einer zweijährigen Sperrfrist für Arbeitnehmer nicht als Einkünfte aus Beschäftigung besteuert werden und (i) erst zum Zeitpunkt des Verkaufs der Aktien (ii) als Erträge aus Kapitalgewinnen mit einem Steuersatz von 15% besteuert werden. Darüber hinaus sieht eine Sonderbestimmung für nicht börsennotierte Start-up-Unternehmen eine analoge steuerliche Behandlung bei einer Sperrfrist von drei Jahren mit einem Kapitalertragssteuersatz von nur 5% vor.

²⁹⁵ Das griechische Recht regelt die Frage der Sozialversicherungsbeiträge für Aktienoptionspläne nicht ausdrücklich. Die jüngste Verwaltungspraxis zeigt jedoch einen restriktiven Ansatz, insbesondere seit Januar 2017, nachdem das Gesetz 4387/2016 zur Änderung der gesamten Sozialversicherungslandschaft erlassen wurde.

8. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Spanien

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autoren Izaskun Alzola und Fred Freundlich). Zur Aktualisierung beigetragen 2014 Jone Nolte, Marta Enciso Santocildes und Izaskun Alzola sowie 2019/2020 Jens Lowitzsch und Marta Enciso Santocildes beigetragen.

8.1 Einführung und Hintergrund

Art. 129-2 der spanischen Verfassung verpflichtet die Regierung, eine aktive Rolle bei der Förderung der MAB und der Erleichterung des Zugangs der Arbeitnehmer zum Eigentum an Produktionswerten zu übernehmen. Die beliebtesten Formen von MAB in Spanien sind „Arbeitnehmerunternehmen“ (Sociedades Laborales) und Gewinnbeteiligung (zumeist bar). Eine Sociedad Laboral (SL) ist eine qualifizierte Form der konventionellen Kapitalgesellschaft, die sich mehrheitlich im Besitz ihrer festen Mitarbeiter befindet. Im Jahr 2003 wurden steuerliche Anreize für Aktienkaufpläne eingeführt. Aktienoptionspläne in börsennotierten Unternehmen sind größtenteils Führungskräften vorbehalten,²⁹⁶ aber breit angelegte Pläne gewinnen bei Start-ups an Beliebtheit.²⁹⁷ Im Jahr 2015 wurde im Rahmen einer Generalüberholung der rechtlichen Rahmenbedingungen für Sociedades Laborales das Konzept von „Unternehmen mit Arbeitnehmerbeteiligung“ eingeführt.

Haltung der Sozialpartner – Die Arbeitgeberverbände achten darauf, keine auf Führungskräfte beschränkten Pläne zu unterstützen, da Aktienoptionen in der Vergangenheit die Finanzmärkte negativ beeinflusst haben, zu politischen Reibungen führten und im Allgemeinen ein negatives Image hinterließen. Dennoch setzen sie sich nicht aktiv für breit angelegte MKB-Pläne ein. Gewerkschaften akzeptieren MAB nur dann, wenn sie zusätzlich zu den regulären Löhnen gewährt wird. Interessenverbände von Unternehmen, die MKB praktizieren, gibt es sowohl auf regionaler als auch auf betrieblicher Ebene (z.B. Mondragon Corporation, Confesal, CEPES, Federaciones de Cooperativas). Seit 2006 wird auf Vorschlag von CONFESAL eine Änderung des Gesetzes über Arbeitnehmerunternehmen erwogen, um einige restriktive Voraussetzungen zu beseitigen; der Reformprozess begann allerdings erst im Februar 2013 und mündete schließlich im Gesetz von 2015 über Arbeitnehmer- und Beteiligungsgesellschaften, das das Gesetz von 1997 über Sociedades Laborales ersetzte.

Entwicklung auf politischer Ebene – Die beiden großen politischen Parteien, die rechte Volkspartei (Partido Popular – PP) und die linke spanische Sozialistische Arbeiterpartei (Partido Socialista Español – PSOE), befürworten das Konzept der Sociedades Laborales, ebenso die neu entstandene Partei „Podemos“. Es ist erwähnenswert, dass das Gesetz vom 29. März 2011

²⁹⁶ Ein Gewerkschaftsbericht der UGT ergab, dass 2011 von den Ibex35-Unternehmen vier über keine Aktienoptionspläne verfügten und nur fünf (Banco Sabadell, BBVA, Iberdrola, Telecinco und Red Eléctrica Española) breit angelegte Pläne hatten, während 18 Unternehmen Programme nur für Geschäftsführer und Top-Manager führten; siehe Participación sindical en empresas del IBEX35, 2011: <http://www.observatorio-rse.org.es/Publicaciones/Informe%20Interactivo%202011%20Participaci%C3%B3n%20de%20los%20trabajadores%20en%20las%20empresas%20del%20IBEX35.pdf>.

²⁹⁷ Lawants Lawyers and Accountants, Stock options under Spanish law: an alternative employee compensation?, 7. März 2018. <https://lawants.com/en/stock-options-under-spanish-law-an-alternative-employee-compensation/>. Zugegriffen: 1. April 2020.

über die Sozialwirtschaft²⁹⁸ mit parlamentarischer Unterstützung aller politischen Parteien verabschiedet wurde. Die PSOE unterstützt *Sociedades Laborales* und MKB, einschließlich Steueranreize für *Sociedades Laborales* und Mitarbeiteraktienpläne. Ab 2018 wurde vom Regionalparlament der Autonomen Gemeinschaften Navarra und dem Baskenland eine Erklärung für die zukünftige Agenda „hin zu einem ethischeren, integrativeren Unternehmensmodell“ verabschiedet. Eine der wichtigsten Säulen dieser Erklärung, in der beide Regionalregierungen aufgefordert werden, einen Aktionsplan zur Förderung dieser Art von Unternehmen auszuarbeiten, ist die Förderung der Beteiligung der Arbeitnehmer an Management, Einkommen und Eigentum.

8.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer im Jahr 2013 durchgeführten Umfrage unter mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa, bieten 4,7% (2009 3,4%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Spanien ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 25,7% (2009 16,9%) eine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsumfrage, die 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU umfasste, zeigt, dass im Jahr 2015 2,6% (2010 1,6%) der spanischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 7,6% (2010 4,5%) am Gewinn beteiligt waren.²⁹⁹

Sociedades Laborales sind in der Regel kleine und kleinste Kapitalgesellschaften mit beschränkter Haftung, die durchschnittlich 4,8 Arbeitnehmer beschäftigen. Trotz nur moderater steuerlicher Anreize sind die SLs in den letzten 15 Jahren aufgeblüht und haben ihre Fähigkeit bewiesen, stabile Arbeitsplätze zu schaffen und im Laufe der Zeit zu bestehen.³⁰⁰ SLs als Aktiengesellschaften inkorporiert wurden im Laufe der Zeit immer seltener. Die Gesamtzahl der SLs stieg um 18% von 9.620 Unternehmen im Jahr 1999 auf 11.322 im Jahr 2013, während die Zahl der in SLs beschäftigten Arbeitnehmer im gleichen Zeitraum um 16%, von 75.606 auf 63.472 zurückging. Im Zuge der Verlagerung auf Gesellschaften mit beschränkter Haftung (*Sociedades Laborales Limitadas, SLLs*) haben sich sowohl die Population der SLLs (von 5.060 auf 9.984) als auch die Zahl der Beschäftigten in SLLs (von 20.808 auf 47.727) im gleichen Zeitraum verdoppelt. Diese offiziellen Beschäftigungszahlen erfassen allerdings keine Selbständigen, die schätzungsweise zwischen 15% und 25% der Gesamtbeschäftigung in SLs ausmachen. Dieser Rückgang ist hauptsächlich auf die Finanzkrise zurückzuführen. Der größte

²⁹⁸ Siehe <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-5708-consolidado.pdf>. Diese Kategorie umfasst *Sociedades Laborales*, Genossenschaften, Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit, Unternehmen der sozialen Integration, spezielle Arbeitsämter, Fischereiverbände und landwirtschaftliche Transformationsgesellschaften (SAT) sowie Stiftungen und Verbände, die wirtschaftliche Tätigkeiten ausüben. Das Gesetz hat in anderen Ländern wie Mexiko, Belgien, Italien und Portugal, die entweder beabsichtigen, eine ähnliche Regelung in Kraft zu setzen oder dies bereits getan haben, ein wichtiges Echo gefunden.

²⁹⁹ Die Europäische Beobachtungsstelle für das Arbeitsleben (EurWORK) berichtete für 2010, dass etwa 15,9% der gesamten spanischen Erwerbsbevölkerung an den Gewinnen ihres Arbeitgeberunternehmens teilnahmen. Dabei dominierte der Finanzdienstleistungssektor (27%) im Vergleich zu anderen Sektoren wie dem Baugewerbe, der öffentlichen Verwaltung oder dem Bildungswesen (14,5%, 8,1% bzw. 4,8%). Siehe Isusi, I., Spain evolution in wages during the crisis, Europäische Beobachtungsstelle für das Arbeitsleben (EWCO), 9. Juli 2012. <http://eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1203015s/es1203011q.htm>. Zugegriffen: 1. April 2020.

³⁰⁰ Alle Zahlen in diesem Text für den Zeitraum 1999 bis 2013 stammen aus Lowitzsch, J./Dunsch, S./Hashi. I., Spanish *Sociedades Laborales* – activating the unemployed. A potential new EU active labour market policy instrument, Cham: Palgrave Macmillan, 2017.

Verlust war im Bausektor zu verzeichnen. Der beschriebene Trend spiegelt sich in den Zahlen für 2016³⁰¹ wider, als 10.209 SLs 65.953 Arbeitnehmer beschäftigten.

Ein wesentlicher Grund für das stetige Wachstum der Anzahl von SLs ist, dass Arbeitssuchende seit 1985 anstelle von monatlichen Zahlungen ihre Arbeitslosenunterstützung pauschal kapitalisieren können, um eine neue SL zu gründen oder eine bestehende SL durch eine Mitgliedschaft zu rekapitalisieren. Es wird geschätzt, dass etwa ein Drittel der SLs die Kapitalisierung der Arbeitslosenunterstützung zum Zeitpunkt ihrer Gründung nutzen. Zwischen 2006 und 2013 haben durchschnittlich 2.240 Personen Arbeitslosenunterstützung kapitalisiert, um in Spanien eine SL zu gründen oder ihr beizutreten, mit einem durchschnittlichen Jahresbetrag von rund EUR 13.233 pro Person. SLLs haben in der Regel höhere Überlebensraten als ihre konventionellen Wettbewerber, aber es gibt regionale Unterschiede. Sie überleben lange genug, um kapitalisierte Arbeitslosenunterstützung zu amortisieren. Die durchschnittlich ausgezahlte Pauschale entspricht in etwa den Kosten für Arbeitslosenunterstützung über einen Zeitraum von 1,3 Jahren. Im Durchschnitt überleben 88% aller SLs diesen Zeitraum. In vielen Fällen haben sie sich jedoch zu konventionellen Unternehmen (wahlweise oder durch Disqualifikation) gewandelt und sind oft „Opfer ihres Erfolgs“ geworden. Sie bestehen weiterhin mit erheblicher Kapitalbeteiligung, qualifizieren sich aber nicht mehr als SL, z.B. weil die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter unter 50% sinkt. Dem baskischen SL-Register zufolge entfielen zwischen dem 1. Januar 2010 und dem 31. Dezember 2012 von 110 Disqualifizierungen 51 auf konventionelle Unternehmen, d.h. 46,36%, von denen nur 8 geschlossen wurden.

8.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Sociedades Laborales stellen die typische Form der MKB in Spanien dar. Darüber hinaus setzen einige börsennotierte Unternehmen Aktienoptionspläne ein gleichwohl meist nur für Führungskräfte, während in nicht börsennotierten Unternehmen Aktienkaufpläne praktiziert werden. Sociedades Laborales unterliegen dem Gesetz von 2015 über Arbeitnehmer- und Beteiligungsgesellschaften und dem ordentlichen Gesellschaftsrecht³⁰², Regelungen zu Mitarbeiteraktien und Optionen finden sich im Gesellschafts- und Steuerrecht. Für die Gewinnbeteiligung gibt es keine besonderen gesetzlichen Regelungen.

Gemäß der Umsetzung der Zweiten Gesellschaftsrechtsrichtlinie (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976) können Aktiengesellschaften für ihre Mitarbeiter sowohl für Aktien als auch für Aktienoptionspläne eigene Aktien erwerben. Sie können Vorschüsse zahlen, Darlehen gewähren oder Sicherheiten leisten („finanzielle Unterstützung“), damit Mitarbeiter diese Aktien erwerben können (Artikel 150-2^o, Kapitalgesellschaftsgesetz). Mit dem Gesetz über Aktienanreize 46/02 vom 18. Dezember 2002 wurden steuerliche Anreize für Mitarbeiterbeteiligungs- und Aktienoptionspläne in Bezug auf die Einkommensteuerpflicht zum 1. Januar 2003 eingeführt. Ende 2014 wurde das Gesetz dahingehend geändert, dass diese Art von Plänen allen Mitarbeitern zu den gleichen

³⁰¹ Siehe Europäisches Parlament (2016). Employee Financial Participation: Spain's Sociedades Laborales. Briefings for the EMPL Committee (IP/A/EMPL/2016-01, PE 587.300). Berichterstatter: S. Schulz, Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten. Brussels.

³⁰² Ley de Sociedades Laborales y Participadas vom 14. Oktober 2015, Amtsblatt Nr. 247, in Kraft getreten am 14. November 2015; verfügbar unter http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/560557-l-44-2015-de-14-oct-sociedades-laborales-y-participadas.html. Zugegriffen: 20. Oktober 2015.

Bedingungen angeboten werden müssen.³⁰³ Investitionen in neue oder neu gegründete Unternehmen bis zu drei Jahren nach ihrer Gründung werden durch einen im Januar 2015 eingeführten Steuerabzug gefördert (§ 68-1 Einkommensteuergesetz).³⁰⁴ 30% der Beiträge zu Aktienzeichnungen bis zu EUR 60.000 pro Jahr sind unter den folgenden Bedingungen abzugsfähig: (i) die Rechtsform ist die einer Aktiengesellschaft, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder einer Arbeitnehmergeellschaft; (ii) persönliche und materielle Mittel zur Aufnahme einer wirtschaftlichen Tätigkeit sind gegeben; (iii) das Eigenkapital übersteigt im ersten Veranlagungszeitraum EUR 400.000 nicht; (iv) eine Beteiligung von Ehepartnern oder Familienmitgliedern bis zum zweiten Grad ist auf höchstens 40% begrenzt.

In *Sociedades Laborales* ist die MKB direkt und nachhaltig mit der Beteiligung an Entscheidungsprozessen verbunden. Das höchste Organ dieser Unternehmen ist die Hauptversammlung der Aktionäre, in der alle Arbeitnehmer-Eigentümer Stimmrechte haben. Der Verwaltungsrat kann ohne Zustimmung der Generalversammlung keine Liquidation, Kapitalerhöhung oder -herabsetzung oder Änderung der Zusammensetzung des Vorstands beschließen. Jedes Mitglied einer *Sociedad Laboral* hat das Recht, sich für die Wahl in die Leitungsorgane der Gesellschaft zu bewerben. In anderen MKB-Plänen besteht kein direkter Zusammenhang zwischen der Beteiligung an der Entscheidungsfindung und der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer. Insbesondere können MAB-Pläne die bestehenden Rechte in Bezug auf die Beteiligung an Entscheidungsprozessen nicht erweitern.

8.3.1 *Sociedades Laborales* (Arbeitnehmerunternehmen)

Eine SL ist eine qualifizierte Form herkömmlicher Kapitalgesellschaften, die sich mehrheitlich im Besitz ihrer festangestellten Mitarbeiter befindet. Im Gegensatz zu einer Genossenschaft basiert eine SL auf dem gemeinsamen Eigentum und darf Kapital von Nichtangestellten verwenden. Festangestellte müssen mehr als 50% der Gesellschaftsanteile besitzen, während die Mindestzahl der Gesellschafter zwei beträgt, und einzelne Gesellschafter nicht mehr als ein Drittel des Kapitals halten dürfen, mit Ausnahme von SLs, die teilweise im Besitz des Staates, der Autonomen Gemeinschaften oder der lokalen Behörden sind. In diesem Fall kann das öffentliche Eigentum bis zu 50% betragen. Im Allgemeinen dürfen Arbeitnehmer, die keine Eigentümer sind, nicht mehr als 49% der von Arbeitnehmern und Eigentümern geleisteten Arbeitsstunden leisten. Wenn ein Arbeitnehmer-Eigentümer das Unternehmen verlässt, müssen seine Gesellschaftsanteile intern zum Verkauf angeboten werden, wobei Arbeitnehmer, die nicht am Kapital beteiligt sind, Vorrang haben.

Es gibt zwei Formen von *Sociedades Laborales*: *Sociedad Anónima Laboral* (SAL) mit einem Mindestkapital von EUR 60.000 und *Sociedad Limitada Laboral* (SLL) mit einem Mindestkapital von EUR 3.000. Wie jedes andere Unternehmen muss jede SL eine obligatorische Rücklage für den Ausgleich von Verlusten in Höhe von 10% seines Jahresüberschusses bilden, bis es 20% des Grundkapitals gemäß Art. 274 Kapitalgesellschaftsrecht erreicht. Darüber hinaus sind SLs nach Art. 14 des Gesetzes über Arbeitnehmer- und Partizipationsgesellschaften, einen Sonderreservefonds in Höhe von weiteren 10% ihres Nettogewinns zu bilden, bis die Finanzierung 200% des Stammkapitals erreicht. Außer zum Ausgleich von Verlusten können diese Mittel zur Unterstützung des Erwerbs von Aktien bzw. Anteilen durch Arbeitnehmer, die

³⁰³ Gesetz 26/2017 vom 27. November 2014, das am 1. Januar 2015 in Kraft getreten ist.

³⁰⁴ Dieser Anreiz trat an die Stelle der New Company Limited Partnerships (SLNE), einem 2003 eingeführten „Firmensparkonto“ (Verordnung Nr. 2/2003 vom 25. April 2003 über wirtschaftliche Reformmaßnahmen), das einen Anreiz für Arbeitnehmersparguthaben zum Erwerb von Aktien am Arbeitgeberunternehmen bietet.

nicht Eigentümer sind, verwendet werden. Der verbleibende Gewinn kann unter den Mitgliedern der SL verteilt, einer freiwilligen Reserve zur Erhöhung des Eigenkapitals des Unternehmens zugerechnet oder für einen anderen legitimen Unternehmenszweck verwendet werden.

Eine SL kann in der Gründungsphase moderate Steuerbefreiung für Vermögensübertragungen an die SL beantragen (99% Steuerbefreiung von der Kapitalverkehrssteuer, die vor allem den Erwerb von Immobilien durch die SL betrifft). Darüber hinaus sind SLs von Steuern im Zusammenhang mit der Gründung und Umwandlung von SLLs in SALs oder umgekehrt sowie Kapitalerhöhungen (zusätzlich zu einer Steuergutschrift von 99% der Steuern im Zusammenhang mit der Übertragung von Aktien bzw. Anteilen auf die Arbeitnehmer). Diese Anreize gelten nur für die Gründung der SL (d.h. sie haben keinen Einfluss auf die Einkommensteuerpflicht usw.). Darüber hinaus können gemäß Art. 11.2. a) Körperschaftsteuerrecht Sachanlagen, immaterielle Vermögenswerte und Immobilieninvestitionen, die von der *Sociedades Laborales* bei der Ausübung ihrer Tätigkeit betroffen sind und in den ersten fünf Jahren ab dem Zeitpunkt der Qualifikation erworben wurden, frei abgeschrieben werden. Außerdem werden Investitionen in das Anlagevermögen und die Rückzahlung von Darlehenszinsen durch Beihilfen und Subventionen unterstützt. Unabhängige allgemeine Steueranreize für KMU und neu gegründete Unternehmen, die 2013 eingeführt wurden, gelten auch für SLs.

Staatliche Zuschüsse erleichtern die Integration von Arbeitslosen als Arbeitnehmer-Eigentümer sowie technische Hilfe und Ausbildung. Arbeitslose können ihre Arbeitslosenunterstützung als Pauschalbetrag kapitalisieren, um eine neue SL zu gründen oder eine bestehende SL durch Beitritt rekapitalisieren. Es gibt jedoch einen wesentlichen Unterschied zu den herkömmlichen Gründungsbeihilfen für Arbeitslose, da die SL nicht nur von Arbeitslosen, sondern auch von gewöhnlichen Unternehmern gegründet werden und in der Regel externe Investoren haben (27% der Partner). Im Gegensatz zu herkömmlichen Gründungszuschüssen für Arbeitsuchende bieten SL nicht nur Zugang zu Kapital, sondern auch praktische Unterstützung und unternehmerische Beratung für einen Arbeitslosen, der einer SL beiträgt oder eine SL gründet. In Bezug auf die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze (sekundäre Beschäftigung) weisen SLs zwei strukturelle Merkmale auf, die sie von konventionellen Gründungszuschüssen für Arbeitsuchende unterscheiden: (i) sie ermöglichen externe Investitionen, eine Voraussetzung für Wachstum; (ii) sie erfordern mindestens drei Partner zur Gründung und sind auf die Beschäftigung zusätzlicher Mitarbeiter angelegt. Daten zur Beschäftigung für den Zeitraum 2008-2013 zeigen, dass pro Gründungspartner 1,3 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen wurden.³⁰⁵ Im Baskenland wurden von 2006 bis 2013 durchschnittlich 49 SLs pro Jahr gegründet, die 164 Arbeitnehmer-Eigentümer und 213 angestellte Arbeitnehmer beschäftigen. Bei einer jährlichen Förderung von durchschnittlich EUR 355.917 für 377 Arbeitsplätze ergibt sich daraus ein Förderbetrag von EUR 944 pro geschaffenen Arbeitsplatz. Interessenverbände, in denen die SLs organisiert sind, z.B. ASLE im Baskenland, leisten wichtige Unterstützung. Training, Coaching und ähnliche Dienstleistungen von ASLE wurden im Durchschnitt jährlich mit EUR 817 pro SL subventioniert. Im Baskenland sind etwas mehr als ein Drittel der SL, d.h. 309 von 883, in ASLE organisiert und damit Empfänger dieser Art von Unterstützung.

³⁰⁵ Die EEPO-Studie (Europäische Kommission 2014) analysierte eine Vielzahl von Gründungszuschüssen zur Reaktivierung von Arbeitslosen in allen EU-Mitgliedstaaten und ergab eine durchschnittliche sekundäre Beschäftigungsquote von lediglich 0,2. Ausgehend von den EEPO-Kriterien stellten Lowitzsch et al. 2017 (op. cit.) fest, dass SLs im Vergleich dazu in allen betrachteten Indikatoren überlegen waren (alle Zahlen über das Baskenland entstammen dieser Studie).

8.3.2 „Unternehmen mit Arbeitnehmerbeteiligung“

Mit der Reform des Rechtsrahmens für SLs im Jahr 2015 wurde das Konzept der „Unternehmen mit Arbeitnehmerbeteiligung“ (Sociedades participadas por los trabajadores) eingeführt, in dem deren Förderung als Ziel öffentlicher Einrichtungen festgelegt wurde. Sowohl die Beteiligung an Unternehmensergebnissen als auch die an Entscheidungsprozessen sind Schlüsselemente, um sich für eine entsprechende Unterstützung zu qualifizieren. Gemäß der Definition von Art. 19 können diese Unternehmen Aktiengesellschaften oder Gesellschaften mit beschränkter Haftung sein, die nicht den Anforderungen der Sociedades Laborales entsprechen, aber den Zugang der Arbeitnehmer zum Status von Partnern sowie zu den verschiedenen Formen der Beteiligung fördern, insbesondere durch die rechtliche Vertretung der Arbeitnehmer.³⁰⁶ Nach der Anerkennung als „Unternehmen mit Arbeitnehmerbeteiligung“ nach einem durch die Verordnung des Ministeriums für Beschäftigung und soziale Sicherheit festzulegenden Verfahren, können solche Unternehmen nach Art. 20 von Maßnahmen der öffentlichen Verwaltung zur Förderung und Unterstützung der Beteiligung der Arbeitnehmer in Unternehmen profitieren. Bis 2019 standen die Umsetzungsvorschriften noch aus und es ist nicht klar, wie viele Unternehmen für diese Art der Förderung in Frage kommen würden.³⁰⁷ Die praktischen Auswirkungen des Konzepts sind daher noch unklar.

8.3.3 Mitarbeiteraktien

Aktienbeteiligungspläne sind seit 1996 unter bestimmten Bedingungen steuerlich begünstigt, die im Gesetz RD 214/1999, verlängert im Jahr 2003, festgelegt wurden und nun im Einkommensteuergesetz (Gesetz 35/2006 vom 28. November) festgehalten sind. Aktien der Gesellschaft oder Aktien einer Unternehmensgruppe, die den Mitarbeitern unentgeltlich oder zu einem vergünstigten Preis überlassen werden, sind laut Art. 42.3 f) Einkommensteuergesetz von der Einkommensteuer befreit, wenn: (i) Der Marktwert der Leistung zum Erwerbszeitpunkt EUR 12.000 jährlich nicht übersteigt; (ii) Aktien im Rahmen eines regulären Vergütungsplans (aber nicht unbedingt eines breit angelegten Plans) angeboten wurden; (iii) jeder Mitarbeiter und seine Familienangehörigen nicht mehr als 5% des Grundkapitals besitzen und (iv) die Aktien für drei Jahre vinkuliert sind. Aktien, die unter diesen Umständen an Mitarbeiter ausgegeben werden, gelten nicht als Sachleistungen. Übersteigt der Wert der Leistung EUR 12.000 im Jahr, ist der Überschuss ebenfalls sozialversicherungspflichtig. Dividenden unterliegen einer Pauschalsteuer nach folgender Staffelung: unter EUR 6.000, 19%; zwischen EUR 6.000 und EUR 50.000, 21%; und über EUR 50.000, 23% in 2018. Zum Zeitpunkt der Veräußerung der Aktien

³⁰⁶ Um sich als Unternehmen mit Mitarbeiterbeteiligung zu qualifizieren, müssen sie eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen: (i) sie haben Arbeitnehmer, die am Kapital und/oder am Erfolg des Unternehmens beteiligt sind; (ii) sie haben Arbeitnehmer, die an den Stimmrechten und/oder der Entscheidungsfindung im Unternehmen beteiligt sind; (iii) sie beschließen eine Strategie zur Förderung der Einbeziehung der Arbeitnehmer als Partner.

³⁰⁷ Eine Studie der Universidad Complutense of Madrid schätzt, dass unter den Gesellschaften mit beschränkter Haftung bis zu 419.240 Unternehmen als Unternehmen mit Mitarbeiterbeteiligung eingestuft würden. Die hohe Zahl spiegelt wider, dass viele dieser Unternehmen zwar die strengen Anforderungen an SLs nicht erfüllen, insbesondere die 51%-Schwelle für das Arbeitnehmerkapital, haben aber noch immer einen bedeutenden Anteil an der Kapitalbeteiligung irgendwo unterhalb dieser Schwelle; siehe Bel Durán, P. y Lejarriaga Pérez de las Vacas, G. (2018) Sociedades de responsabilidad limitada calificables y sociedades participadas: una aproximación a su cuantificación. REVESCO Nr. 127, S. 9-25. DOI: 10.5209/REVE.59773.

gelten die Steuergruppen und Steuersätze wie für Dividenden.³⁰⁸ Eine Steuerbefreiung für die ersten EUR 1.500 der Vorteile des Verkaufs wurde ab Januar 2015 abgeschafft.

8.3.4 Aktienoptionen

Aktienoptionspläne sind seit 2003 an steuerliche Anreize gebunden. Zum Zeitpunkt der Ausübung der Option wird die Differenz zwischen dem Marktwert und dem Ausübungspreis als Einkommen aus Arbeit behandelt. Für bis zu EUR 12.000 gilt die gleiche Steuerbefreiung wie bei Mitarbeiteraktienplänen, sofern der Aktienoptionsplan den Bedingungen von Art. 42,3 f) Einkommensteuergesetz (siehe oben) entspricht. Für Beträge über EUR 12.000 kann eine Steuerermäßigung von 30% für „unregelmäßige Einkommen“ gewährt werden, wenn sie über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren mit einer Obergrenze von EUR 300.000 erzielt werden, jedoch in einen Veranlagungszeitraum versteuert werden. Die Steuerbemessungsgrundlage berechnet sich aus der Differenz zwischen dem vom Arbeitnehmer bei Ausübung gezahlten Preis (oder dem Marktwert der Aktien beim Erwerb, wenn sie kostenlos gewährt wurden) und dem Preis der Aktien zum Zeitpunkt der Veräußerung. Beim Verkauf von Aktien werden keine Sozialversicherungsbeiträge erhoben.

³⁰⁸ Seit dem 1. Januar 2013 unterliegen Gewinne oder Verluste aus Verkäufen, die ein Jahr oder weniger gehalten werden, nicht mehr dem Abgeltungssteuersatz, sondern der Einkommensteuer auf der Grundlage einer progressiven Staffelung.

9. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Frankreich

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autoren Paul Maillard, Marco Caramelli und Francis Kessler). Zur Aktualisierung beigetragen haben 2014 und 2018/2020 Jens Lowitzsch und Francis Kessler.

9.1 Einführung und Hintergrund

In Frankreich hat die MAB eine lange Tradition, insbesondere verschiedene Formen der Gewinnbeteiligung und kollektiver Sparpläne. Die ersten Gewinnbeteiligungspläne (sog. „Intéressement“) wurden 1959 eingeführt, sie verbreiteten sich jedoch erst, als 1986 erhebliche steuerliche Anreize eingeführt und Beschränkungen aufgehoben wurden. Eine zweite Art von Erfolgsbeteiligungsplänen („Participation“), 1967 eingeführt, war für alle Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern obligatorisch; 1986 wurde die Schwelle auf 50 Mitarbeiter reduziert. Zusätzlich wurden 1967 Steueranreize für die Gewinnbeteiligung eingeführt und der erste Mitarbeitersparplan (Plan d'Epargne d'Enterprise (PEE)) verabschiedet. 1994 wurden wichtige Verbesserungen für alle Arten von Plänen beschlossen. Der jüngste MAB-Plan ist ein vom Unternehmen gesponserter beitragsfinanzierter Plan (Plan d'Epargne-Retraite Collectif (PERCO), der 2001 als Plan Partenarial d'Epargne Salarial Volontaire (PPESV) eingeführt und 2003 umbenannt wurde), um freiwilliges Sparen im Alter zu erleichtern. Aktienoptionspläne wurden erstmals 1970 nur für börsennotierte inländische Unternehmen eingeführt und 1987 auf nicht börsennotierte und ausländische Unternehmen ausgedehnt. Obwohl die Besteuerung dieser Pläne 1996 günstiger wurde, werden sie immer noch überwiegend von Führungskräften genutzt und sind selten breit angelegt. Seit 1986 sind bei Privatisierungen 5% der Aktien für Mitarbeiter reserviert und können mit einem Rabatt von bis zu 20% des Marktwertes angeboten werden, wobei der Betrag im Jahr 2006 auf 10% erhöht wurde. Nachdem er im August 2014 durch die Verordnung Nr. 2014-948 vom 20. August 2014 aufgehoben wurde, wurde diese Regelung ein Jahr später im August 2015 durch das Gesetz „Macron“³⁰⁹ für Aktiengesellschaften wieder eingeführt.

Derzeit sind vier Grundpläne am verbreitetsten: freiwillige Gewinnbeteiligung (Intéressement), obligatorische Gewinnbeteiligung (Participation), Arbeitnehmersparpläne (Plan d'Epargne d'Enterprise (PEE)) und von Unternehmen gesponserte beitragsorientierte Pläne (Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO)). Während „Participation“ für alle Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern obligatorisch ist, sind die anderen Pläne freiwillig. Alle diese Pläne werden traditionell als Gewinnbeteiligungspläne klassifiziert, obwohl „Intéressement“ mit anderen Indikatoren als dem Gewinn oder mit nicht-finanziellen Indikatoren verknüpft werden kann, und die genannten Sparpläne eher ein Finanzinstrument zur Anlage von Mitteln aus Gewinnbeteiligung sind. Aktien können direkt und kostenlos oder mit einem Rabatt an die Mitarbeiter übertragen werden, aber ausgeprägte Aktienbeteiligungspläne sind selten. MKB entsteht in der Regel im Rahmen von Gewinnbeteiligungsplänen, wenn Gewinnanteile, Beträge aus Entgeltumwandlung oder Arbeitgeberbeiträge in Aktien der Gesellschaft investiert werden. Aus diesem Grund liegen statistische Daten nur für Gewinnbeteiligungspläne (die beim Arbeitsministerium registriert werden müssen) und nicht für MKB vor.

³⁰⁹ Gesetz Nr. 2015-990 vom 6. August 2015 „für Wachstum, Aktivität und Chancengleichheit“.

Haltung der Sozialpartner – Die Arbeitgeberverbände unterstützen freiwillige Pläne, da diese mehr Flexibilität bei der Planung der Arbeitskosten ermöglichen. Sie lehnen obligatorische Pläne strikt ab, obwohl sie im Falle der „Participation“ zu ihrer Umsetzung gezwungen sind. Sie unterstützen auch die Entwicklung von Sparplänen und vertreten die Ansicht, dass diese eng mit den Pensionsplänen verbunden sein, diese sogar ersetzen sollten. Die Gewerkschaften unterstützen im Allgemeinen alle Pläne, die nicht zu einer Kürzung der Barvergütung führen, wobei nur wenige (z.B. CGT, FO) sich skeptisch äußern. Seit 2002 sind CFE-CGC, CFTC, CFDT aber auch CGT am „Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale“ (CIES) beteiligt, einem gewerkschaftlichen Ausschuss für Arbeitnehmer-Sparpläne. Wenn Arbeitnehmervermögen investiert werden soll, plädieren die Gewerkschaften aufgrund des geringeren Risikos eher für eine Diversifizierung als für eine Investition in die Aktien des Arbeitgeberunternehmens. Sie lehnen die Nutzung von Sparplänen zur Kürzung von Renten ab und befürchten einen Substitutionseffekt bei den Löhnen.

Entwicklung auf politischer Ebene – Seit 40 Jahren entwickeln aufeinanderfolgende Regierungen Pläne zur MAB. Die Gesetzgebung wurde immer komplexer, um einerseits die Diskriminierung von Mitarbeitern mit niedrigerem Rang gegenüber dem Management und andererseits den Missbrauch dieser Systeme durch die Mitarbeiter zur Steuervermeidung zu verhindern. Die wichtigsten politischen Ziele sind eine ausgewogenere Vermögensverteilung durch Beteiligung an Unternehmensergebnissen, die Stärkung der Kaufkraft und die Lösung von Problemen der sozialen Absicherung, insbesondere der Renten.

9.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Nach Angaben des Verbandes Française de la Gestion Financière (AFG) betrieben Ende 2013 280.000 Unternehmen MAB-Pläne mit rund 12 Millionen Begünstigten, das sind 17% mehr als 2008. Ende Juni 2013 belief sich der Gesamtbetrag der in den Gewinnbeteiligungsplänen angesammelten Mittel auf EUR 8,2 Mrd., wovon EUR 3,2 Mrd. auf die Gewinnbeteiligungspläne „Participation“, EUR 2,5 Mrd. auf die Gewinnbeteiligungspläne „Intéressement“, EUR 1,2 Mrd. auf freiwillige Zahlungen der Mitarbeiter und EUR 1,3 Mrd. auf Zahlungen des Arbeit gebenden Unternehmens an PEE und PERCO fielen. Der kumulierte Vermögenswerte betrug 2015 EUR 117,5 Mrd. (EUR 98,6 Mrd. im Jahr 2013, EUR 84,8 Mrd. im Jahr 2009 und EUR 71,4 Mrd. im Jahr 2008), wovon 39% in Aktien der Arbeitgeberunternehmen und 61% in diversifizierte Fonds investiert waren. Nach Angaben von Acemo und den jährlichen PIPA-Umfragen des Arbeitsministeriums waren im Jahr 2014 55,8% der Arbeitnehmer (d.h. 8,7 Mio.) durch mindestens einen der vier oben genannten Basispläne abgedeckt, während 43,6% (d.h. 6,8 Mio.) einen „Gewinnbeteiligungsbonus“ oder Arbeitgeberbeiträge erhielten, welche stark mit der Unternehmensgröße zusammenhing. Der durchschnittliche Betrag aus „Intéressement“, „Participation“ und Arbeitgeberbeitrag betrug 2015 EUR 2.200 bei einer durchschnittlichen Anlagesumme von EUR 8.500 pro Mitarbeiter (bis zu EUR 40.000 in High-Tech-KMU).

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer Umfrage unter mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa, die 2013 durchgeführt wurde, bieten 8,6% (2009 4,7%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Frankreich ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 41,3% (2009 35%) eine Form der Erfolgsbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsumfrage, die 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU umfasste, zeigt, dass im Jahr 2015 8,1% (2010 7,7%) der französischen Arbeitnehmer an Kapitalbeteiligungsplänen teilnahmen, während 32,7% (2010 26%) an Gewinnen beteiligt waren.

9.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Die bedeutendsten Mitarbeiterbeteiligungspläne „Intéressement“, „Participation“ sowie PEE und PERCO³¹⁰ wurden durch verschiedene Gesetze eingeführt (z.B. Gesetz über die Gewinnbeteiligung von 1959, Gesetz über die obligatorische Gewinnbeteiligung von 1967, Gesetz über die Mitarbeitersparpläne von 1967), die seitdem vielfach geändert wurden. Unabhängig von der Art des Plans muss ein Mitarbeiter, der seine Tätigkeit im Unternehmen aufnimmt, über die laufenden Pläne und die Voraussetzungen für die Teilnahme informiert werden. Die betriebliche Schulung der Mitarbeiter in Fragen der finanziellen Beteiligung ist mit steuerlichen Anreizen verbunden. Die Steuererleichterung für das Arbeitgeberunternehmen beträgt EUR 75 für eine einstündige Schulung des Arbeitnehmers, aber nicht mehr als EUR 5.000 pro Unternehmen für zwei Jahre. Wie durch Änderungsgesetz von 2006 bestätigt, müssen die Pläne vor der Einführung vom Arbeitsministerium genehmigt werden. Erhebt die zuständige Behörde innerhalb von vier Monaten nach Einreichung der Vereinbarung durch das Arbeitgeberunternehmen keine Einwände, gilt der Plan als genehmigt.

Generell waren Leistungen aus MAB-Programmen im Rahmen qualifizierter Pläne von der Sozialversicherungspflicht befreit. 2009 wurde jedoch ein Sozialbeitrag namens „Forfait social“ mit zunächst 2% eingeführt, der 2011 schrittweise auf 12% und mit dem Korrekturfinanzgesetz 2012 auf schließlich 20% angehoben wurde. Das Gesetz Macron sah einen ermäßigten „Forfait social“-Satz von (i) 8% für den ersten „Intéressement“- oder „Participation“-Vertrag in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten innerhalb von sechs Jahren vor; und (ii) 16% für in PERCO eingezahlte Gewinnbeteiligungsboni und für Arbeitgeberbeiträge vor, wenn mindestens 7% in KMU-Aktien investiert waren. Das Macron-Gesetz führte ferner die Möglichkeit von Arbeitgeberbeiträgen zu den PERCOs ohne Einzahlung der Arbeitnehmer ein sowie die Möglichkeit für Arbeitnehmer, den Gegenwert von zehn Tagen bezahlten Urlaubs jedes Jahr auf einen PERCO mit einer Obergrenze von 30 Tagen zu verteilen. Ende 2018 führte das „PACTE“-Gesetz zu folgenden Änderungen des Rechtsrahmens: (i) Abschaffung der „Forfait social“ für „Participation“ und Beitrag zur PEE in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten sowie für „Intéressement“ in Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten; (ii) MKB-Sparpläne stehen KMU offen (Plan d'épargne en action PME), wobei der Höchstbetrag der Arbeitnehmerbeiträge von EUR 75.000 auf EUR 225.000 angehoben wurde; (iii) Anwendung der Berechnungsgrundsätze des Sozialvertrages auf „Participation“; (iv) Förderung der MKB durch Einführung einer reduzierten „Forfait social“ für Beiträge, wenn sie sich im Falle des Erwerbs von Wertpapieren des arbeitgebenden Unternehmens durch den Arbeitnehmer erhöht und Schaffung der Möglichkeit einseitiger Arbeitgeberbeiträge für den Erwerb von Aktien oder Investmentzertifikaten des Unternehmens.

Die meisten wichtigen MAB-Pläne können nur auf der Grundlage einer Vereinbarung mit den Gewerkschaften oder dem Betriebsrat eingeführt werden, so dass die Arbeitnehmervertreter in der Regel an den Verhandlungen über die Gestaltung der Pläne teilnehmen. Darüber hinaus wird der Betriebsrat in der Regel vor der Unterzeichnung der Vereinbarung konsultiert und über die Umsetzung der Gewinnbeteiligungspläne „Intéressement“ und „Participation“ informiert. Bei Sparplänen ist ein vom Betriebsrat gewähltes besonderes Aufsichtsorgan zu konsultieren und zu informieren. Die Verwaltung der Investmentfonds erfolgt durch einen Aufsichtsrat, der sich zu einer Hälfte aus Arbeitnehmervertretern, die vom Betriebsrat für zwei Jahre gewählt werden, und zur anderen Hälfte aus Arbeitgebervertretern zusammensetzt. Wird das

³¹⁰ Dieser Plan hat sich aus dem Plan Partenarial d'Epargne Salarial Volontaire (PPESV) entwickelt und kann als unternehmensübergreifender (PERCOI) oder branchenspezifischer (PERCOB) Plan umgesetzt werden.

Vermögen in Aktien der Gesellschaft angelegt, so muss der Vorsitzende ein Arbeitnehmervertreter sein. Der praktische Einfluss dieses Gremiums ist jedoch beschränkt, da die Verwaltungsentscheidungen von der Bank oder Versicherungsgesellschaft getroffen und vom Aufsichtsrat allgemein akzeptiert werden. Wenn die Arbeitnehmer mehr als 3% des Grundkapitals einer börsennotierten Gesellschaft besitzen, müssen sie mindestens mit einem gewählten Vertreter im Vorstand der Gesellschaft vertreten sein, dessen Mandat mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet.

Bereits 1990 hatte die Ethikkommission einen ersten Verhaltenskodex für Investmentfonds erarbeitet, der für die gesamte Branche gilt. Die AFG entwarf daraufhin Regeln für Verwaltungsmandate und überarbeitete die Regeln für Anlagefonds periodisch, um mit den Veränderungen in der Branche und der wachsenden Produktvielfalt Schritt zu halten. Seit Juni 1999 gelten von der Marktregulierung genehmigte Bestimmungen für alle FCPE-Verwaltungsgesellschaften. Im Dezember 2012 wurde eine neue Version des Kodex veröffentlicht.

9.3.1 Mitarbeiteraktien

Kostenlose Mitarbeiteraktien – Die Ausgabe kostenloser Mitarbeiteraktien im Rahmen einer Kapitalerhöhung muss von der Generalversammlung genehmigt werden und stellt kein öffentliches Angebot dar. Gemäß den Artikeln L.225-197-1 und L.225-197-2 des französischen Handelsgesetzbuches können den folgenden Personen Gratisaktien gewährt werden: (i) Angestellte oder bestimmte Kategorien von Angestellten der Gesellschaft, die die Anteile zuteilt; (ii) Angestellte von Unternehmen oder wirtschaftlichen Interessenvereinigungen, von denen mindestens 10% des Kapitals oder der Stimmrechte direkt oder indirekt von der die Aktien zuteilenden Gesellschaft gehalten werden; (iii) verschiedene Mitglieder der Geschäftsleitung unter den oben genannten Bedingungen. Die Aktien dürfen jedoch nicht an Angestellte und gesetzliche Vertreter ausgegeben werden, die einzeln mehr als 10% des Aktienkapitals halten, und die kostenlose Zuteilung von Aktien darf nicht dazu führen, dass einzelne Angestellte und gesetzliche Vertreter mehr als 10% des Aktienkapitals halten. Gemäß der Umsetzung der 2. Gesellschaftsrechtsrichtlinie (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976) können Aktiengesellschaften für ihre Mitarbeiter im Rahmen einer aktienbasierten Gewinnbeteiligung, eines Aktiensparplans oder eines Aktienoptionsplans eigene Aktien erwerben; sie Vorschüsse zahlen, Darlehen gewähren oder Sicherheiten leisten („finanzielle Unterstützung“), um diese Aktien von ihren Mitarbeitern auch in Tochtergesellschaften oder Unternehmen, die einem Konzernsparplan angehören, zu erwerben.

Seit 2006 sind solche Übertragungen ohne Haltedauer und mit einer Sperrfrist von zunächst vier Jahren durch das Macron-Gesetz auf zwei Jahre reduziert, wonach die Mitarbeiter zu einem Beitrag von 10% auf den Wert zum Erwerbszeitpunkt verpflichtet sind und von Steuerfreibeträgen auf Kapitalgewinne aus dem Verkauf profitieren. Die Sozialversicherungsbeiträge für Gratisaktienoptionen und Gratisaktien wurden ab 2018 für den Arbeitgeber innerhalb eines Jahres nach der tatsächlichen Übertragung der Aktien (bisher zwei Jahre) auf 20% gesenkt (eine Reduzierung von 30%, die bereits 2015 eingeführt, aber 2017 abgeschafft wurde). Mit dem Macron-Gesetz wurde auch eine Befreiung von der 20-prozentigen Beteiligung für KMU eingeführt, im Rahmen derer keine Dividenden ausgezahlt wurden. In kurzfristigen Sparplänen ist es möglich, den Mitarbeitern die Zeichnung einer

Kapitalerhöhung zu einem Bezugspreis mit bis zu 20% Rabatt auf den Marktwert unter Verwendung ihrer Ersparnisse sowie von Arbeitgeberbeiträgen anzubieten.

Privatisierungen – Seit 1986 (Art. 11, Gesetz Nr. 86-912 vom 6. August 1986 über die Modalitäten von Privatisierungen) mussten bei Privatisierungen 10% der Aktien (zunächst 5%) für Mitarbeiter reserviert und mit einem Abschlag von bis zu 20% des Marktwertes angeboten werden. Diese Regel wurde 2014 durch Präsidialdekret aufgehoben, aber im August 2015 durch das Macron-Gesetz in einer leicht modifizierten Fassung wieder eingeführt.

Bis zum 1. Januar 2018 unterlagen Erträge von Privatpersonen aus Dividenden, Zinsen und Gewinne beim Verkauf von Aktien der Einkommensteuer mit progressiven Sätzen bis zu 45%, dem Sonderbeitrag bei hohem Einkommen (bis zu 4%) und den Sozialbeiträgen (15,5% im Jahr 2017). Mit dem Finanzgesetz für 2018 wurde dieses System geändert und eine Abgeltungssteuer von 30% auf Finanzerträge (Zinsen, Dividenden, Kapitalgewinne, übertragene Zinsen, Ausschüttungen und ähnliche Erträge) eingeführt, die sich aus einer Einkommensteuer von 12,8% und 17,2% Sozialbeiträgen (GSC – Generalisierter Sozialbeitrag und CRSD) zusammensetzt. Dies geschah, nachdem der im Finanzgesetz der Sozialversicherung für 2018 vorgesehene GSC-Satz um 1,7% angehoben wurde. Der Sonderbeitrag bei hohem Einkommen bleibt jedoch zusätzlich zu den 30% Abgeltungssteuer bestehen, was zu einem maximalen Grenzsteuersatz von 34% führt. Die Steuerzahler können sich jedoch für das frühere System entscheiden (d.h. die Anwendung der progressiven Einkommensteuersätze anstelle der Abgeltungssteuer), das dann auf ihr gesamtes Einkommen anzuwenden ist.

9.3.2 Qualifizierte Aktienoptionspläne

Im Rahmen des qualifizierten Aktienoptionsplans erhalten die Mitarbeiter das Recht, eine Aktie ihres Unternehmens zu einem zum Zeitpunkt der Gewährung festgelegten Optionspreis zu erwerben oder zu zeichnen. Es gibt keinen Höchstwert für Aktien bei Optionen. Die Gewährung von Optionen ist jedoch auf ein Drittel des Grundkapitals der gewährenden französischen Gesellschaft beschränkt. Solche Aktienoptionspläne sind bei französischen oder ausländischen börsennotierten Unternehmen, aber auch bei nicht börsennotierten Unternehmen sehr beliebt. Die Gewährung erfolgt nach freiem Ermessen. Bei Optionen, die vor dem 28. September 2012 gewährt wurden, müssen zwischen der Gewährung der Optionen und dem Verkauf der Optionsscheine vier Jahre liegen, damit der Spread in den Genuss einer bestimmten Steuer- und Sozialversicherungsregelung kommt. Für Optionen, die nach dem 28. September 2012 gewährt wurden, wird der Spread als Gehalt behandelt, das der oben genannten Abgeltungsbesteuerung auf Kapitalerträge unterliegt (12,8% Einkommensteuer plus 17,2% GSC/CRSD). Auf der Ebene des Arbeitgebers fallen keine Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge an, mit Ausnahme des Verkaufs der Aktien während der vierjährigen Haltedauer ab dem Tag der Gewährung von Optionen, die vor dem 28. September 2012 gewährt wurden, wobei der Spread von den auf die Gehälter entfallenden Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern abhängig ist.

9.3.3 Start-ups – „Bons de souscription de parts de créateurs d'entreprise“

Die sogenannten „bons de souscription de parts de créateurs d'entreprise“ (BSPCE) sind Optionen, die dem Mitarbeiter das Recht einräumen, neu ausgegebene Aktien zu einem bestimmten zukünftigen Zeitpunkt zu einem festen Preis zu beziehen. Diese Pläne werden hauptsächlich in nicht börsennotierten, klein- und mittelständischen Wachstumsunternehmen

eingesetzt, die in der Regel eine Marktkapitalisierung von weniger als EUR 150 Mio. haben. Die Gesellschaft muss seit weniger als 15 Jahren bestehen und das Aktienkapital muss zu mindestens 25% von natürlichen Personen oder von Gesellschaften gehalten werden, die direkt zu mindestens 75% von natürlichen Personen gehalten werden. Bei Gewährung oder Ausübung der Option besteht keine Steuer- und Sozialversicherungsbeitragspflicht. Zum Zeitpunkt des Verkaufs unterliegt der Arbeitnehmer einer Einkommensteuer von 12,8% auf den beim Verkauf realisierten Gewinn und von 30%, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Verkaufs weniger als drei Jahre im Unternehmen arbeitet. Darüber hinaus gelten 9,9% Sozialversicherungsbeiträge oder optional die Abgeltungssteuer auf Kapitalerträge (12,8% plus 17,2% GSC/CRSD; siehe oben).

9.3.4 Sparpläne (PEE, PERCO)

Sparpläne (PEE, PERCO) sind freiwillig, und ihr Sparkonzept ist gesetzlich nicht definiert. Die Haltedauer beträgt für PEE fünf Jahre und für PERCO bis zur Pensionierung. Das Unternehmen ist berechtigt (aber nicht verpflichtet), den Arbeitnehmerbeitrag mit einem bis zu dreifach höherem Betrag zu bezuschussen. Der maximale Arbeitgeberzuschuss (Abondement) wurde ursprünglich in absoluten Zahlen ausgedrückt, wird jedoch seit 2006 als Anteil an der jährlichen Sozialversicherungsgrenze ausgedrückt. Der maximale Arbeitgeberzuschuss ist bei der Anlage in Aktien des Arbeitgeberunternehmens höher als bei einer diversifizierten Anlage und bei PERCO höher (ca. EUR 6.358 im Jahr 2018) als bei PEE (ca. EUR 3.179 im Jahr 2018) und kann kumulativ bis zu ca. EUR 9.000 betragen. Der entsprechende Betrag ist in der Regel von der Einkommensteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen befreit, unterliegt aber einem besonderen Sozialbeitrag von 9,9%. Der die Obergrenze für PEE in PERCO übersteigende Anpassungsbeitrag unterliegt jedoch einer Abgeltungssteuer von 9,9%; der die Obergrenze für PERCO übersteigende Betrag unterliegt der vollen persönlichen Einkommensteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen sowohl für den Arbeitnehmer als auch für das Arbeitgeberunternehmen.

Mit dem Macron-Gesetz von 2015 wurde der Sozialbeitragssatz für Zahlungen an PERCO aus Gewinnbeteiligungs- und Anreizplänen von 20% auf 16% gesenkt. Um jedoch Anspruch auf diesen Sozialbeitragssatz von 16% zu haben, muss der kollektive Pensionsplan zwei Kriterien erfüllen: (i) Der kollektive Pensionsplan sieht standardmäßig die Verwaltung durch einen Fondsmanager vor; (ii) mindestens 7% der Aktien im Aktienportfolio müssen für eine Investition in einen PEA-PME-Aktiensparplan, ein französisches System zur Investition in Aktien kleiner und mittlerer Unternehmen, in Betracht kommen (Artikel L221-32-1 des französischen Finanzmarktgesetzes). Wie oben erwähnt, wird auf Zinsen und Renditen eine Abgeltungssteuer von 12,8% erhoben. Nach Ablauf der Sperrfrist kann der Betrag mit den gleichen Steuervorteilen in PEE/PERCO verbleiben, als Pauschalbetrag oder Rente ausgezahlt oder anderweitig investiert werden. In großen Unternehmen sind fremdfinanzierte Sparpläne häufig. Darüber hinaus können die Mitarbeiter mit einem zinslosen Bankkredit bis zu zehnmal mehr Aktien erwerben als mit eigenen Mitteln, besichert durch ihre Gewinnbeteiligung. Seit dem am 9. November 2010 verabschiedeten und durch das Ministerialrundschreiben vom 19. April 2012 präzisierten Gesetz zur Rentenreform haben Mitarbeiter, die über kein Zeitsparkonto verfügen, das Recht, den Gegenwert von bis zu fünf ihrer arbeitsfreien Tage pro Jahr (in Anwendung von Artikel L. 3334-8 des Arbeitsgesetzbuches) an PERCO zu überweisen.

10. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Kroatien

Dieses Länderprofil basiert auf den Länderkapiteln der Berichte PEPPER III und PEPPER IV (Co-Autoren Darko Završak, Ratko Brnabić und Srećko Goić). Zu den Aktualisierungen beigetragen haben 2014 Ratko Brnabić und Marko Žmirak sowie 2020 Jens Lowitzsch und Ratko Brnabić.

10.1 Einführung und Hintergrund

Obwohl das wirtschaftliche und politische System Kroatiens, das zum ehemaligen Jugoslawien gehörte, mehr als 40 Jahre lang auf der Beteiligung der Arbeitnehmer beruhte, spielt MAB heute eine relativ untergeordnete Rolle. Die in den frühen Stadien der Privatisierung geschaffene Mitarbeiterbeteiligung nimmt stetig ab. Die Position der zuvor stark organisierten Arbeitnehmer hat sich verschlechtert. Bis 1995 kauften oder zeichneten Kleinaktionäre etwa 20% des Nennwerts der in dieser ersten Phase privatisierten Unternehmen. Während der zweiten (1995-1999) und dritten (1999-2002) Privatisierungsrunde wurde die Beteiligung der Arbeitnehmer nicht mehr unterstützt, die MKB ging zurück und sank 1998 schließlich auf nur noch 12%. Der Rückgang hält bis heute an und es gibt wenig öffentliche Unterstützung für Maßnahmen, die diesen Trend umkehren würden.

Haltung der Sozialpartner – Die Gewerkschaften waren weder an der Gestaltung von Privatisierungsmodellen beteiligt noch förderten sie eine stärkere Stellung der Arbeitnehmer.³¹¹ Erst nachdem die ersten beiden Phasen der Privatisierung abgeschlossen waren, begannen einige Gewerkschaften und Gewerkschaftsführer, sich für die MKB als Mittel zur Privatisierung der verbleibenden staatlichen Vermögenswerte sowie zur Umstrukturierung angeschlagener Unternehmen einzusetzen und Modelle dafür vorzuschlagen. Die Arbeitgeber, vertreten durch den Kroatischen Arbeitgeberverband, haben im Vergleich zu den Gewerkschaften eine stärkere Position. Die Tatsache, dass eine einzige Organisation die Arbeitgeber vertritt, während die Arbeitnehmer durch viele vertreten sind, erklärt dieses Machtgefälle nur teilweise. In Bezug auf MAB bleiben die Arbeitgeber und ihre Organisation öffentlich unverbindlich und stehen weder positiv dafür noch entschieden dagegen. Ab 2016 befürworten sowohl die Unternehmensleitung als auch die Gewerkschaften in Unternehmen, welche noch für eine Privatisierung in Frage kommen, und denjenigen Unternehmen, die mit einem hohen Anteil an staatlicher Kapitalbeteiligung privatisiert werden, eine stärkere finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer, insbesondere durch MKB-Programme.³¹² Einige Unternehmenssprecher, die Unternehmen mit irgendeiner Form von Kapitalbeteiligungen vertraten, haben sich öffentlich für eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer an der Privatisierung der verbleibenden Staatsanteile ausgesprochen. Sie haben auch eine klarere Regulierung und Unterstützung bestehender Modelle gefordert.

³¹¹ Das Statut des Parlaments 2000 ermächtigt die Sozialpartner, sich an der Arbeit der parlamentarischen Ausschüsse zu beteiligen und ihnen so direkten Einfluss auf die Ausarbeitung von Gesetzen zu geben, die sich mit Fragen wie Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen befassen.

³¹² Siehe Pološki Vokić, N., Klindžić, M. und Načinović Braje, I., „Determinanten der finanziellen Beteiligung - Zwei Jahrzehnte kroatische Praxis“, in Dimensionen und Perspektiven der finanziellen Beteiligung in Europa, Fietze und Matiaske (Hrsg.), Nomos 2016.

Entwicklung auf politischer Ebene – MKB in der Privatisierung wurde von den damaligen kroatischen Regierungen nur während der ersten Stufe unterstützt. Während diese Politik völlig im Einklang mit der ideologischen Ausrichtung der rechtsgerichteten Regierungen in der ersten Dekade des Übergangs stand, ist es weniger einfach zu erklären, warum die von 2000-2004 im Amt befindlichen Sozialdemokraten praktisch keine Initiativen zur Unterstützung der MKB entfalteten. 2010 begann die Regierung, mehr Interesse an der Regelung der MKB zu zeigen, indem sie einen Dialog mit den Sozialpartnern aufnahm, vor allem mit Gewerkschaften in Aktiengesellschaften, bei denen der Staat die Mehrheit der Aktien hält. Seitdem wurden jedoch keine konkreten Maßnahmen ergriffen. Auch die derzeitige Regierung hat keine ernsthafte Absicht gezeigt, Maßnahmen zur Förderung oder zumindest zur Regulierung der MKB einzuführen.

10.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer im Jahr 2013 durchgeführten Umfrage unter mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa, bieten 3,4% (2009 3,7%) der Unternehmen mit mehr als zehn Angestellten ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 20,1% (2009 4,6%) eine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsumfrage, die 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU umfasste, zeigt, dass im Jahr 2015 2% (2010 1,4%) der kroatischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 12,6% (2010 6,4%) am Gewinn beteiligt waren.

In einer Studie von Ende 2003 wurden in 9,4% der Unternehmen „organisierte Programme für eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenseigentum“ festgestellt (52 von 552 insgesamt befragten Unternehmen).³¹³ Die Arbeitnehmer besaßen 10% der Anteile an 68% der Unternehmen, die über Kapitalbeteiligungen berichteten. Sie hielten eine Mehrheitsbeteiligung (über 50%) an 12% der Unternehmen, während sie nur an 5% der Unternehmen mehr als 90% besaßen.³¹⁴ Gewinnbeteiligungen sind selten. Sie werden in Gesetzen, Rechtsakten oder Tarifverträgen nicht erwähnt.

10.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

MAB ist derzeit in Kroatien nicht ausdrücklich geregelt. In der Vergangenheit unterstützte das Privatisierungsgesetz jedoch die MKB. Trotz fehlender staatlicher Regulierung gibt es in einzelnen Unternehmen verschiedene Modelle der MAB, einschließlich Gewinnbeteiligung und ESOPs. Änderungen des Privatisierungsgesetzes, um ESOPs auf eine gesetzliche Grundlage zu stellen wurden fast ein Jahrzehnt lang vergeblich erwartet.³¹⁵ Mitarbeiter von Privatunternehmen, die mindestens 20 reguläre Arbeitnehmer beschäftigen, haben unter den im Arbeitsrecht festgelegten Bedingungen und Verfahren das Recht auf Mitsprache bei Entscheidungen, die ihre wirtschaftlichen und sozialen Rechte und Interessen betreffen, und

³¹³ Tipurić et al., 2004; in vielen Fällen wurden in der Studie analysierte ESOP-Programme gestoppt oder abgeschlossen, während einige Programme nur wenige ESOP-Merkmale in ihrer Gestaltung hatten.

³¹⁴ Siehe auch PEPPER-III-Bericht 2006, S. 118 f., 123 (Tabelle 1).

³¹⁵ Gewerkschaften in ehemaligen Staatsunternehmen wie dem Mineralölkonzern Uljanik unterstützen seit langem ein eigenes MKB-Gesetz (siehe <https://www.braniteljski-portal.com/procitajte-upravljacka-pravadionicara-dionice-i-radnicko-dionicarstvo-u-uljaniku>, Login 5. Oktober 2018).

sind berechtigt, einen oder mehrere Vertreter in den Betriebsrat zu wählen. Aufgabe des Betriebsrates ist es, die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber zu wahren und zu fördern. Wurde kein Betriebsrat eingerichtet, übernimmt die Gewerkschaft ihre Befugnisse.

Im Rahmen einer allgemeinen Steuerreform wurde die Steuerbelastung für Belegschaftsaktien und Mitarbeiteraktienoptionen an die der Kapitalertragsteuer angepasst: Bisher wurde der Vorteil aus unentgeltlichen oder vergünstigten Aktien bis zu HRK 360.000 mit 24% und darüber mit 36% besteuert; seit Januar 2019 (Art. 64 Einkommensteuergesetz, GBl. Nr. 115/16, 106/18, 121/2019) findet eine Kapitalertragsteuer i.H.v. 24% Anwendung; Einnahmen aus der Veräußerung von Aktien, Zinsen und Dividenden sind ebenfalls Kapitalgewinne und werden mit einem Steuersatz von 12% besteuert.

10.3.1 Mitarbeiteraktien

Nach Art. 233 Abs. 2 kroatischen Aktiengesetzes aus dem Jahr 2003 (AktG) kann eine Gesellschaft besondere Belegschaftsaktien mit einem Wert von höchstens 10% des Grundkapitals ausgeben. Die Belegschaftsaktien sind bis zur vollständigen Bezahlung nicht stimmberechtigt. Gemäß der Umsetzung der 2. Richtlinie des Rates über das Gesellschaftsrecht (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976) können Aktiengesellschaften: (i) eigene Aktien im gleichen Rahmen mit dem Beschluss der Hauptversammlung über den Erwerb eigener Aktien mit einer Laufzeit von fünf Jahren zurückkaufen (Art. 233 Abs. 2; statt wie bisher 18 Monate); (ii) finanzielle Unterstützung leisten, d.h. Vorschüsse zahlen, Darlehen gewähren oder Sicherheiten leisten (Art. 234 AktG befreit die Gesellschaft von dem allgemeinen Kreditverbot zum Erwerb eigener Aktien), mit dem Ziel, dass diese Aktien von den Mitarbeitern erworben werden, sofern eine Rücklage gebildet wird, um das Eigenkapital durch den Verkauf von Aktien an Mitarbeiter nicht zu gefährden; (iii) eine „bedingte Kapitalerhöhung“ zur Erfüllung des Mitarbeitererwerbsrechts zu beschließen (Art. 313 AktG). Da Arbeitnehmer, einschließlich derer, die im Zuge der Privatisierung Anteilseigner wurden, in der Regel Minderheitsaktionäre sind, sind auch Bestimmungen zum Schutz dieser Klasse relevant.³¹⁶

10.3.2 Aktienoptionen

Seit Anfang 2019 werden Einkünfte aus Mitarbeiteraktienoptionen nicht mehr als Einkünfte aus Arbeit, sondern aus Kapital betrachtet und mit einem Kapitalertragsteuersatz von 24% zum Zeitpunkt der Ausübung besteuert.

³¹⁶ Für die Änderung der Satzung ist eine Dreiviertelmehrheit der Stimmen erforderlich. Bei Entscheidungen der Hauptversammlung über die Haftung von Vorstands- oder Aufsichtsratsmitgliedern (§ 273 AktG) haben Aktionäre mit einer Beteiligung von mindestens 10% des Grundkapitals Mitspracherecht; sie können auch gerichtlich die Abberufung eines Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund beantragen. Aktionäre, die mindestens 5% der Aktien besitzen, können die Hauptversammlung einberufen. Ein Mehrheitsaktionär, der mindestens 95% der gesamten Aktien hält, kann Minderheitsaktionäre gegen eine angemessene Entschädigung aufkaufen, wenn die Hauptversammlung dies beschließt (Art. 300 AktG).

10.3.3 Privatisierung

Das kroatische Gesetz über die Umwandlung von Unternehmen in soziales Eigentum (Umwandlungsgesetz 1991) gab Mitarbeitern, einschließlich Führungskräften und ehemaligen Mitarbeitern, das Recht, abhängig von ihren Beschäftigungsjahren vergünstigte Aktien zu kaufen, , beginnend mit 20% und einem Zuschlag von einem Prozent für jedes Beschäftigungsjahr bis zu einem Maximum von 60%. Angestellte, die ihre Aktien in bar bezahlten, erhielten einen zusätzlichen Rabatt von 10%. Die Zahlungen konnten auch in Raten über fünf (später über 20) Jahre verteilt erfolgen. Nachdem der Mitarbeiter 5% des Gesamtpreises gezahlt hatte, erhielt er alle ermäßigten Aktien sofort. Änderungen dieses Gesetzes im Jahr 1993 berechtigten die Mitarbeiter, nicht mehr als 50% der gesamten Aktien mit einem Wert von nicht mehr als einer Million Euro zu kaufen. Ein Drittel der verbleibenden Aktien wurde an staatliche Pensionskassen und zwei Drittel an den staatlichen Privatisierungsfonds zur öffentlichen Ausschreibung zum Marktwert übertragen. Da die Privatisierung 1999 teilweise rückgängig gemacht wurde, müssen noch viele Anteile staatlicher Unternehmen privatisiert werden. Nach dem Konkurs von 22,2% aller privatisierten Unternehmen wurde das verbleibende Vermögen an den staatlichen Privatisierungsfonds zurücküberwiesen. Bis 1999 waren 379.030 von 641.152 Verkaufsverträgen von Mitarbeitern, die diskontierte Aktien in Raten kauften, in Verzug.³¹⁷ Die wichtigste Bestimmung zur MKB im darauf folgenden Gesetz zur Verwaltung und Veräußerung von Eigentum der Republik Kroatien (Gesetz 94/2013) war Art. 47 Abs. 2, der den Staat ermächtigte, im Rahmen eines MKB-Programms bis zu 25% der Aktien von Unternehmen an ihre Mitarbeiter zu verkaufen, der jedoch 2018 aufgehoben wurde. Mit Beschluss vom 22. Mai 2018, nur acht Tage vor Inkrafttreten des Gesetzes 52/2018, das Art. 47 Abs. 2 aufhob, hatte das Verfassungsgericht jedoch seine Verfassungsmäßigkeit festgestellt und hinterfragte seine Außerkraftsetzung.³¹⁸

³¹⁷ In Anerkennung der Tatsache, dass die Privatisierungsziele nicht erreicht wurden, trat am 16. Mai 2005 ein neues Gesetz in Kraft, das „Gesetz über Revision und Umwandlung und Privatisierung“. Die Privatisierung von 1.556 Unternehmen wurde nach diesem Gesetz untersucht. In allen bis auf 75 Fällen wurden Verfahrensunebenheiten festgestellt.

³¹⁸ Entscheidung U-I/3250/2014. Der Kläger hatte die Aufhebung der Norm mit der Begründung begehrt, dass diese unter anderem gegen die verfassungsmäßigen Garantien für Unternehmertum verstoße.

11. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Italien

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autoren Domenico Paparella, Emanuela Di Filippo und Mirella Damiani). Zur Aktualisierung haben beigetragen 2014 Roberta Caragnano und Andrea Borroni sowie 2019/2020 Jens Lowitzsch und Andrea Borroni.

11.1 Einführung und Hintergrund

Die MAB in Italien entstand insbesondere im Zusammenhang mit der Restrukturierung von Produktionsprozessen und der Neugestaltung des Personalmanagements Mitte der 1980er Jahre in betrieblichen Tarifverträgen.³¹⁹ Um mehr Einflussnahme bemüht, strebten die Gewerkschaften an, dass Arbeitnehmer eine wichtigere Rolle bei der Gestaltung dieser Vereinbarungen auf Unternehmensebene spielen. Gleichzeitig wurde das so genannte „Marcora“-Gesetz erlassen, um die Gründung von Genossenschaften zu fördern. Im Zuge der Privatisierungen einzelner Unternehmen wurden Anfang der 1990er Jahre mit dem Dekret Nr. 333/92 über die Privatisierung von Staatsunternehmen wie ENI, IRI, ENEL, der Verkauf von Aktien an Mitarbeiter zu Vorzugskonditionen im Rahmen von Börsengängen ermöglicht. Weitere Beispiele für Privatisierungen im Zusammenhang mit MKB in diesem Zeitraum waren Credito Italiano, Banca Commerciale, IMI, INA und AEM SpA sowie Dalmine und Italian Telecom (mit 14% Beteiligung) zu Beginn der 2000er Jahre. Darüber hinaus wurde die MKB als Schutzmechanismus gegen feindliche Übernahmen genutzt, z.B. von Gucci im Jahr 2000.³²⁰

Haltung der Sozialpartner – Die Gewerkschaften sind sich grundsätzlich über die positiven Auswirkungen der Gewinnbeteiligung einig, aber die MKB betreffend gespalten. Unter den großen Gewerkschaften befürwortet die CISL MKB als Mittel zur Ausweitung der Beteiligung an Entscheidungsprozessen. Die UIL ist hingegen der Ansicht, dass es nicht die Aufgabe der Gewerkschaften ist, die MKB zu fördern. Die CGIL lehnt MKB traditionell ab; sie vertritt die Auffassung, dass die MAB durch spezielle ergänzende Fonds (Fondi di previdenza complementare) besser umgesetzt wird. Die Arbeitgeberverbände sind ähnlich gespalten. Confindustria will die Angelegenheit ganz den einzelnen Unternehmen überlassen, ohne Stellung zu beziehen. Organisationen, die KMU vertreten (Confartigianato, Confcommercio), sind offener für eine finanzielle Beteiligung, wenn Mittel zur Förderung der regionalen Entwicklung von KMU bereitgestellt werden. Seit 2008 wurde ein neues Gesetz zur Entlastung der Vergütung in Form einer Gewinnbeteiligung eingeführt. In diesem Sinne fordert das Abkommen vom 24. April 2013 zwischen CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL und UIL die Regierung auf, die Steuerbelastung für Entgelte in Form von Gewinnbeteiligungen zu senken und auch kleine Unternehmen ohne gewerkschaftliche Vertretung zu erfassen. Mit dem 2016er Programm des Ministeriums für Wirtschaft und Finanzen (2016 DPEF) wurde eine allgemeine jährliche Schwelle von EUR 2.500 pro Mitarbeiter für Arbeitgeberleistungen zugunsten der

³¹⁹ Siehe z.B. Olivetti 1984, Fiat 1982 und 1986, Mondadori 1987 und Unipol 1986.

³²⁰ Das Management von Gucci und die sektoralen Gewerkschaftsorganisationen haben eine Vereinbarung unterzeichnet, die allen Mitarbeitern den Kauf von Aktien anbietet, indem sie ihre Endvergütung und ihre leistungsabhängige Vergütung in Anspruch nehmen und eine Aktionärsvereinigung der Mitarbeiter gründen, die ihre Mitglieder vertritt. Für einen Überblick zu diesem Thema siehe A. Borroni (Hrsg.), *La partecipazione finanziaria dei lavoratori all'impresa: uno sguardo d'insieme*, Libellula, Tricase, 2017.

Mitarbeiter festgelegt (einschließlich Gewinnbeteiligung und Produktivitätsanreize). Trotz des gestiegenen Interesses an diesem Thema finden andere Arten der Beteiligung, z.B. die MKB, keine einstimmige Unterstützung durch Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Die UGL, die öffentlich die MKB und die Übernahme von Unternehmen in Not durch ihre Beschäftigten befürwortet, ist ein Einzelfall.

Entwicklung auf politischer Ebene – Im Rahmen des Trilateralen Abkommens von 1993³²¹ wurden neue Regeln für die dezentrale Tarif- und Einkommenspolitik verabschiedet. Obwohl sich dies positiv auf die Einführung von MAB auswirkte, wurden erst 1997 entsprechende steuerliche Anreize zu ihrer Förderung eingeführt. Der Schwerpunkt lag auf der Erzielung makroökonomischer Vorteile durch die Verknüpfung von Entgelt und Leistung, insbesondere zur Kontrolle von Lohninflation. Steuerliche Anreize für die MAB wurden Ende der 1990er Jahre eingeführt, die im Gegensatz zu anderen Ländern auch für kleinere Unternehmen und insbesondere auch für Gesellschaften mit beschränkter Haftung gelten. Im Juli 2010 legte das italienische Arbeitsministerium den so genannten Beteiligungskodex vor³²², der alle einschlägigen Rechtsvorschriften aus verschiedenen Rechtsquellen zur MAB sowie die Dokumentation des Parlaments zu den von den Sozialpartnern vorgelegten Gesetzesentwürfen umfasste (jedoch war das Dokument auch 2019 noch nicht fertiggestellt und veröffentlicht). Im Jahr 2008 brachte ein erneutes Interesse an dem Thema neue Vorschläge, um die Vergütungssysteme flexibler zu gestalten und die steuerlichen Anreize zu erhöhen. Im Januar 2009 unterzeichneten CISL, UIL und UGL (nur CGIL enthielt sich) eine Rahmenvereinbarung mit Arbeitgebern und der Regierung über ein neues Tarifverhandlungssystem, das auch die MAB einschloss.³²³ Im April 2009 unterzeichneten die gleichen Parteien die „interkonföderale Vereinbarung“ mit detaillierteren Vereinbarungen für den Industriesektor.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die politische Situation in Italien in einer dynamischen Entwicklung befindet. Alle politischen Parteien sind sich einig, steuerliche Anreize für MAB einzuführen, um Vereinbarungen auf Unternehmensebene zu fördern, die eine Erhöhung der Vergütung mit einer Steigerung der Produktivität in Verbindung bringen.

11.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer im Jahr 2013 durchgeführten Umfrage unter mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa, bieten 3% (2009 3,9%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Italien ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 16,8% (2009 3,4%) eine Form der Erfolgsbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsumfrage, die 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU umfasste, zeigt, dass im Jahr 2015 2,1% (2010 2,1%) der italienischen Arbeitnehmer an Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen teilnahmen, während 5,1% (2010 8,2%) am Gewinn beteiligt waren.

³²¹ Siehe „*Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo*“ vom 13. Juli 1993.

³²² http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/PrimoPiano/codice_partecipazione.htm; für Näheres siehe R. Caragnano, *Il Codice della partecipazione. Contributo allo studio della partecipazione dei lavoratori*, Giuffrè, Milano, September, 2011.

³²³ Siehe T. TREU, *L'accordo per il nuovo modello contrattuale*, in *GL*, 2009, 5, 12.

11.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Obwohl Art. 46 und 47 der italienischen Verfassung das Recht der Arbeitnehmer auf Zugang zu Kapitalanlagen in den wichtigsten Industrien anerkennt, ist die gesetzgeberische Unterstützung von MKB bescheiden. Spezielle Gesetze, einschließlich steuerlicher Anreize, bestehen für Gewinnbeteiligung, Mitarbeiteraktien und Aktienoptionspläne. Pläne in börsennotierten italienischen Unternehmen (und den kontrollierenden und/oder kontrollierten Unternehmen) unterliegen Offenlegungspflichten. Es gibt auch spezielle Regelungen für Vergütungspläne für Direktoren und leitende Angestellte von Banken, Versicherungsgesellschaften und anderen Finanzunternehmen. Die für italienische börsennotierte Unternehmen geltenden Regeln der Unternehmensführung sind in der Gesetzesverordnung Nr. 58 vom 24. Februar 1998 (Dekret Nr. 58/1998, geändert durch Dekret Nr. 6 vom 17. Januar 2003) festgelegt.

Das Steuersystem für MAB wird nun durch das 2017er Programm des Ministeriums für Wirtschaft und Finanzen (2017 DPEF) in der Auslegung durch die Agenzia delle Entrate im Rundschreiben Nr. 5/E vom 29. März 2018 geregelt, das unter anderem Anreize in Form von Firmenkrediten, Beiträgen zu privaten Pensionsfonds (steuerbefreit bis zu EUR 8.165) und Mitarbeiteraktien vorsieht. Art. 184 Abs. C des 2017 DPEF führte eine Steuerbefreiung für Arbeitgeberbeiträge zum Erwerb von Mitarbeiteraktien und aktienbasierte Gewinnbeteiligung von bis zu EUR 5.066 ein. Bei Arbeitnehmern mit einem Jahresgehalt von höchstens EUR 80.000 kann der Arbeitgeber einen Bonus von bis zu EUR 3.000 für jede Art von MAB gewähren, wobei die Obergrenze bei breit angelegten Plänen auf EUR 4.000 angehoben wurde (Art. 1 Abs. 189, Gesetz 208/2015 und Art. 4 des Dekrets Nr. 50/2017). Neben einer Einkommensteuerbefreiung ist der Arbeitnehmer auch von den Sozialversicherungsbeiträgen ausgenommen, die der Staat übernimmt, um den Anlagebetrag nicht zu reduzieren. Dabei ist es insbesondere erforderlich³²⁴, dass durch Tarifverträge („Piani di risultato“), die auf effizientere Ergebnisse in Bezug auf Produktivität, Qualität, Effizienz und Innovation abzielen, die MAB an den wirtschaftlichen Ergebnissen dieser Maßnahmen gemessen wird. Die Ergebnisse müssen überwacht und anhand von messbaren Indikatoren oder vorgegebenen Werten verifiziert werden (Art. 2,2 D.M. 25. März 2016).

Eine Verbindung zwischen MAB und der Ausweitung bestehender Mitwirkungsrechte an Entscheidungsprozessen besteht in der Regel nicht. Eine seltene Ausnahme ist Art. 2351 des Bürgerlichen Gesetzbuches, der vorsieht, dass den Aktionären bestimmter „Belegschaftsaktien“ das Recht eingeräumt werden kann, nach der Satzung der Gesellschaft einen Vertreter für den Vorstand oder Aufsichtsrat zu benennen; jedoch ist diese mit der Reform des Bürgerlichen Gesetzbuches 2003 eingeführte Vorschrift bisher nicht angewandt worden.

11.3.1 Mitarbeiteraktien

Das italienische Bürgerliche Gesetzbuch (im Folgenden BGB genannt) regelt ermäßigte Mitarbeiteraktien von Aktiengesellschaften mit einer Haltedauer von drei bis fünf Jahren. Nach Gesetz Nr. 112/08 gilt der Wert des Rabatts grundsätzlich als Einkommen und unterliegt entsprechend der Einkommensteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen. Dasselbe gilt für Aktien, die anstelle der Vergütung übertragen werden. Nach Art. 2441 BGB kann das

³²⁴ Die Voraussetzungen für die oben genannten Anreize für MAB-Pläne sind durch Art. 51 des Gesetzesdekrets Nr. 81 vom 15. Juni 2015, Art. 1 Abs. 189 des Gesetzes Nr. 208 vom 28. Dezember 2015 und die interministerielle Verordnung vom 25. März 2016 geregelt.

Bezugsrecht der Aktionäre für bis zu 25% der neu ausgegebenen Aktien durch Mehrheitsbeschluss der Hauptversammlung ausgesetzt werden, wenn diese Aktien auf die Mitarbeiter übertragen werden sollen.³²⁵ Um den Erwerb von Aktien durch Arbeitnehmer zu erleichtern, erlaubt das Gesetz einer Gesellschaft, Vorschüsse zu zahlen, Darlehen zu gewähren oder Sicherheiten zu leisten, unter der Bedingung, dass diese „finanzielle Unterstützung“ innerhalb der Grenzen der ausschüttungsfähigen Rücklagen liegt (Art. 2358 § 8 BGB). Darüber hinaus erlauben Art. 2349 und 2351 BGB die Ausgabe von speziellen Mitarbeiteraktien bei Kapitalerhöhungen unter besonderen Voraussetzungen hinsichtlich Form, Handelbarkeit und Rechte, sofern dies nach der Satzung der Gesellschaft zulässig ist und von einer außerordentlichen Hauptversammlung genehmigt wird. Die Durchführung solcher Pläne kann den Erlass besonderer Bestimmungen erfordern, die die Übertragbarkeit der den Mitarbeitern zugeteilten Aktien einschränken. In der Praxis greifen Unternehmen häufig auf eine gemischte Form der Aktienzuteilung zurück, nämlich kostenlose Aktien in Kombination mit der Möglichkeit, Aktienkaufangebote für Mitarbeiter als Schutzmechanismus gegen feindliche Übernahmen zu nutzen. Die Zuteilung von kostenlosen Aktien kann die Mitarbeiter der Gesellschaft als auch die Mitarbeiter verbundener Unternehmen betreffen.

Im Allgemeinen wird der Veräußerungsgewinn mit 12,5% Kapitalertragsteuer statt mit 40% besteuert, sofern die Übertragung weniger als 2% der Stimmen oder 5% des Kapitals bei börsennotierten Gesellschaften bzw. weniger als 20% der Stimmen oder 25% des Kapitals bei nicht börsennotierten Gesellschaften betrifft. Im Verlustfall kann der Betrag als Steuergutschrift vorgetragen werden.³²⁶ Im Rahmen dieser Pläne sind bis zu EUR 4.000 pro Jahr des Wertes der Aktien oder Aktienoptionen, die den Mitarbeitern kostenlos oder vergünstigt gewährt werden, von der Einkommensteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen befreit, wenn folgenden Bedingungen kumulativ erfüllt sind: (i) der Plan richtet sich an alle Mitarbeiter der Gesellschaft; (ii) die Aktien werden von einer Konzerngesellschaft ausgegeben; (iii) die Aktien werden von den Mitarbeitern für mindestens drei Jahre ab dem Zeitpunkt der Gewährung gehalten.³²⁷

11.3.2 Aktienoptionen

Spezifische Regeln für Aktienoptionspläne wurden 1997 gemäß § 48 Abs. 2 g) und g) EStG in der Fassung des Dekrets 314/97 eingeführt. Das Dekret Nr. 505/99 befreite den Wertzuwachs zwischen der Gewährung und der Ausübung breit angelegter Optionen von Sozialversicherungsbeiträgen und persönlicher Einkommensteuer. Die Bedingungen für die Steuerbefreiung sind in Dekret Nr. 262 vom 3. Oktober 2006 (umgesetzt in Gesetz Nr. 286/2006) wie folgt konkretisiert: (i) Mindestausübungsfrist von drei Jahren ab dem Zeitpunkt der Gewährung; (ii) zum Zeitpunkt der Ausübung der Option ist das Unternehmen an der Börse notiert; (iii) Mindesthaltedauer von fünf Jahren ab dem Zeitpunkt der Ausübung. Darüber hinaus werden bei der Gewährung von breit angelegten Mitarbeiteraktienoptionen keine

³²⁵ Gemäß dem Gesetz Nr. 262 vom 28. Dezember 2005 benötigen börsennotierte Unternehmen, die beabsichtigen, Mitarbeitern, Direktoren oder Beratern Aktien- oder Aktienoptionspläne zur Verfügung zu stellen, die Zustimmung der Hauptversammlung. Sie müssen Informationen über den Plan an die italienische Börsenaufsichtsbehörde Consob übermitteln.

³²⁶ Für Führungskräfte, die im Finanzsektor tätig sind, gilt eine neue zusätzliche Steuer von 10% auf Bonuseinkünfte oder Einkünfte aus der Ausübung von Aktienoptionen, wenn diese Einkünfte mehr als das Dreifache des Satzes des Festgehalts des Managers betragen (Artikel 33 Verordnung Nr. 78/2010).

³²⁷ Bei einer Übertragung von Gratisaktien ex lege muss jedoch keine Sperrfrist eingehalten werden (Beschluss des Finanzamtes Nr. 97 vom 25. Juli 2005).

Steuer- oder Sozialversicherungsbeiträge erhoben, wenn die Option nicht handelbar oder nicht auf Dritte übertragbar ist. Wird eine nicht handelbare Option handelbar, ist die Differenz zwischen dem Marktwert und dem Kaufpreis für den Mitarbeiter steuerpflichtig und unterliegt der Sozialversicherungspflicht. Bei Ausübung der Option wird die Differenz zwischen dem Marktwert der Aktien zum Ausübungszeitpunkt und dem Ausübungspreis als Kapitalgewinn mit 12,5% besteuert; Sozialversicherungsbeiträge fallen nicht an.

11.3.3 MKB in Gesellschaften mit beschränkter Haftung und in Start-ups

Bis 2011 waren als Vergütung übertragene Anteile an einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung auf Gesellschaftsebene körperschaftsteuerpflichtig; seit 2011 sind unentgeltlich übertragene Gesellschaftsanteile bis zu einem Betrag von EUR 7.500 bei vom Arbeitgeber zu tragenden Notargebühren von Steuer und den Sozialversicherungsbeiträgen befreit. Des Weiteren führte Italien mit der Verabschiedung des D.L. 179/2012 für MKB in innovativen Start-ups die sozialversicherungsfreite Ausgabe von Aktien oder Anteilen mit aufgeschobener Besteuerung beim Verkauf ein. Darüber hinaus schaffte das Haushaltsgesetz 2018 mit Wirkung zum 1. Januar 2019 den Formzwang notarieller Beurkundung für Liquidation und Übertragung von Anteilen an Gesellschaften mit beschränkter Haftung (S.r.l.) ab. Stattdessen müssen die entsprechenden Urkunden nunmehr lediglich von einer in den Registern der Wirtschaftsprüfer und Buchhalter eingetragenen Person bei der zuständigen Stelle des Handelsregisters eingereicht werden. Anstatt des Notars prüft nunmehr diese, ob die gesetzlich vorgesehenen Bedingungen erfüllt sind, was (i) die Identität der an der Transaktion beteiligten Parteien und ihre Handlungsfähigkeit, (ii) ggf. den Güterstand der Ehepartner, (iii) den tatsächlichen Besitz der Anteile und (iv) ggf. entgegenstehende Beschränkungen in der Satzung des Unternehmens umfasst. Das Verfahren ist jetzt – im Vergleich mit der klassischen notariellen Beurkundung – weniger kostspielig und deutlich schneller: Die Übertragung von Anteilen erfordert lediglich einen Arbeitstag ab dem Datum, an dem alle digitalen Unterschriften auf der Urkunde vorliegen; die Übertragung wird am selben Tag wirksam, an dem sie vom Buchhalter unterzeichnet und registriert wurde. Die Urkunde muss dann innerhalb von 20 Tagen nach Anbringung digitaler Signaturen und Zeitstempel vom bevollmächtigten Buchhalter beim Finanzamt registriert werden.

11.3.4 Privatisierung

Gemäß § 381 des Gesetzes Nr. 266 vom 23. Dezember 2005 kann die Satzung von Unternehmen, an denen der Staat eine wesentliche Beteiligung hält, spezielle Aktien oder Optionen vorsehen, die allen Mitarbeiter unentgeltlich oder einzelnen Mitarbeitern gegen Entgelt übertragen werden, um den Privatisierungsprozess zu erleichtern. Die Kriterien für die Berechnung des Ausgabepreises werden vom Justizministerium in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Wirtschaft und Finanzen sowie mit der italienischen Börsenaufsicht Consob festgelegt. Das Recht der Inhaber solcher Aktien oder Aktienoptionen auf Gewinnausschüttungen und auf Restvermögen im Falle der Liquidation ist eingeschränkt.

12. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Zypern

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autoren Christos Ioannou, Loizos Papacharalambous und Haris Kountouros). Zur Aktualisierung 2014 haben Denis Suarsana und Haris Kountouros beigetragen sowie 2019/2020 Georgia Charalambous und Haris Kountouros.

12.1 Einführung und Hintergrund

Weder Kapitalbeteiligung noch Gewinnbeteiligung sind in Zypern weit verbreitet. In Folge der Entwicklung eines modernen Kapitalmarktes in den 1990er Jahren hielten jedoch mehr als 50% der Haushalte Aktien als Finanzvermögen. Das Land hatte einen großen Genossenschaftssektor, der sich über Jahrzehnte hinweg unter Beteiligung von mehr als der Hälfte der Bevölkerung entwickelt hat, jedoch stark unter der Finanzkrise von 2013 litt, mit der Folge, dass im Jahr 2018 die Genossenschaftszentralbank zusammenbrach und für einen nominalen Betrag von einer auf der Insel aktiven Privatbank gekauft wurde. Ein Beispiel für MKB war die im staatlichem Mehrheitseigentum stehende Cyprus Airways, die im Rahmen des Vergütungssystems auch einen Mitarbeiteraktienplan unterhielt. Das Unternehmen wurde jedoch 2015 aufgelöst.

Haltung der Sozialpartner – Die Beteiligung von Arbeitnehmern, sei es in finanzieller Hinsicht oder bei der Entscheidungsfindung, erscheint weder auf der Agenda der Gewerkschaften noch der Arbeitgeberverbände. Die Gewerkschaften sind hauptsächlich auf Branchen- oder Sektorebene organisiert und gehören nationalen Verbänden oder Konföderationen an, wobei die wichtigsten der dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) angeschlossene Zyprische Arbeitnehmerverband (SEK) und der Panzyprische Gewerkschaftsbund (PEO) sind. Die Arbeitgeber sind auch in Industrie- oder Branchenverbänden organisiert, von denen die meisten Mitglieder des zyprischen Arbeitgeber- und Industrieverbandes (OEB) und der zyprischen Industrie- und Handelskammer (KEBE) sind. Durch die Bankenkrise wurde das bisher gut funktionierende System der Arbeitsbeziehungen erheblich belastet. Verstöße gegen Tarifverträge (die nicht rechtsverbindlich sind) und gegen das Arbeitsbeziehungsgesetz wurden immer häufiger. Die Krise von 2012-2013 bewirkte eine angespannte Koalition aus Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, die darauf abzielte, die Lohnerhöhungen einzufrieren und in einigen Fällen die Löhne sogar zu senken. Im Jahr 2018 zielten einige Tarifverträge darauf ab, einen Teil der Lohnkürzungen, die in den Jahren, in denen Zypern unter der Aufsicht des IWF, der EZB und der Europäischen Kommission stand, wieder rückgängig zu machen.

Entwicklung auf politischer Ebene – Ein moderner Kapitalmarkt entwickelte sich durch die zyprische Börse, die im März 1996 offiziell ihre Tätigkeit aufnahm. Doch der frühe Boom und die Krise der Börse von 2002-2003 ließen die Öffentlichkeit den Finanzmärkten gegenüber skeptisch gegenüberstehen.³²⁸ Die Bankenkrise 2012-2013, die ihrerseits zu einer allgemeineren schweren Wirtschaftskrise führte, hat sowohl die Wirtschaft als auch die

³²⁸ Im Oktober 2001 näherte sich der Markt dem Wert von 100, nachdem er von 800 auf dem Höhepunkt eines kurzzeitigen Booms im Jahr 1999 gefallen war. 2002/2003 setzte er seinen langfristigen Rückgang fort und erreichte Ende 2003 ein Niveau von 80.

Regulierung von Sektoren der Wirtschaft, vor allem des Bankensektors, erheblich beeinträchtigt, einschließlich der Genossenschaftsbanken. Vor diesem Hintergrund stand MKB weder auf der Tagesordnung der Sozialpartner noch auf der der Regierung. Insbesondere die Wirtschaftspolitik der Regierung neigt dazu, freiwillige Vereinbarungen innerhalb der Arbeitsbeziehungen zu bevorzugen.

12.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer Umfrage unter mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in Europa, die 2013 durchgeführt wurde, bieten 6% (2009 3,5%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Zypern ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 22% (2009 5,6%) irgendeine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsbefragung, die 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU umfasste, zeigt, dass im Jahr 2015 1,1% (2010 2,2%) der zypriotischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 3,7% (2010 4,6%) am Gewinn beteiligt waren.

12.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Das Gesellschaftsrecht enthält keine besonderen Regeln für die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer und enthält nur den bloßen Begriff der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Das zyprische Rechtssystem basiert weitgehend auf den gleichen Grundsätzen wie das des Vereinigten Königreichs; Gesetze zur Regelung von Geschäftsangelegenheiten und -verfahren basieren im Wesentlichen auf dem englischen Common Law.³²⁹ Der institutionelle und rechtliche Rahmen schafft derzeit keine Anreize für die Entwicklung von MKB-Programmen, verhindert diese aber auch nicht. Es gibt keine spezifischen steuerlichen Anreize, vielmehr gelten die allgemeinen Regeln. Die von den Arbeitnehmern zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge belaufen sich auf 7,8% ihres Gehalts mit einer Obergrenze von EUR 54.396 (Stand 2018) und für den Arbeitgeber auf 9,5% zuzüglich einer Zahlung von 2% an den sozialen Kohäsionsfonds (dieser Teil wird auf der Grundlage des tatsächlichen Einkommens berechnet und unterliegt nicht der oben genannten Obergrenze).³³⁰ Kapitalgewinne aus dem Verkauf von Aktien sind steuerfrei, es sei denn, die Gesellschaft besitzt Immobilien in Zypern (dann gilt eine Kapitalertragsteuer von 20%). Dividenden, die einer ansässigen Person mit dortiger Wohnhaft gezahlt werden, unterliegen einer Sonderabgabe für Verteidigung in Höhe von 17%.³³¹

³²⁹ Die englische Rechtsprechung wird häufig vor zyprischen Gerichten zitiert und ist von überzeugender Autorität. Das Verwaltungsrecht stellt eine Ausnahme zum allgemeinen System dar und ist stark von Prinzipien beeinflusst, die sich aus dem griechischen Rechtssystem ableiten.

³³⁰ Zu Zyperns weiteren Steuern und Abgaben siehe <https://home.kpmg.com/xx/en/home/insights/-/2011/12/cyprus-other-taxes-levies.html>. Zugegriffen: 1. April 2020.

³³¹ Für allgemeine Informationen zur Besteuerung im Jahr 2018 siehe Deloitte. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Tax/dttl-tax-cyprushighlights-2018.pdf>. Zugegriffen: 1. August 2019.

12.3.1 Mitarbeiteraktien

Eingetragene Unternehmen in Zypern unterliegen hauptsächlich Kapitel 113 des zyprischen Gesetzes über Unternehmen in seiner geänderten Fassung, das mit dem früheren britischen Companies Act von 1948 fast identisch ist (ohne jedoch die Änderungen des britischen Gesetzes zu übernehmen).³³² Das Gesetz über Unternehmen unterscheidet Aktiengesellschaften (einschließlich nicht börsennotierter Gesellschaften und öffentlicher Körperschaften) und Gesellschaften mit beschränkter Haftung.³³³ Die Bestimmungen der 2. Richtlinie des Rates über das Gesellschaftsrecht (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976) wurden in nationales Recht und speziell ins Gesetz über Unternehmen übernommen. Eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot des Erwerbs eigener Aktien wird in Art. 57a des Gesetzes über Unternehmen definiert. Demnach ist einer Gesellschaft der Erwerb eigener Aktien ohne besonderen Beschluss der Hauptversammlung möglich, wenn die Aktien zum Zweck der Übertragung auf die Mitarbeiter der Gesellschaft oder auf die Mitarbeiter eines assoziierten Unternehmens erworben werden. Um den Mitarbeitern den Erwerb von Aktien zu erleichtern, sieht Art. 53 des Gesetzes über Unternehmen die Möglichkeit vor, zum Zweck des Erwerbs durch die Mitarbeiter der Gesellschaft oder eines verbundenen Unternehmens Vorschüsse zu zahlen, Darlehen zu gewähren oder Sicherheiten zu leisten.³³⁴

12.3.2 Aktienoptionen

Es gibt in Zypern keine speziellen gesetzlichen Regelungen über Mitarbeiteraktienoptionspläne; diese können jedoch in private Arbeitsverträge aufgenommen oder den Arbeitnehmern im Rahmen eines Anreizsystems gewährt werden. So ist es zum Beispiel möglich, wenn auch nicht üblich, dass das arbeit gebende Unternehmen den Mitarbeitern stimmrechtslose Aktien gewährt, die jedoch ein Recht auf eine feste Dividende vorsehen. Diese Praxis sollte jedoch eher als Alternative zur Gewährung von Boni an die Mitarbeiter und nicht als Aktienoptionsplan gesehen werden.

³³² Siehe Papasozomenou E. (2013), Directors' Duties and Liability in Cyprus, in Gerner-Beuerle C., Paech P. und Philipp Schuster E., Annex to Study on Directors' Duties and Liability, S. A137 - A166, A140.

³³³ In der Mehrzahl der Fälle sind solche Unternehmen als gemeinnützige Organisationen gegründet worden. GmbHs können mit oder ohne Stammkapital eingetragen werden, wobei die Haftung jedes Gesellschafters auf den im Gesellschaftsvertrag vereinbarten Betrag beschränkt ist, der im Falle der Liquidation der Gesellschaft eingebracht werden soll.

³³⁴ Erhält eine Führungskraft von der Gesellschaft ein Darlehen oder eine finanzielle Unterstützung, so wird davon ausgegangen, dass sie eine Sachleistung in Höhe von 9% pro Jahr des Darlehens/der Unterstützung erhalten hat. Siehe Deloitte, op. cit.

13. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Lettland

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autoren Tatyana Muravska, Irina Rezepina, Theis Klauberg und Niels Mygind). Zur Aktualisierung 2014 und 2019/2020 haben Theis Klauberg und Tatyana Muravska beigetragen.

13.1 Einführung und Hintergrund

MKB kann in Lettland als nicht gut entwickelt und zunächst rückläufig zusammengefasst werden; im letzten Jahrzehnt war jedoch eine positive Dynamik zu verzeichnen. Während der Transformationszeit in den 1990er Jahren prägte die Privatisierung das Umfeld der MAB und beeinflusste den gegenwärtigen Stand der Kapital- und Gewinnbeteiligung. Diese Phase führte jedoch nur zu einem relativ niedrigen Niveau der MKB. Bis Ende 1998 wurden Aktien im Nominalwert von LVL 27 Mio. (ca. EUR 29 Mio.), das sind 13,6% der gesamten Aktien, gegen Gutscheine an 25.611 Mitarbeiter und ehemalige Mitarbeiter der vormals staatlichen Unternehmen verkauft. Im Jahr 1997 ergab eine Management-Erhebung, dass Mitarbeiter noch in fünf von 28 Unternehmen über eine Mehrheitsbeteiligung verfügten. Im Zeitraum 1997-1999 verringerte sich die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter und ehemaligen Mitarbeiter um 19,2% bzw. 23,3%. In den 2000er Jahren galt die Einführung von Gewinnbeteiligungsmodellen als Anreiz für Produktivität und Leistung und wurde in der Regel individuell durch bilaterale Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geregelt, manchmal aber auch einseitig von den Unternehmen als Teil ihrer Personalpolitik gewährt. Solche Pläne sind jedoch in der Regel auf das obere und mittlere Management beschränkt.³³⁵ Seit 2018 sind Mitarbeiteraktienoptionen im Handelsgesetz definiert, eine Änderung, die auch die Regeln für Mitarbeiteraktien modifizierte.

Haltung der Sozialpartner – Gewerkschaften können nicht als besonders stark bezeichnet werden. Der derzeitige gewerkschaftliche Organisationsgrad in Lettland liegt bei 14% und die meisten Mitglieder sind Beamte.³³⁶ Der Freie Gewerkschaftsbund Lettlands (FTUC) ist die größte Nichtregierungsorganisation in Lettland. Er schützt die Interessen der Arbeitnehmer als Gewerkschaftsmitglieder auf branchenspezifischer und branchenübergreifender Ebene und vertritt 20 Einzelgewerkschaften, die dem FTUC angeschlossen sind. Am 1. August 2011 unterzeichneten der FTUC und der lettische Arbeitgeberverband (LEC) eine Kooperationsvereinbarung, nach der sie die MAB durch die Organisation gemeinsamer Aktivitäten und die Unterstützung von Gesetzesinitiativen fördern wollen.

Entwicklung auf politischer Ebene – Erst ab 2018 wurden von der lettischen Regierung Reformen im Bereich der MAB umgesetzt. Da 2016 ein von der Europäischen Kommission finanziertes, überparteiliches Projekt zur Erforschung und Unterstützung der MAB in den baltischen Republiken mit einem Folgeprojekt 2017/2018 gestartet wurde, scheint es, dass die Gewerkschaften die Idee jetzt aktiver unterstützen. Das nationale Reformprogramm und der

³³⁵ „Employee financial participation in the New Member States“, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2007, S. 11.

³³⁶ Stacenko S. (2013). European Economic Governance and Social Dialogue. International Conference. „New Challenges of Economic and Business Development–2013“. Tagungsband, Universität von Lettland, Riga, May 7-8, 2013, S. 573 – 583.

lettische Strategieentwicklungsplan 2010-2013 haben die Frage der MKB nicht behandelt. Schließlich wurden im Jahr 2018 auf Initiative des Justizministeriums erstmals Regeln für Mitarbeiteraktienoptionen eingeführt und die Regeln für Belegschaftsaktien geändert.

13.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer Umfrage unter mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa, die 2013 durchgeführt wurde, bieten 1,4% (2009 3,9%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Lettland ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 22,5% (2009 10,3%) irgendeine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsbefragung, die 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU umfasste, zeigt, dass im Jahr 2015 3,5% (2010 1%) der lettischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 15% (2010 9,6%) am Gewinn beteiligt waren.

13.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Sowohl die MKB als auch die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer werden in lettischen Unternehmen praktiziert und direkt oder indirekt durch die Gesetzgebung geregelt. Es gibt keine spezielle gesetzliche Regelung zur Gewinnbeteiligung, jedoch beziehen sich mehrere Gesetze auf die MKB und ab 2018 auch auf Aktienoptionen, inklusive steuerlicher Anreize. Die Regulierung in diesem Bereich war jedoch nicht systematisch, so dass die bestehenden Rechtsvorschriften teilweise Wertungswidersprüche enthalten.

Die Einführung von MKB ist nicht mit der Beteiligung an Entscheidungsprozessen verbunden. Auf Vorstandsebene gibt es keine gesetzliche Arbeitnehmervertretung. Die wichtigste Form der betrieblichen Vertretung in Lettland sind die Gewerkschaften, aber seit Inkrafttreten des revidierten Arbeitsrechts (AR) am 1. Juni 2002 ist es auch möglich, „bevollmächtigte Arbeitnehmervertreter“ zu wählen (Art. 10 Abs. 1 AR). Beide sind an der Unterrichtung und Anhörung beteiligt und beide können an Tarifverhandlungen teilnehmen, wobei nicht gewerkschaftlich organisierte Vertreter nur dann verhandeln können, wenn es keine Gewerkschaft gibt (siehe Art. 18 Absatz 1 AR). Der Arbeitgeber konsultiert die Arbeitnehmervertreter zu Fragen, die die Interessen der Arbeitnehmer, insbesondere die Vergütung der Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Beschäftigung wesentlich beeinflussen können (Art. 11 Abs. 1 Zif. 2 AR).

13.3.1 Mitarbeiteraktien

Privatunternehmen (2004) – Für Gesellschaften mit beschränkter Haftung gibt es keine besonderen gesetzlichen Regelungen zur MKB, so dass die allgemeinen Regeln gelten. Dagegen kann eine Aktiengesellschaft Aktien ausgeben, die von Arbeitnehmern im weiteren Sinne, d.h. auch von Führungskräften und Aufsichtsratsmitgliedern, gemäß Art. 255 Handelsgesetzbuch (HGB) erworben werden können. Der Gesamtwert der Belegschaftsaktien soll 10% des Grundkapitals der Gesellschaft nicht überschreiten (Art. 255 Abs. 4 HGB). Eine weitere Einschränkung in Bezug auf Mitarbeiteraktien ist das Erfordernis, dass die Ausgabe dieser Aktien, wenn sie unentgeltlich sind, aus Gewinnrücklagen der Gesellschaft finanziert werden müssen (Art. 255 Abs. 2 HGB). Anders als vor 2018 sind Mitarbeiteraktien laut Art. 255 Abs. 3

HGB³³⁷, sofern dies in den Statuten festgelegt ist, mit einem Stimmrecht, dem Recht auf Dividendenausschüttung und bei Ausgabe gegen Entgelt mit einem Recht auf Liquidationsquoten ausgestattet. Sie sind jedoch seit 2018 eine besondere Gattung von Aktien und, wenn sie gegen Entgelt ausgegeben wurden, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bei Tod entgeltlich auf die Gesellschaft zurück zu übertragen (Art. 255 Abs. 6 HGB). Um diese Übertragung auch ohne Zustimmung des Arbeitnehmers zu gewährleisten, werden die Aktien, unabhängig von ihrer Form, z.B. wenn die Aktien auf dem Konto der Gesellschaft für Finanzinstrumente gehalten werden, von der Gesellschaft selbst gehalten. Gemäß der Umsetzung der 2. Richtlinie des Rates über das Gesellschaftsrecht (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976) können Aktiengesellschaften eigene, voll eingezahlte Aktien erwerben, die innerhalb von 12 Monaten nach einem höchstens fünf Jahre gültigen Beschluss der Hauptversammlung auf ihre Arbeitnehmer übertragen werden. Es fallen Sozialversicherungsbeiträge (2018 11% für Arbeitnehmer; 24,09% für Arbeitgeber) an und seit 2018 auf den Gewinn von kostenlosen oder vergünstigten Mitarbeiteraktien eine progressive persönliche Einkommensteuer (20% bei weniger als EUR 20.000, 23% darüber hinaus bis EUR 55.000 und 31,4% über den letztgenannten Wert hinaus) sowie auf Gewinne aus dem Verkauf von Mitarbeiteraktien (20% Kapitalertragsteuer in 2018) und Dividenden (20% Körperschaftsteuer in 2018, aber keine persönliche Einkommensteuer).

Staatliche oder kommunale Unternehmen (2001/2015) – Gemäß dem Gesetz über die Verwaltung von Kapitalanteilen von öffentlichen Körperschaften und von Kapitalgesellschaften vom 16. Oktober 2014 entscheidet die Regierung Lettlands oder die jeweilige kommunale Behörde, an welchen staatlichen oder kommunalen Unternehmen Mitarbeiteraktien ausgegeben werden können (Art. 87). Belegschaftsaktien können nur von Arbeitnehmern und Vorstandsmitgliedern gehalten werden und sind nicht stimmberechtigt. Wird das Arbeitsverhältnis beendet oder scheidet das Vorstandsmitglied aus dem Amt aus, werden die Mitarbeiteraktien an das Unternehmen zurückübertragen. In diesem Kontext ist es ebenfalls ausnahmsweise zulässig, dass eine Gesellschaft eigene Aktien erwirbt (Art. 88), wobei von der Gesellschaft erworbene Belegschaftsaktien innerhalb von sechs Monaten auf die Mitarbeiter übertragen werden müssen. Nicht fristgerecht übertragene Aktien werden eingezogen und das Aktienkapital entsprechend herabgesetzt (Art. 89).

13.3.2 Aktienoptionen

Bereits ab Januar 2013 wurde die Besteuerung von Mitarbeiteraktienoptionen geändert, indem eine 15-prozentige Kapitalertragsteuer beim Verkauf von Aktien eingeführt wurde, die die bisherige volle Besteuerung mit 25% Einkommensteuer und 35,09% Sozialversicherungsbeiträgen (beides für 2018) ablöste. Die Befreiung von der Einkommensteuer sowie den Sozialversicherungsbeiträgen auf Mitarbeiteraktienoptionen ist an eine dreijährige Haltefrist geknüpft. Bis Januar 2018 wurden die Aktienoptionen nur im Gesetz über die persönliche Einkommensteuer erwähnt (Änderung des Handelsgesetzes im Jahr 2017). Gemäß Art. 248.1 des Handelsrechts können Aktiengesellschaften ihren Mitarbeitern, einschließlich Geschäftsführern und Aufsichtsratsmitgliedern, nach Ablauf der Sperrfrist kostenlos oder zu einem reduzierten Preis Aktienoptionen anbieten. Die Gesellschaft muss einen Rücklagenfonds bilden oder die Gewinnrücklagen für die Ausgabe von Mitarbeiteraktienoptionen (248.1 Abs. 2 HGB) bis zu einer Obergrenze von 10% des

³³⁷ Bisherige Beschränkungen für Mitarbeiteraktien nach Art. 255 HGB, insbesondere fehlende Stimmrechte, galten jedoch nicht für Aktien privatisierter Unternehmen.

eingezahlten Aktienkapitals (248.1 Abs. 4 HGB) verwenden. Die Unternehmenseigner können nach eigenem Ermessen den Kaufpreis festlegen oder kostenlos Optionen gewähren, die mit oder ohne Stimmrecht und auf eine bestimmte Aktienklasse beschränkt werden können. Im Gegensatz zu den Mitarbeiteraktien sind Mitarbeiteraktioptionen frei übertragbar, sofern die Satzung oder die Ausgabebedingungen entsprechende Bestimmungen enthalten (248.1 Abs. 3 HGB).

13.3.3 Privatisierung (1991, 1997)

Die Privatisierung begann im November 1991 in kleinem Umfang in Übereinstimmung mit dem Gesetz über die Privatisierung von Handels-, Gastronomie- und Dienstleistungsobjekten. Lokale Privatisierungskommissionen entschieden über die Methode der Privatisierung, über den Anfangspreis, usw. Zu den möglichen Privatisierungsmethoden gehörten der Verkauf an Mitarbeiter, Auktionen an eine ausgewählte Gruppe, offene Auktionen und der Verkauf an einen ausgewählten Käufer. Die Käufer mussten lettische Staatsbürger oder seit mindestens 16 Jahren in Lettland ansässig sein.³³⁸ Die Privatisierung von Staatseigentum sowie Grund und Boden wurde in großem Umfang von der lettischen Privatisierungsagentur durchgeführt. Aktien staatlicher Unternehmen konnten im Zuge der Privatisierung an die Beschäftigten zu einem Preis verkauft werden, der sogar unter dem Nominalwert dieser Aktien lag. Die an die Beschäftigten zu verkaufenden Aktien durften jedoch nicht mehr als 20% des Aktienkapitals des jeweiligen Unternehmens betragen (Art. 57 des Gesetzes über die Umwandlung staatlicher und kommunaler Unternehmen in Kapitalgesellschaften). Die 20%-Grenze für die Privatisierung von Belegschaftsaktien stellte eine Beschränkung der Rechte dar, nicht aber einen Anspruch darauf. Das Gesetz über die Umwandlung staatlicher und kommunaler Unternehmen in Kapitalgesellschaften wurde jedoch abgeschafft, sodass die Privatisierung für die MKB derzeit nicht relevant ist.

³³⁸ Die Dekrete von 1992/1993 enthielten eine von den Fachministerien vorgeschlagene Liste von 579 mittleren und großen Unternehmen, die privatisiert werden sollten. 400 dieser Unternehmen sollten öffentlich angeboten werden, weitere 147 sollten gepachtet werden mit der Option zum Kauf. Später wurde diese Liste auf 712 Unternehmen erweitert.

14. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Litauen

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autoren Valdonė Darškuvienė, Niels Mygind und Stefan Hanisch). Zur Aktualisierung in 2014 haben Tomas Davulis, Stefan Hanisch und Valdonė Darškuvienė beigetragen sowie 2019/2020 Jens Lowitzsch und Valdonė Darškuvienė.

14.1 Einführung und Hintergrund

Nach der Wiedererlangung der Unabhängigkeit Litauens wurde MKB zur Durchführung der Privatisierung genutzt. In der Anfangsphase 1991-1995 führten Mitarbeiter-Buyouts mit Preisnachlässen, kombiniert mit der umfangreichen Nutzung von Gutscheinen durch die Mitarbeiter und Leasing mit Kaufoption zu einem hohen Prozentsatz an Mitarbeiter-Mehrheitskapitalbeteiligungen. Bis 1994 gab es in weniger als 5% der privatisierten Unternehmen, die in das Programm zur Durchführung des Gesetzes über die Erstprivatisierung von Staatseigentum aufgenommen wurden, keine MKB. Währenddessen stieg der Prozentsatz der Unternehmen, in denen die Arbeitnehmer den Großteil der privatisierten Vermögenswerte übernommen hatten, von 3% im Zeitraum 1991-1992 auf 65% im Jahr 1993 und 92% im Zeitraum 1994-1995 an (Angaben der Privatisierungsabteilung des Wirtschaftsministeriums). Da die meisten Vorzugsrechte der Arbeitnehmer 1995 abgeschafft wurden, begann die Rate der MKB zu sinken, bis Kapitalbeteiligungen sich mehrheitlich in den Händen des Managements und Dritter befanden.³³⁹ Über die Gewinnbeteiligung liegen keine Daten vor. Ab 2018 wird in Litauen MAB tendenziell als ein Instrument zur Mitarbeitermotivation angesehen, das jedoch zumeist auf Führungskräfte ausgerichtet ist.

Haltung der Sozialpartner – Die gewerkschaftliche Arbeitnehmervertretung ist über die Gewerkschaftsorganisationen der Industrie, in die litauische Gewerkschaft „Solidarumas“, den Litauischen Gewerkschaftsbund und den Litauischen Gewerkschaftsbund gegliedert, wobei letzterer die größte und stärkste Gewerkschaft ist. In der frühen Phase der Eigentumstransformation hatten die Gewerkschaften die MKB gefördert und aktiv dazu beigetragen, sie auf die litauische Privatisierungsagenda zu setzen. Das allgemeine Ziel der Gewerkschaften sind höhere Löhne für die Beschäftigten, wobei die MKB als ein Mittel der Steigerung der Unternehmensrentabilität gesehen wird. Obwohl derzeit keine spezifischen Maßnahmen in Bezug auf die MKB auf der Tagesordnung des Gewerkschaftsbundes stehen, wurde dieses Thema unterstützt. Die Arbeitgeber sind im Litauischen Industriellenverband, im Litauischen Unternehmerverband und im Litauischen Arbeitgeberverband organisiert, jedoch hat sich keiner von ihnen mit MKB auseinandergesetzt. Allerdings wurde 2016 ein von der Europäischen Kommission finanziertes, überparteiliches Projekt zur Erforschung und Unterstützung der MAB in den baltischen Republiken mit zwei Folgeprojekten 2017/2018 und

³³⁹ Eine im Frühjahr 2000 durchgeführte Befragung von Managern gibt Aufschluss über die Eigentumsverhältnisse zum Zeitpunkt der Privatisierung bzw. der Gründung eines neuen Unternehmens für die Jahre 1993, 1996, 1999 und Frühjahr 2000 mit 405 Befragten (Einzelheiten siehe PEPPER-III-Bericht, S. 199, 205, Tabelle 4). Im Jahr 1993 waren in der Stichprobe der befragten Unternehmen etwa 50% der Beschäftigten (Mit-)Eigentümer. Dieser Anteil ging jedoch 1999 auf etwa ein Drittel zurück. Es überrascht nicht, dass der Anteil der Arbeitnehmereigentümer in Unternehmen, die sich im Besitz von Arbeitnehmern befanden, am höchsten war, aber auch hier ging er von 76 % im Jahr 1993 auf 66% im Jahr 1999 zurück.

2018/2019 gestartet. Die Arbeitgeber achten generell auf die Motivation ihrer Arbeitnehmer durch finanzielle Anreize. Das Interesse an MKB wird durch die Abwanderung von Fachkräften, die ein wachsendes Problem darstellt, hervorgerufen.

Entwicklung auf politischer Ebene – Seit 2014 hat die litauische Regierung die MAB (mit einem Fokus auf MKB) auf die Tagesordnung gesetzt, die unter Beteiligung der Gewerkschaften entwickelt und im Parlament diskutiert werden soll (z.B. Tätigkeitsplan für das zweite Quartal 2014). Tatsächlich führte diese Initiative 2017/2018 zu Reformen der rechtlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiteraktien, Aktienoptionen und die Beteiligung an der Entscheidungsfindung.

14.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (European Company Survey, ECS), einer Umfrage unter mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa, die 2013 durchgeführt wurde, bieten 13,9% (2009 3,1%) der Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten in Litauen ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 55,4% (2009: 7,9%) eine Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsbefragung, die 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU umfasste, zeigt, dass im Jahr 2015 2,1% (2010 0,6%) der litauischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 11,2% (2010 12,5%) am Gewinn beteiligt waren.

14.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Die MAB ist nur teilweise geregelt. Die derzeitigen Rechtsvorschriften enthalten einige Sonderbestimmungen zu MKB-Modellen und bieten den Unternehmen bescheidene Anreize für deren Einführung. Im Rahmen einer Steuerreform im Jahr 2018³⁴⁰ wurde anstelle der 15-prozentigen Pauschalsteuer eine progressive persönliche Einkommensteuer eingeführt (20% und 27% für über EUR 8.900 Monatseinkommen im Jahr 2019). Die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer stiegen von 9-11% auf 19,5%, während die Arbeitgeberbeiträge auf 1,47% (von 31,18%) gesenkt wurden. Das Bruttogehalt wird mit 28,9% neu berechnet, um die Arbeitnehmer für diese Verschiebung der Steuerlast zu entschädigen.

Die Arbeitnehmervertretung in den Unternehmen wird durch das Arbeitsgesetzbuch (AGB) geregelt. Nach dem neu eingeführten AGB³⁴¹ können die Arbeitnehmer durch Gewerkschaften oder Betriebsräte oder eine Person mit treuhänderischer Verantwortung vertreten und geschützt werden (Art. 165 AGB).³⁴² Falls keine Gewerkschaft gegründet wurde oder weniger als ein Drittel der Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft ist, sollten die Arbeitnehmer durch einen Betriebsrat vertreten werden. Die Wahl des Betriebsrats ist für Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten obligatorisch. Der Betriebsrat, der aus drei bis 11 Vertretern

³⁴⁰ Siehe Pressemitteilung vom 28. Juni 2018 (https://www.lrs.lt/sip/portal.show?p_r=119&p_k=2&p_t=259876).

³⁴¹ Genehmigt durch das Parlament der Republik Litauen am 14. September 2016, Nr. XII-2603, in Kraft seit dem 1. Juli 2017 (ersetzt das Arbeitsgesetzbuch vom 4. Juni 2002, Nr. IX-926).

³⁴² Verfügt ein Unternehmen, eine Agentur oder eine Organisation über keine funktionierende Gewerkschaft und hat die Personalversammlung die Funktion der Arbeitnehmervertretung und des Arbeitnehmerschutzes nicht der Gewerkschaft des entsprechenden Wirtschaftszweiges übertragen, werden die Arbeitnehmer durch den Betriebsrat vertreten, der in geheimer Abstimmung von der Personalversammlung gewählt wird (Art. 19 Abs. 1; 21 Abs. 2 AGB).

besteht, wird in geheimer Abstimmung in der Hauptversammlung der Arbeitnehmer gewählt. Die Gewerkschaften und Betriebsräte haben das Recht, Tarifverträge auszuhandeln, an Informations- und Konsultationsverfahren teilzunehmen und die interne Arbeitsordnung im Unternehmen zu genehmigen. Die Beteiligung der Arbeitnehmer in den Verwaltungs- oder Aufsichtsräten ist für staatliche Unternehmen obligatorisch. Seit 2018 diskutiert das litauische Parlament über die Möglichkeiten einer Vereinheitlichung der Arbeitnehmervertretungsregelungen in den Verwaltungs- oder Aufsichtsräten von staatlichen und privaten Unternehmen.

14.3.1 Mitarbeiteraktien

Durch eine seit dem 1. Januar 2018 geltende Änderung des Gesetzes über die Gesellschaften (GR) wurden die Vorschriften für Belegschaftsaktien geändert, wobei zwischen breit gestreuten Belegschaftsaktien und Aktien, die dem Management angeboten werden, unterschieden wird.³⁴³ Im Hinblick auf erstere können Kapitalgesellschaften (sowohl Aktiengesellschaften als auch Gesellschaften mit beschränkter Haftung) nach den Bestimmungen ihrer Satzungen Mitarbeiteraktien ausgeben, die ebenfalls unentgeltlich oder teilweise vergütet werden (Art. 43, Art. 47 GR³⁴⁴). Das GR legt keinen Höchstprozentsatz für diese neuen Belegschaftsaktien fest. Sie sind auf alle Mitarbeiter, die sie erwerben wollen, mit Ausnahme der Geschäftsleitung, zu verteilen (Art. 43 Abs. 2 GR). Es muss eine Sperrfrist von höchstens drei Jahren festgelegt werden, innerhalb derer die Belegschaftsaktien nur an andere Arbeitnehmer verkauft werden dürfen (Art. 43 Abs. 3 GR). Während dieser Frist sind die Belegschaftsaktien nicht nur beschränkt handelbar, sondern auch stimmrechtslos (Art. 43 Abs. 3.3 GR), obwohl die Belegschaftsaktien Stammaktien sind (Art. 43 Abs. 1.1 GR). Art. 43 Abs. 5 GR sieht vor, dass ein Mitarbeiter die gezeichneten Belegschaftsaktien vor Ablauf der Sperrfrist für die Übertragung der Aktien bezahlen muss. Die erste Zahlung ist innerhalb einer kurzen Frist in bar zu leisten, weitere Raten können auf Antrag des Mitarbeiters vom Gehalt abgezogen werden. Die Gesellschaft darf keinen Druck auf die Mitarbeiter ausüben, um sie zum Kauf von Aktien zu zwingen oder die Aktien durch Gehaltsabzüge zu bezahlen (Art. 43 Abs. 4 GR). Nach Ablauf der Sperrfrist für die Übertragung von Aktien werden die Mitarbeiteraktien zu Stammaktien und können an Dritte, die keine Mitarbeiter der Gesellschaft sind, verkauft werden (Art. 43 Abs. 3 GR).

Da die meisten Arbeitnehmer Minderheitsaktionäre sind, gelten die Bestimmungen zum Schutz der Minderheitsaktionäre. Es gilt eine einheitliche Dividendensteuer von 15%³⁴⁵ mit Ausnahme von Aktien, die unentgeltlich oder im Rahmen einer Kapitalerhöhung ausgegeben werden und die nicht als Dividende oder ausgeschüttete Gewinne gelten (Art. 32 Abs. 2 Körperschaftsteuergesetz vom 20. Dezember 2001, Nr. IX-675 in der geänderten Fassung). Nach Ablauf der Haltefrist fallen keine Steuern auf Gewinne aus der Veräußerung von Aktien

³⁴³ Die Regeln für die Übertragung von Aktien an Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieder sind in Art. 47.1 festgelegt und enthalten verschiedene Einschränkungen wie z.B. die Beschränkung auf natürliche Personen, den Ausschluss von Personen, die bereits mehr als 5% der Aktien halten, sowie Verfahrens- und Offenlegungsregeln.

³⁴⁴ Gesetz über die Gesellschaften vom 13. Juli 2000, Nr. VIII-1835 mit Änderungen über die Belegschaftsaktien durch das Gesetz Nr. XIII-556, vom 29. Juni 2017. Nach Angaben des GR haben die Aktionäre das Vorkaufsrecht auf die von der Gesellschaft ausgegebenen Aktien oder Wandelschuldverschreibungen, sofern die Hauptversammlung nicht beschließt, das Vorkaufsrecht für alle Aktionäre aufzuheben.

³⁴⁵ Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern und weniger als EUR 300.000 Bruttojahresumsatz können von einem reduzierten Körperschaftsteuersatz von 5% profitieren.

und auch keine Sozialversicherungsbeiträge an. Gemäß der Umsetzung der 2. Gesellschaftsrechtsrichtlinie des Rates (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976) und zur Erleichterung des Erwerbs von Anteilen durch Arbeitnehmer gemäß Art. 45.2 GR hat der Gesetzgeber eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Förderung des Erwerbs eigener Aktien gemacht. So kann die Gesellschaft, vorbehaltlich der Bildung einer entsprechenden Rücklage (Art. 45.2 Abs. 3 GR), Vorschüsse zahlen, Darlehen gewähren oder Sicherheiten leisten, um den Erwerb ihrer Aktien durch ihre Mitarbeiter oder die Mitarbeiter eines verbundenen Unternehmens zu erleichtern (finanzielle Unterstützung).

14.3.2 Aktienoptionen

Bei der Ausübung von Optionen können sowohl spezielle Mitarbeiteraktien als auch reguläre Aktien ausgegeben werden, sowohl kostenlos als auch gegen Entgelt. Zwar können die Aktienoptionen verkauft werden, doch muss eine Frist von höchstens drei Jahren ab dem Tag der Zeichnung festgelegt werden, innerhalb derer die Mitarbeiteraktien nur an einen anderen Mitarbeiter eines Unternehmens übertragen werden dürfen. Die Besteuerung der Mitarbeiteraktienoptionen erfolgt zum Zeitpunkt der Ausübung mit 15% (2018), aber die Mitarbeiteraktienoptionen sind nach einer Haltefrist von drei Jahren von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit (Gesetz über die Gewinnsteuer der Republik Litauen, Art. 9, Gesetz über die Sozialversicherung der Republik Litauen, Art. 11 Abs. 25).³⁴⁶ Der Arbeitgeber muss 31,18% der Sozialversicherungsbeiträge als Teil des Gehaltszusatzes entrichten sowie 6% der Krankenversicherungsbeiträge und 3% (bzw. 5%, wenn der Arbeitnehmer an einem freiwilligen Rentensystem teilnimmt) vom Lohn der Arbeitnehmer einbehalten. Der steuerliche Wert ist die Differenz zwischen dem Marktwert der Aktien und dem vom Arbeitnehmer gezahlten Preis. Im Februar 2020 traten Änderungen für Mitarbeiteraktienoptionspläne in Kraft. Gemäß den Änderungen des Gesetzes über die persönliche Einkommenssteuer vom 11. Juli 2019 ist der Wert der Optionen, die frühestens drei Jahre nach Gewährung ausgeübt werden, steuerfrei.

14.3.3 Privatisierung (1991, abgeschafft 1995, 1997)

Die erste Phase der Privatisierung begann mit dem Gesetz über die Erstprivatisierung von Staatseigentum von 1991, wobei die Gutschein-Privatisierung verantwortlich für die rasche Privatisierung in Litauen war.³⁴⁷ Die Beschäftigten hatten die Möglichkeit, einen bestimmten Prozentsatz der Aktien in der ersten Auktionsrunde zu vergünstigten Konditionen zu erwerben, bevor die meisten der verbleibenden Aktien in späteren Runden in öffentlichen Angeboten verkauft wurden. Der Prozentsatz der für die Beschäftigten verfügbaren Aktien wurde von 10% im Jahr 1991 auf 30% im Jahr 1992 und auf 50% nach der Machtübernahme der ehemaligen Kommunistischen Partei Anfang 1993 erhöht. Die zusätzlichen 20% Aktien, die nach 1993 den Mitarbeitern vorbehalten waren, enthielten zunächst kein Stimmrecht. Später konnte die Hauptversammlung diese Aktien in reguläre Stimmrechtsaktien umwandeln. Die zweite Stufe der Privatisierung beruhte auf einem neuen Gesetz über die Privatisierung von staatlichem und

³⁴⁶ Zum Ende des Jahres 2018 wurden Änderungen diskutiert, um die Gewinnsteuer auf Mitarbeiteraktienoptionen zu eliminieren und die Haltefrist für die Sozialversicherungsbeitragsbefreiung auf zwei Jahre zu verkürzen.

³⁴⁷ Gutscheine und Bargeldquoten wurden nur an Personen mit ständigem Wohnsitz in Litauen vergeben und waren nur begrenzt übertragbar (z.B. an Angehörige, später konnten sie im Austausch gegen ausstehende Wohnungsbaudarlehen verwendet werden).

kommunalem Eigentum vom 4. Juli 1995, das den Verkauf von Restanteilen und einigen der sehr großen Unternehmen, darunter Stadtwerke und Infrastrukturunternehmen, sowie die Abschaffung von Gutscheinen zum Ziel hatte. Das dritte, noch gültige Privatisierungsgesetz wurde am 11. April 1997 verabschiedet. Die Privatisierung der meisten Unternehmen in Litauen ist längst abgeschlossen. Eine Privatisierung ist jedoch weiterhin möglich und die entsprechenden gesetzlichen Regelungen sind weiterhin in Kraft.³⁴⁸ Das geltende Privatisierungsgesetz enthält keine nennenswerten Vorzugsrechte für die Beschäftigten im Privatisierungsprozess. Werden die Aktien jedoch im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung privatisiert, können den Beschäftigten bis zu 5% der staatlichen Aktien zum Nennwert angeboten werden. Diese Bestimmung gilt nicht für Unternehmen unter staatlicher Kontrolle oder für Unternehmen, in denen die Arbeitnehmer bereits aufgrund anderer Gesetze Aktien ihrer Arbeitgeberunternehmen erworben haben (Art. 16 Abs. 3). Werden die Aktien im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung oder durch direkte Verhandlungen angeboten, kann die Schlusszahlung bei den Arbeitnehmern um fünf Jahre aufgeschoben werden (Art. 20 Abs. 3).

³⁴⁸ Die wichtigsten davon sind das Gesetz über die Privatisierung von Staatseigentum und Eigentum von Gemeinden vom 11. April 1997 in seiner geänderten Fassung, das Gesetz über den Wertpapiermarkt vom 16. Januar 1996 in seiner geänderten Fassung und das Gesetz über den staatlichen Eigentumsfonds vom 11. April 1997 in seiner geänderten Fassung.

15. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Luxemburg

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autoren Gerry Tunsch und Stefan Hanisch). Zur Aktualisierung 2014 haben Denis Suarsana und Jean-Luc Putz beigetragen sowie 2018 Jens Lowitzsch und Jean-Luc Putz.

15.1 Einführung und Hintergrund

Es gibt nur wenige MKB-Pläne in Luxemburg, vor allem in multinationalen Unternehmen, die im Finanzsektor tätig sind. Die vermutlich häufigste Form der MAB ist die bargeldbasierte Gewinnbeteiligung; es ist jedoch nicht immer klar, ob die weit verbreiteten Bonuspläne („Gratifikation“) echte Gewinnbeteiligung sind, da in der Regel eine Bindung an Gewinne oder andere Finanzindikatoren nicht gegeben ist. Während Aktienoptionspläne in den letzten Jahren an Popularität zu gewinnen scheinen, sind Aktienbeteiligungen selten und meist nicht breit angelegt.

Haltung der Sozialpartner – Die Arbeitgeberverbände (organisiert in der Union des Entreprises Luxembourgeois, UEL) waren generell gegen MAB-Modelle und bevorzugten andere flexible Entlohnungsmodelle. In letzter Zeit haben sie jedoch keine Stellung zu dieser Thematik bezogen. Die beiden großen Gewerkschaften, der Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL) und der Lëtzebuerger Chrëschtleche Gewerkschaftsbond (LCGB), standen der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung skeptisch gegenüber, da sie den Verlust der Kontrolle über den Tarifverhandlungsprozess befürchteten. Dennoch enthielten einige Tarifverträge Elemente der Gewinnbeteiligung. Der im Dezember 2018 veröffentlichte Koalitionsvertrag der neuen Regierung benennt das ausdrückliche Ziel, Gesetze zur Unterstützung von MAB-Programmen als Instrumente zur Bindung von Schlüsselpersonal einzuführen. Zum jetzigen Zeitpunkt wurden jedoch noch keine konkreten Maßnahmen unternommen oder angekündigt. Darüber hinaus ist geplant während dieser Legislaturperiode das derzeitige Präferenzsystem für Aktienoptionen schrittweise abzuschaffen.

Entwicklung auf politischer Ebene – Das Interesse der Regierung an der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung besteht seit Anfang der 1990er Jahre. Damals trat die Politik insbesondere für eine freiwillige Gewinnbeteiligung ein, mit der Maßgabe, dass diese nicht zum Bestandteil von Tarifverträgen gemacht werden sollte. Dennoch wurden keine konkreten politischen Maßnahmen ergriffen oder thematisiert.

15.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer Befragung von mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa, die 2013 durchgeführt wurde, bieten 11,3% (2009 3,7%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Luxemburg ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 30,2% (2009 9,4%) irgendeine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsbefragung, die 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU umfasste, zeigt, dass im Jahr 2015 4,5% (2010 7,2%) der Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 17,6% (2010 18,6%) am Gewinn beteiligt waren.

15.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Mit Ausnahme der im Jahr 2016 eingeführten Regelungen für Belegschaftsaktien gibt es keine besonderen gesetzlichen oder steuerlichen Anreize für andere Formen der MAB. Es besteht kein direkter Zusammenhang zwischen der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen und der MAB. Finanzielle Beteiligungspläne können bestehende Rechte der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen nicht erweitern. In Unternehmen mit obligatorischer Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat (gemäß Art. L. 426-1. des Arbeitsgesetzbuches in staatlichen Unternehmen und Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten) können die Arbeitnehmervertreter die Ausgestaltung einer möglichen finanziellen Beteiligung initiieren und beeinflussen. Breit angelegte Aktienbesitz- und Aktienoptionspläne existieren, wenn überhaupt, nur in sehr wenigen großen multinationalen Unternehmen.

15.3.1 Mitarbeiteraktien

Eine am 10. August 2016 eingeführte Änderung des Gesellschaftsrechts ermöglicht es börsennotierten Unternehmen, Gratisaktien einer Tochtergesellschaft, Schwestergesellschaft oder Muttergesellschaft an ihre Arbeitnehmer auszugeben (Art. 420-26 Abs. 6).³⁴⁹ Die Begünstigten können auch Angestellte von Unternehmen oder wirtschaftlichen Interessengruppen sein, an denen die Gesellschaft direkt oder indirekt mindestens 10% des Kapitals oder der Stimmrechte hält. Bei Aktien, die an einem geregelten Markt gehandelt werden, zählen auch Mitarbeiter von Unternehmen oder wirtschaftlichen Interessengruppen dazu, bei denen direkt oder indirekt mindestens 50% ihres Kapitals oder ihrer Stimmrechte von einer Gesellschaft gehalten werden, die selbst direkt oder indirekt mindestens 50% des Kapitals der Gesellschaft hält, die die Aktien zuteilt. Zu diesem Zweck können die Gesellschaften gemäß den Statuten entweder bestehende Aktien verwenden oder neue Aktien ausgeben, wobei das Bezugsrecht der bestehenden Aktionäre ausgesetzt werden kann. Darüber hinaus können Aktiengesellschaften gemäß der Umsetzung der 2. Richtlinie des Rates über das Gesellschaftsrecht (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976) eigene Aktien für ihre Mitarbeiter erwerben und für den Erwerb dieser Aktien durch ihre Vorschüsse zahlen, Darlehen gewähren oder Sicherheiten leisten (finanzielle Unterstützung), sofern dadurch das Nettovermögen des Unternehmens nicht geringer als das gezeichnete Kapital zuzüglich der Rücklagen wird. Die freie Zuteilung kann Kategorien von Aktien betreffen, deren Stimm- und/oder Dividendenrechte sich verringern oder erhöhen. Die Änderung der Ausübung dieser Rechte kann in Betracht gezogen werden. Daher können die Aktien einer Sperrfrist unterliegen, während der die Ausübung des Stimmrechts bei allen oder bestimmten Entscheidungen, die der Hauptversammlung vorgelegt werden, ausgesetzt ist. Für Aktien, die mehr als sechs Monate nach dem Erwerbszeitpunkt veräußert werden, sind Kapitalgewinne steuerfrei, wenn der Steuerpflichtige keine Beteiligung über 10% hält. Auf den Veräußerungsgewinn kann ein alle elf Jahre gültiger Steuerabzug von bis zu EUR 50.000 geltend gemacht werden. Bei gemeinsam angemeldeten verheirateten Steuerpflichtigen und Lebenspartnern gilt der doppelte Betrag.

³⁴⁹ Diese Bestimmungen sind im Wesentlichen an die Artikel L. 225-197-1 bis L. 225-197-6 des französischen Handelsgesetzbuches angelehnt.

15.3.2 Aktienoptionen

Für diese Art von Plänen gibt es keine besonderen Rechtsvorschriften. Aktienoptionspläne können in potenzielle Optionen (bei der Gewährung nicht handelbar) und handelbare Optionen unterteilt werden. Für Mitarbeiter handelbare Optionen sind sehr selten. In einer Verwaltungsrichtlinie³⁵⁰ wird die Besteuerung von Mitarbeiteroptionen hinsichtlich der Einkommensteuer weiter spezifiziert: (i) Nicht handelbare Optionen („options individuelles ou options virtuelles“) werden erst zum Zeitpunkt der Ausübung besteuert. Maßgebend ist die Differenz zwischen den Anschaffungskosten für den Mitarbeiter und dem Marktwert (bzw. Schätzwert) der Aktien. Die Ausübungsbedingungen haben keine Auswirkungen auf die Besteuerung, mit Ausnahme von zeitabhängigen Bedingungen, die den Marktwert der virtuellen Optionen beeinflussen können. In diesen Fällen wird eine Steuererleichterung in Höhe von 5% pro Jahr des Aktienwerts bis zu maximal 20% gewährt, um die fehlende Verfügbarkeit der Aktien zu kompensieren. (ii) Handelbare Optionen („options librement négociables“) werden mit der Differenz zwischen dem Anschaffungswert für den Mitarbeiter und dem Marktwert bewertet und sind bei der Gewährung sofort steuerpflichtig. Wenn diese Optionen mit 17,5% des Basiswertes bewertet sind, erhöht sich nach der neuen Verwaltungsrichtlinie aus 2018 der maximale Gesamtwert auf 30%. Damit diese pauschale Bewertung angewendet werden kann, sind in dieser Richtlinie außerdem angemessene Bedingungen festgelegt, die erfüllt werden müssen. Insbesondere darf der Anteil der Optionen 50% der Jahresvergütung nicht überschreiten. Weiterhin steht diese Möglichkeit nur für leitende Angestellte (cadre supérieur) zur Verfügung und der Preis der Optionen darf 60 % des Basiswertes nicht überschreiten. Wenn diese Bedingungen nicht erfüllt sind, werden die Optionen mit dem gesamten Zuteilungspreis versteuert.

In der Regel ist der Arbeitnehmer einkommensteuerpflichtig, aber von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit. Das beschäftigende Unternehmen kann die Kosten des Beteiligungsplans absetzen. Die Besteuerung von Gewinnen aus der Veräußerung von Aktienoptionen hängt vom Zeitpunkt der Veräußerung ab. Erfolgt die Veräußerung innerhalb von sechs Monaten nach dem Erwerb der Aktien durch den Arbeitnehmer, so ist der Gewinn als Spekulationsgewinn (bei einem Gesamtgewinn von mehr als EUR 500 p.a.) zu versteuern (Artikel 99 bis LITL). Erfolgt die Veräußerung mehr als sechs Monate nach dem Erwerb der Aktien durch den Arbeitnehmer, sind die Veräußerungsgewinne steuerfrei, wenn der Steuerpflichtige keine wesentliche Beteiligung hält (weniger als 10%). Hält der Veräußerer eine wesentliche Beteiligung an der Gesellschaft (mehr als 10%), sind die Gewinne als langfristige Gewinne zu versteuern (Artikel 100 LITL).³⁵¹ Im Allgemeinen gilt eine Beteiligung als wesentliche Beteiligung, wenn der Aktionär und seine Familie in den fünf Jahren vor der Veräußerung der Aktien direkt oder indirekt mehr als 10% des Aktienkapitals der Gesellschaft halten.

³⁵⁰ Circulaire du directeur des contributions L.I.R. n°104/2 du 29 novembre 2017.

³⁵¹ Langfristig generierte Gewinne profitieren von einer Reihe von Steuervorteilen: (i) Der Kaufpreis wird anhand der Aufwertungsquoten für die Inflation während der Besitzzeit neu bewertet und die Quoten werden alle zwei Jahre aktualisiert. (ii) Die ersten EUR 50.000 (bei gemeinsam versteuerten Paaren verdoppelt) der in einem Zeitraum von 11 Jahren realisierten Gewinne sind steuerfrei. (iii) Langfristige Gewinne werden mit der Hälfte des individuellen Grenzsteuersatzes (d.h. maximal 20,67%) besteuert. (iv) Langfristige Gewinne (z.B. aus einer substantiellen Beteiligung) nach sechs Monaten ab Kauf können durch langfristige Verluste nach sechs Monaten ab Kauf ausgeglichen werden (sofern diese Gewinne steuerpflichtig gewesen wären).

16. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Ungarn

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autoren Dorottya Boda, László Neumann und Zoltán Víg). Zur Aktualisierung 2014 haben Erika Kovács, Zoltán Bankó, Dorottya Boda und László Neumann beigetragen sowie 2019/2020 Jens Lowitzsch und László Neumann.

16.1 Einführung und Hintergrund

Kapitalbeteiligung war nach dem Ende des Ost-West-Konflikts die wichtigste Form der MAB in Ungarn. Sie wurde während der ersten Privatisierungswelle unterschiedlich gestaltet, um den Erwerb von staatlichem Vermögen durch Arbeitnehmer zu Vorzugsbedingungen zu ermöglichen. Weiterhin sollten Arbeitnehmer im Rahmen externer Privatisierungen am Kapital beteiligt werden, um langfristige Anreizprogramme zu schaffen und Aktienoptionen zu ermöglichen. In den ersten Phasen der Privatisierung war die meistverbreitete Form der MKB das ungarische Kapitalbeteiligungsprogramm nach dem Vorbild des US-amerikanischen Employee Stock Ownership Plan (ESOP). Obwohl der ESOP kurzzeitig als ein schnelles Mittel für die Überführung von Vermögenswerten in die Hände der Mitarbeiter beliebt war, ging die Zahl der ESOP-Unternehmen nach der Privatisierungswelle von 269 im Jahr 1994 auf etwa 79 im Jahr 2010 zurück.³⁵² Nach einer längeren Ruhephase trat jedoch am 1. Januar 2016 eine Gesetzesänderung in Kraft, die einen positiven Impuls für die Einrichtung von nicht an die Privatisierung gebundenen ESOPs „zum Zwecke der Vergütungspolitik“ gab.

Haltung der Sozialpartner – Obwohl der Verband der ungarischen Arbeitgeber und Industrieller (Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége, MGYOSZ) an mehreren internationalen Projekten und Programmen zur MAB teilgenommen hat (z.B. TOBEQUE 3), lancierte er bisher keine diesbezüglichen Initiativen. Auch Forderungen anderer Arbeitgeberverbände sind nicht bekannt. Die Gewerkschaften förderten aktiv verschiedenen Formen der MKB auf nationaler Ebene. Lokale Gewerkschaften nahmen jedoch oft eine überraschend passive Haltung ein. Trotzdem Sie ihr Interesse an Arbeitnehmerübernahmen erklärten, nahmen sie Ihre Verantwortung bei der Organisation der Beteiligungsverfahren nicht wahr. Einige lokale Gewerkschaften setzten sich aktiv für Vorzugsaktien sowie ESOP-Buyouts ein. Neben der Einflussnahme auf Privatisierungsentscheidungen war in der Regel mindestens eine führungsverantwortliche Person aus den Gewerkschaften Mitglied im Organisationskomitee und der ESOP-Treuhand. Die Beschäftigten und ihre Gewerkschaftsvertreter betrachteten den ESOP und andere Übernahmeregelungen als Instrumente zur Erhaltung von Arbeitsplätzen. Seit dem Ende der Privatisierung im Jahr 1998 haben sich Interessenvertreter von ESOP-Unternehmen für politische Unterstützung und finanzielle Anreize eingesetzt, um die Nutzung von ESOPs über den Privatisierungsprozess hinaus auszuweiten.

Entwicklung auf politischer Ebene – Im Jahr 2012 schlug einer der Gewerkschaftsbünde, die Nationale Föderation der Arbeiterräte (Munkástanácsok Országos Szövetsége, MOSZ), vor, dass die Regierung den Beschäftigten ihre Minderheitsanteile an Unternehmen im Rahmen des ESOP-Gesetzes verkaufen sollte. Nach einem Treffen auf höchster Ebene zwischen dem

³⁵² Seit 2010 veröffentlicht das Statistische Zentralamt die Daten zu den ESOPs nicht mehr separat, sondern bezieht sie in die Gruppe der „sonstigen Organisationen“ ein.

Gewerkschaftspräsidenten und dem Premierminister stand 2012 die Überarbeitung des ESOP-Gesetzes (munkavállalói résztulajdonlási program (MRP)) auf der Tagesordnung der Regierung, was in einen entsprechenden offiziellen Beschluss mündete. In einem Umfeld, in dem die rechtsorientierte Regierung ein Dutzend Unternehmen (vor allem im Banken- und Versorgungssektor) zurückkaufte, die von den vorherigen Regierungen privatisiert worden waren, widersprach dieser Ansatz jedoch dem politischen Klima. Daher wurde aus dieser Initiative nie eine endgültige Regierungsentscheidung. Eine weitere aktuelle Initiative der MOSZ stand im Zusammenhang mit dem neuen Zivilgesetzbuch, das am 15. März 2014 in Kraft getreten war. Mit dem neuen Gesetz wurde die Institution des „Treuhänders“ in das ungarische Rechtssystem eingeführt. Obwohl die Reform in erster Linie auf die Vermögensverwaltung vermögender Privatpersonen zielte, ist die Institution des „Treuhänders“ laut MOSZ mit geringfügigen Gesetzesänderungen auch eine geeignete Form für den „Employee Ownership Trust“. Die Experten von MOSZ haben der Regierung nach den Parlamentswahlen 2014 einen entsprechenden Vorschlag sowie verschiedene Möglichkeiten der Steuervergünstigung für den „Employee Ownership Trust“ unterbreitet, die dann zu den jüngsten Reformen führten. Obwohl politische Parteien sowohl auf der linken als auch auf der rechten Seite in der Vergangenheit ihr Engagement erklärten, brachte erst ein Gesetz, das im Januar 2016 in Kraft trat, einige der gewünschten Änderungen, wie insbesondere die Ausweitung der ESOPs über Privatisierungstransaktionen hinaus. Mit einer Änderung im Jahr 2018 wurden die Regeln für diese neue Art von ESOPs zum Januar 2019 ergänzt und nachgebessert.

16.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Das Online-Unternehmensregister (www.ceginfo.hu) liefert die zuverlässigsten Daten über Unternehmen mit ausgegebenen Belegschaftsaktien und ESOPs. Im April 2014 waren dies 254 Unternehmen von insgesamt 3.034 Aktiengesellschaften. Davon galten 107 als noch in Betrieb, wovon allerdings nur sieben von ihnen mehr als 1.000 Mitarbeiter beschäftigten. Eine Deloitte-Umfrage³⁵³ aus dem Jahr 2016 deutet darauf hin, dass ca. 90% der 177 größten Unternehmen in Ungarn nach der Reform die Einführung eines ESOP in Betracht ziehen würden. Entgegen den hohen Erwartungen enthielt das Unternehmensregister im Jahr 2018 jedoch nur 30 aktive ESOPs, die seit 2016 etabliert wurden.³⁵⁴ Im Januar 2019 gab dieselbe Quelle an, dass noch 61 vor 2000 gegründete ESOPs registriert waren,³⁵⁵ was zusammen mit den oben genannten jüngsten ESOPs 91 ESOPs ergibt. Nach Angaben des ungarischen Statistischen Zentralamtes wurden vor der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008-2009 jährlich etwa 30 Mitarbeiter-Wertpapierprogramme eingeführt. Außerdem gibt es Hinweise, dass während der Finanzkrise das Interesse der Unternehmen an Aktienoptionen zugenommen hatte.

Über das Online-Unternehmensregister hinaus stehen folgende Daten zur Verfügung: Die ungarische Studie über Arbeitsbeziehungen (HWERS) 2010 verzeichnete in 7% der

³⁵³ <https://ado.hu/munkaugyek/hodit-a-munkavallaloi-resztulajdonosi-program/>. Zugegriffen: 11. Oktober 2018.

³⁵⁴ Die Unternehmensdokumente und die Offenlegung an der Börse zeigen, dass diese ESOPs nach den gesetzlichen Änderungen von 2016 eingerichtet wurden. Sie umfassen die größten ungarischen Unternehmen und die an der Budapester Börse gehandelten „Blue Chips“, wie OTP Bank, MOL, BorsodChem, Richter Gedeon und Waberer's.

³⁵⁵ Es ist jedoch unklar, wie viele der „alten“ ESOPs tatsächlich noch tätig sind, da einige Unternehmen bekanntermaßen aus dem Markt ausgeschieden sind und ihre Zahl daher möglicherweise geringer ist, obwohl sie noch im Firmenregister geführt werden. Im Jahr 2014 wies das Unternehmensregister 67 Unternehmen (teilweise) im Besitz von ESOPs aus, während es auch 203 angeblich operierende ESOPs enthielt.

Unternehmen Mitarbeiterbeteiligungspläne, von denen wiederum 66% breit angelegt waren. Laut der Erhebung zu den Arbeitskräften aus dem Jahr 2009 des Ungarischen Statistischen Zentralamtes nehmen nur 0,4% der Arbeitnehmer an Mitarbeiterbeteiligungsplänen teil. Während die Daten von HWERS 2010 darauf hindeuten, dass die Arbeitnehmer in großen multinationalen Unternehmen am stärksten beteiligt sind, zeigen die Daten aus der Arbeitskräfteerhebung 2009, dass der Grad der Kapitalbeteiligung in großen Unternehmen etwa gleich hoch ist wie in kleinen und mittelständischen Firmen. Laut HWERS 2010 wurden in 20% der Unternehmen Gewinnbeteiligungspläne betrieben, wobei nur 14% breit angelegt und nur 7% vordefiniert, d.h. echte Gewinnbeteiligungspläne sind. Mit Ausnahme des 2003 im Rahmen einer Steuerreform eingeführten anerkannten Mitarbeiter-Wertpapierprogrammes sind Informationen zu anderen MAB-Programmen, einschließlich der Gewinnbeteiligung, nur in begrenztem Umfang verfügbar, da sie weder formell registriert noch gemeldet werden.

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer Befragung von mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa im Jahr 2013, bieten 2,6% (2009 3,6%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Ungarn ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 16,4% (2009 13,8%) irgendeine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsbefragung, die 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU umfasste, zeigt, dass im Jahr 2015 3,7% (2010 0,9%) der ungarischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 9,7% (2010 9,2%) am Gewinn beteiligt waren.

16.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Der rechtliche Rahmen der MAB umfasst sowohl die Gewinn- als auch die Kapitalbeteiligung. Für die Gewinnbeteiligung werden weder dem Arbeitgeber noch dem Arbeitnehmer spezifische rechtliche oder steuerliche Anreize gewährt. Mitarbeiteraktien, einschließlich ESOPs und Aktienoptionen, werden im Gesellschaftsrecht geregelt. Während ESOPs zunächst das wichtigste MKB-Programm waren, wurden im Laufe der Zeit verschiedene aktienbasierte Programme mit verschiedenen steuerlichen Anreizen, wie z.B. das staatlich anerkannte Mitarbeiter-Wertpapierprogramm im Jahr 2003, eingeführt. Eine Reform der ESOP-Gesetzgebung im Jahr 2015 erweiterte ESOPs über eine reine Privatisierungstransaktion hinaus.

In Unternehmen mit mehr als 200 Arbeitnehmern, die ein zweistufiges Führungssystem (Aufsichtsrat und Vorstand) haben, hat der Betriebsrat das Recht, ein Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrats zu benennen. In Unternehmen mit einem einstufigen Führungssystem (nur Vorstand) muss die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Vorstandsebene durch eine Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Unternehmen geregelt werden. Diese neue Entwicklung (vor dem Gesetz von 2006 waren nur zweistufige Leitungsgremien möglich) stellt eine potenzielle Schwächung der Arbeitnehmervertretung im Vorstand dar, da keine Mindestanforderungen definiert werden. Darüber hinaus schreibt Artikel 42 des Gesetzes über staatliches Eigentum vor, dass die Arbeitnehmervertreter vor der Entscheidung über den Verkauf eines Unternehmens in staatlicher Mehrheitsbeteiligung über die Möglichkeiten des Erwerbs von Eigentum durch die Arbeitnehmer informiert werden müssen. Die betriebliche Vertretung in Ungarn erfolgt sowohl durch Ortsverbände der Gewerkschaften als auch (seit 1992) durch gewählte Betriebsräte, wobei das Verhältnis zwischen beiden im Laufe der Zeit variiert. Nach Gesetzesänderungen, die von der 2002 gewählten sozialistischen Regierung initiiert wurden, hatte nur die verantwortliche Gewerkschaft das Recht Tarifverträge

auszuhandeln. Seit dem Arbeitsgesetz aus 2012 darf der Betriebsrat jedoch bei Fehlen eines Branchentarifvertrags und einer tarifvertragsfähigen lokalen Gewerkschaft einen Quasi-Tarifvertrag abschließen, der keine Lohnvorschriften enthält.

16.3.1 Mitarbeiteraktien

Belegschaftsaktien, die erstmals durch das Gesetz über Unternehmensvereinigungen von 1988 eingeführt wurden, bestehen nach geltendem Recht weiter. Es handelt sich um Namensaktien, die nach den Bestimmungen der Statuten der Aktiengesellschaft kostenlos oder zu einem reduzierten Preis ausgegeben werden können, z.B. im Rahmen eines langfristigen Anreizsystems oder eines breit angelegten Aktienoptionsplans. Die Ausgabe von Belegschaftsaktien kann bei gleichzeitiger Erhöhung des Aktienkapitals der Aktiengesellschaft bis zu maximal 15% des erhöhten Aktienkapitals erfolgen. Eine Aktiengesellschaft kann einen Beschluss fassen, der den Arbeitnehmern vor anderen Aktientypen jedoch nach Gewährung von Vorzugsdividenden die Ausschüttung von Dividenden aus Nachsteuergewinnen ermöglicht. Im Falle des Todes oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers, aber nicht im Falle der Pensionierung, hat das Erbe oder der Arbeitgeber das Recht, die Aktien des Arbeitnehmers innerhalb von sechs Monaten auf andere Mitarbeiter des Unternehmens zu übertragen.³⁵⁶ Das Arbeitgeberunternehmen kann Aktienoptionen kostenlos oder zu einem ermäßigten Preis verteilen, was diese Form der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung sehr attraktiv macht. Allerdings wird diese Form des Aktienerwerbs steuerlich nicht gefördert. Seit dem 1. Januar 2003 werden in Form von Wertpapieren erhaltene Einkünfte nicht mehr als Sachleistung betrachtet.³⁵⁷ Die Differenz zwischen dem Kaufpreis und dem Verkaufspreis unterliegt somit bei Mitarbeiteraktien der persönlichen Einkommensteuer. Eine jüngste Gesetzesänderung von allerdings untergeordneter Bedeutung ist, dass die bisherigen Bestimmungen des Gesetzes über die Wirtschaftsgesellschaften über die von der Gesellschaft ausgegebenen Belegschaftsaktien in das neue Bürgerliche Gesetzbuch aufgenommen wurden.³⁵⁸ Das neue Gesetz trat am 15. März 2014 in Kraft.

16.3.2 Employee Stock Ownership Plans (ESOPs)

In Ungarn hat das US-ESOP-Modell das Gesetz, das die Einrichtung und das Funktionieren von ESOPs regelt, stark beeinflusst, wobei es im Wesentlichen dem amerikanischen Trust-Modell folgt. Es gab jedoch zunächst einen großen Unterschied zwischen den beiden Systemen: Während der ungarische ESOP als Privatisierungsvehikel konzipiert war, bei dem die Organisation aufhört zu existieren, sobald alle Wertpapiere abbezahlt und ihr Eigentum auf die Mitarbeiter übertragen wurde, ist der US-amerikanische ESOP darauf ausgelegt, die

³⁵⁶ Geschieht dies nicht innerhalb der gesetzten Frist, hat die Gesellschaft in der ersten darauffolgenden Hauptversammlung die betreffenden Belegschaftsaktien unter entsprechender Herabsetzung des Grundkapitals einzuziehen oder über deren Veräußerung nach Umwandlung in Stamm-, Vorzugs- oder verzinsliche Aktien zu entscheiden.

³⁵⁷ Die anwendbaren Steuervorschriften richten sich nach dem Rechtsverhältnis zwischen der Privatperson und dem Anbieter. Im Falle von Sicherheiten, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zur Verfügung stellt, gelten diese Einkünfte als Einkünfte aus unselbständiger Arbeit und es sind die einschlägigen Steuervorschriften anzuwenden. Siehe Informant der Steuer- und Finanzkontrollbehörde (APEH) zu den ab 1. Januar 2003 geltenden Regeln für die Wertpapierzulage. Quelle: Ungarische CD Jogtar (28. Februar 2005).

³⁵⁸ Gesetz V von 2013, Art. 3:236-7.

Wertpapiere der Mitarbeiter dauerhaft zu verwalten.³⁵⁹ Diese Situation änderte sich im Jahr 2016 mit einer Reform, die ESOPs in Ungarn als ein echtes Instrument für Vermögensbildung und Vergütungspolitik in privaten Unternehmen einführte.

ESOPs in der Privatisierung (1992, 2003, 2007) – Der ungarische ESOP ist eine unabhängige juristische Person, wobei bereits in der ersten Fassung des Gesetzes XLIV aus dem Jahr 1992 über das Belegschaftsaktienprogramm (ESOP-Gesetz) zwischen sogenannten „Privatisierungs-“ und „Nicht-Privatisierungs“-ESOPs unterschieden wurde.³⁶⁰ Im ersteren Fall kauft der ESOP das Eigentum der staatlichen Eigentumsagentur oder von Gemeinden, womit auch spezifische Anreize verbunden sind. Im letzteren Fall werden Anteile oder Geschäftsanteile, die der staatlichen Eigentumsagentur nicht zur Verfügung stehen, verkauft, z.B. bereits vorhandene Wertpapiere oder Wertpapiere, die im Zusammenhang mit einer Kapitalerhöhung ausgegeben wurden. Der einzige Unterschied zwischen den beiden Formen besteht darin, dass es keine spezifischen Anreize gibt, die Unternehmen oder Arbeitnehmer zur Gründung von Nicht-Privatisierungs-ESOPs ermutigen. Entscheiden sich die Mitarbeiter für die Beibehaltung des ESOP, müssen Regelungen für die Zeit nach der Rückzahlung (z.B. Regeln für die Vermarktung von Aktien) aufgestellt werden.³⁶¹ Der ESOP haftet in vollem Umfang für seine Verpflichtungen. Die Mitglieder des ESOP haften nicht für seine Schulden mit Ausnahme der ihnen bereits zugeordneten Anteile. Bis zur Übertragung der Aktien an die Planteilnehmer ist der ESOP Eigentümer der Aktien. Bei der Ausübung der Eigentumsrechte haben die Teilnehmer Stimmrechte im Verhältnis zu ihren Namensaktien, jedoch nur bis zu maximal 5% des vom ESOP erworbenen Eigentums. Steuerbefreiungen für „Privatisierungs“-ESOPs gewähren dem Unternehmen Steuervergünstigungen für an den ESOP verkaufte Immobilien, wie im Körperschaftsteuergesetz vorgeschrieben. Demnach kann das Unternehmen bis zu 20% des an den ESOP gezahlten Betrags von seiner Steuerbemessungsgrundlage abziehen. Bis Ende 1996 unterlagen die ESOPs nicht der Körperschaftsteuer; es wurden lediglich 16% Körperschaftsteuer und Dividendensteuer verlangt.³⁶² Nach dem Einkommensteuergesetz sind Wertpapiere, die von der Gesellschaft an die Mitarbeiter übertragen werden, steuerfrei, da sie nicht als Einkommen gelten, mit Ausnahme der Aktien, die von der ESOP-Organisation

³⁵⁹ Ein weiterer Unterschied zwischen der amerikanischen und der ungarischen Regelung bestand darin, dass es nach dem ESOP-Gesetz von 1992 keine Fairnessregeln gab, was zu einer unverhältnismäßig großen Beteiligung von Managern führte. Dies wurde jedoch 2003 geändert.

³⁶⁰ Geregelt durch das Gesetz XLIV von 1992 über das Aktienbeteiligungsprogramm für Arbeitnehmer, das am 14. Juli 1992 in Kraft getreten war, geändert durch das Gesetz CXIX von 2003 und die Artikel 38-42 des Gesetzes CVI von 2007 über staatliches Eigentum.

³⁶¹ Durch das Fehlen derartiger gesetzlicher Regelungen hörte die Mehrheit der ESOPs nach der Rückzahlung der Kredite auf zu existieren. Während 1994 noch 269 ESOPs existierten, blieben nach Angaben des ungarischen Statistischen Zentralamtes im Jahr 2010 nur noch 79 bestehen. Zudem sind die etablierten Betriebsformen (z.B. Gründung einer GmbH) mit erheblichen Kosten verbunden (siehe Boda, Neumann und Víg, PEPPER-III-Bericht, Ausführlicher Länderbericht Ungarn, 2006).

³⁶² Für die Berechnung der Steuerbemessungsgrundlage eines ESOPs gelten zwei besondere Regeln: (i) Die Steuerbemessungsgrundlage wird um die von Privatpersonen als Eigenbeitrag an den ESOP gezahlten Beträge und um die von anderen privaten oder juristischen Personen oder vom Arbeitgeberunternehmen gezahlten Subventionsbeträge gekürzt (nach den allgemeinen Regeln wären diese Beträge als Einkommen betrachtet worden); (ii) gleichzeitig muss die Steuerbemessungsgrundlage um den Anschaffungswert der den ESOP-Teilnehmern gewährten Aktien erhöht werden (nach den allgemeinen Regeln würde dieser Betrag unter den Ausgaben verbucht werden und somit den Gewinn mindern).

zurückgekauft und dann neu verteilt werden. Wenn der Arbeitnehmer diese Aktien jedoch verkauft, fallen 15% Kapitalertragsteuern an,³⁶³ Sozialversicherungsbeiträge hingegen nicht.³⁶⁴

ESOPs in Privatunternehmen (2016) – Das Gesetz CLXXXVII aus dem Jahr 2015 brachte bedeutende Neuerungen des ESOP-Gesetzes, welches ESOPs von der Privatisierung abkoppelt und sie als Element der Vergütungspolitik in Privatunternehmen einführt. Unternehmen können nunmehr ESOPs einrichten, um Wertpapiere wie Aktien, Anleihen oder andere Finanzinstrumente für das Unternehmen selbst oder die Muttergesellschaft zu halten und die Erträge an die Mitarbeiter, die Anteile am ESOP halten, auszuschütten. Diese Art von ESOP muss einem bestimmten Zweck dienen, z.B. der zukünftigen Verbesserung der Unternehmensleistung, der Minimierung effektiver Risiken oder der Vorbereitung eines Börsengangs (Gesetz XLIV, Art. 1 Abs. 7), während Finanzinstitute, Versicherungsgesellschaften und Wertpapierfirmen einen ESOP nur für die Verwaltung von Aktien als Teil ihrer Vergütungspolitik nutzen dürfen (Gesetz XLIV, Art. 1 Abs. 8). Ein ESOP kann von der Gesellschaft oder dem Inhaber der Aktienmehrheit einer Gesellschaft gegründet werden (Gesetz XLIV, Art. 24/B Abs. 1), wobei eine Satzung erforderlich ist, die u.a. die Regeln für die Entscheidungsfindung und die Grundsätze der Vermögensverteilung im Falle einer Kündigung festlegt (Art. 24/B Abs. 5). Sie muss von einer Rechtsanwaltskanzlei (Gesetz XLIV, Art. 24/E Abs. 1) verwaltet werden, die die ESOP-Aktionäre vertritt und die Konten des Teilnehmers verwaltet sowie für die finanziellen Angelegenheiten zuständig ist (Art. 24/G).

Die Mitarbeiter können Aktien oder Optionen kostenlos oder zu Vorzugsbedingungen erhalten. Der Umfang des Angebots eines ESOPs, insbesondere hinsichtlich der verschiedenen Arbeitnehmergruppen und der Teilnahme Kriterien, ist vom Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen Grenzen zur Verhinderung von Diskriminierung festzulegen. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber profitieren von Steueranreizen: Die Arbeitnehmer unterliegen bei der Veräußerung von ESOP-Aktien ausschließlich der Kapitalertragsteuer von 15% auf die Gewinne, während keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen, die sonst 18,5% betragen würden. ESOPs können die Teilnahme am Plan auf bestimmte Arbeitnehmergruppen beschränken oder die Teilnahme für alle oder bestimmte Arbeitnehmer verpflichtend machen. Die Aktien sind nicht übertragbar, können aber vererbt werden (Gesetz XLIV, Art. 24/C Abs. 7,8). Die Mindestschwelle für die Einrichtung eines ESOP liegt bei fünf natürlichen Personen (Art. 24/B Abs. 2,3), während die Anzahl der Aktien, Haltefristen oder der Anteil, zu dem das Management und die regulären Mitarbeiter Aktien erhalten können, nicht definiert sind. Vor diesem Hintergrund ist es fraglich, ob diese Regelung die Schaffung von breit angelegten Programmen fördert.

Kapitel IX. des Gesetzes LXXXII von 2018 änderte das ESOP-Gesetz von 1992 abermals, um Lücken, die sich durch die 2015 Novelle ergaben, zu schließen. Schlupflöcher erlaubten die Verteilung von Veräußerungsgewinnen, die aus der Differenz des Wertes der Wertpapiere zwischen dem Zeitpunkt ihrer Gewährung und dem Zeitpunkt ihres Rückkaufs realisiert wurden, und damit Zahlungen, die nicht oder nur teilweise von der Rendite der Wertpapiere abhängig waren. Da das Gesetz von 2015 keine Mindesthaltedauer für den Besitz der Wertpapiere durch ESOPs vorsah, führten einige Unternehmen Bonuszahlungssysteme für Führungskräfte unter dem Vorwand eines ESOPs ein, die ohne Eigentumsübertragung der vom

³⁶³ Gesetz CXVII von 1995 über die persönliche Einkommensteuer vom 12. Februar 2018. Wertpapiere, die aus bereits versteuerten persönlichen Einkünften des Programmteilnehmers erworben werden, sind nicht steuerpflichtig.

³⁶⁴ Letzteres ist eine aktuellere Regelung, da die meisten der ehemaligen ESOPs heute nicht mehr existieren und häufig Anteile unter den Mitgliedern verteilen.

ESOP gehaltenen Wertpapiere durch kurzfristige Transaktionen lediglich die Steuerlast verringerten. Erstens können nunmehr nur die Stammaktien des Arbeit gebenden Unternehmens oder andere öffentlich ausgegebene Wertpapiere mit einem ähnlichen Investitionsrisiko auf den ESOP übertragen werden, um typischerweise privat emittierte Unternehmensanleihen auszuschließen. Zweitens muss der Zeitraum für die Bewertung der Unternehmensleistung, der als Grundlage für die Zahlungen dient, ab 2020 zwei Jahre betragen. Folglich müssen diese Wertpapiere vom ESOP im Namen der Arbeitnehmer zumindest zwei Jahre gehalten werden, wodurch Pläne, die – entgegen der Absicht des Gesetzgebers – Wertpapiere nur für einen kurzen Zeitraum auf den ESOP übertragen, nicht mehr möglich sind.³⁶⁵ Drittens muss die Bewertung der Unternehmensleistung, entweder durch die Daten des jährlichen Geschäftsberichts oder andere obligatorische, regelmäßig veröffentlichten Daten des Aktienemittenten oder von Branchenindizes gerechtfertigt sein. Viertens wird mit der Novelle „Vergütungspolitik“ als Hauptzweck des ESOP neu definiert und die Übertragung der Wertpapiere bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Anforderungen für nichtig erklärt, wobei auch die Erklärung der Nichtigkeit der „Vergütungspolitik“ im Klageweg vorgesehen ist.³⁶⁶

16.3.3 Staatlich anerkannte Mitarbeiter-Wertpapierprogramme

Anfang 2003 traten im Zusammenhang mit einer Reform des Einkommenssteuergesetzes neue Regelungen³⁶⁷ in Kraft, die es Unternehmen erlauben, staatlich anerkannte, steuerlich qualifizierte Mitarbeiteraktienpläne einzuführen, bei denen Wertpapiere entweder kostenlos oder mit einem Abschlag erworben werden können (z.B. zwei zum Preis von einer Aktie). Das ein Mitarbeiter-Wertpapierprogramm anbietende Unternehmen muss einen Antrag auf Anerkennung beim Finanzministerium stellen, das die zuständigen Steuerbehörden über seine Entscheidung informiert. Das Programm muss bestimmte Bedingungen erfüllen, z.B. dürfen nur Wertpapiere des antragstellenden Unternehmens oder seines Mehrheitsaktionärs (auch Aktien von verbundenen Unternehmen, sofern sie in EWR- oder OECD-Ländern gehandelt oder ausgegeben werden) in dem Programm angeboten werden. Weiterhin gilt ein gesetzlicher Schwellenwert für MKB von mindestens 10% und eine Managementbeteiligung von weniger als 25%, der weniger als 50% des gesamten Wertes der angebotenen Aktien ausmacht. Zum Zeitpunkt der Veräußerung wird der Veräußerungsgewinn des Arbeitnehmers (Differenz zwischen Ausübungspreis und Verkaufspreis) mit 9% besteuert und getrennt vom sonstigen Einkommen behandelt.³⁶⁸ Die Unternehmen haben keine Quellensteuer oder Meldepflichten im Zusammenhang mit MAB- oder MKB-Plänen. Bis zu einem Wert von HUF 1 Mio. (2009) sind Aktien, die obigen Bedingungen erfüllen, bei Zuteilung oder Ausübung nicht steuerpflichtig.³⁶⁹

³⁶⁵ Siehe: <https://www.portfolio.hu/en/tax/not-too-good-to-be-true.37883.html>. Zugegriffen: 2. April 2020.

³⁶⁶ Siehe: <http://www.mrpvilag.hu/az-mrp-torveny-folyamatban-levo-varhatoan-2018-november-vegen-elfogadasra-kerulo-modositasa/>. Zugegriffen: 2. April 2020.

³⁶⁷ Verordnung des Finanzministeriums Nr. 5 von 2003 über das Verfahren der Registrierung des genehmigten Programms für Wertpapiervorteile für Arbeitnehmer und über die Höhe der Verwaltungsgebühr für die Einleitung des Verfahrens.

³⁶⁸ Während die persönliche Einkommensteuer zu entrichten ist, weil die Aktien als Arbeitseinkommen betrachtet werden, muss kein Sozialversicherungsbeitrag gezahlt werden (frühere Aktienleistungen wurden als Sachleistungen betrachtet, die zur höchsten Einkommensteuerklasse (44%) gehörten, und der Sozialversicherungsbeitrag war ebenfalls zu entrichten).

³⁶⁹ Alle als nicht qualifiziert geltenden Aktien werden als Arbeitseinkommen (bis Ende 2010 progressiv von 17% auf 32%) seit 2016 mit einem pauschalen persönlichen Einkommensteuersatz von 15% besteuert.

Arbeitnehmeraktionäre haben nach ihrer Ausübung die gleichen Rechte wie alle anderen Aktionäre der gleichen Klasse. Eine Änderung des Gesetzes über die Einkommensteuer (Gesetz LXI von 2006) sah vor, dass die Gewinne aller Aktienkäufe sowie ähnlicher Transaktionen im jeweiligen Steuerjahr zusammengerechnet werden und dass bei der Berechnung der Steuerbemessungsgrundlage statt des Nennwerts zum Zeitpunkt der Zuteilung der Aktienoption der tatsächliche Wert zum Zeitpunkt des Erwerbs maßgebend ist. Gleichzeitig wurde durch die Novelle die dreijährige Sperrfrist aufgehoben.

Zwischen 2011 und 2013 wurde die Verordnung über das genehmigte Mitarbeiter-Wertpapierprogramm zweimal geändert. Im Jahr 2011 wurde die Aufsicht über das Programm der genehmigten Wertpapierleistungen für Mitarbeiter an die nationale Steuer- und Zollverwaltung übertragen.³⁷⁰ Im Jahr 2013 wurde die bisherige Genehmigungspflicht eingestellt; ab diesem Zeitpunkt beschränkt sich die Aufsicht auf die nachträgliche Kontrolle.³⁷¹ Um eine ordnungsgemäße Kontrolle der Zuteilung von Steuervergünstigungen zu gewährleisten, schreibt das Gesetz LXXIV aus dem Jahr 2014 die Benachrichtigung der Steuerbehörde über die Durchführung eines Beteiligungsprogrammes vor. Durch das Gesetz CC von 2013 wurden einige der Kriterien für die Einführung der Programme geändert. Das frühere Gesetz gab Anreize für die Begünstigung der Mitarbeiter mit Aktien der jeweiligen (Arbeitgeber-)Gesellschaft und der sie kontrollierenden (Mutter-)Gesellschaft. Nun wird der Umfang der berechtigten Wertpapiere auf Aktien anderer „verbundener“ Gesellschaften erweitert, d.h. solcher, die denselben Eigentümer haben wie das Unternehmen, das das Programm initiiert hat. Das Gesetz zielt darauf ab, den breit gefächerten Charakter beizubehalten, indem es für neue Programme eine schriftliche Mitteilung verlangt, die allen berechtigten Mitarbeitern zur Verfügung stehen sollte. Nach den Kriterien sind solche Programme weiterhin für „Mehrheitsbeteiligungsprogramme“ qualifiziert, da Topmanager und Beamte (Vorstandsmitglieder) höchstens 25% der Teilnehmer sein und sie höchstens 50% des Gesamtnennwertes der angebotenen Aktien erwerben dürfen. Ausgeschlossen von den Programmen sind der CFO und Mitglieder des Aufsichtsrats sowie deren Angehörige. Das Gesetz sieht vor, dass weder die Anspruchsvoraussetzungen noch die Höhe der Leistung an die individuelle Arbeitsleistung der Mitarbeiter geknüpft werden können. Es erlaubt die Festlegung von Bedingungen (vor allem im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens), die vor der eigentlichen Durchführung erfüllt sein sollten.

Da die Ministerien während des Entwurfsprozesses keine Folgenabschätzung in Auftrag gegeben haben, bleibt unklar, ob die nachträgliche Kontrolle eine geeignete Form der Überwachung der internen Bedingungen ist (z.B. teilnehmende Manager und Beamte, Anteil der nachgeordneten Mitarbeiter an der Zahl der Teilnehmer und an der Gesamtzahl der Anteile), da solche Daten in dem Formular, das bei der Steuerbehörde einzureichen ist, fehlen.

16.3.4 Mitarbeiterprivatisierung zu Vorzugsbedingungen (1991, 1995, 2007)

Das Privatisierungsgesetz von 1991 enthielt verschiedene für Mitarbeiter vorteilhafte Privatisierungsmodelle. 1995 reduzierte ein neues Privatisierungsgesetz einige der Vergünstigungen für Arbeitnehmer, bot jedoch gleichzeitig neue Formen an, wie z.B. die Privatisierung zu aufgeschobenen Bedingungen, Privatisierung von Arbeitnehmern zu

³⁷⁰ Gesetz CLVI von 2011.

³⁷¹ Gesetz CC. von 2013. Die zuständigen Ministerien unterstützten die Beschwerden der Programmveranstalter über übermäßige Verwaltungslasten. Dementsprechend wurde im gesamten Text das Adjektiv „genehmigt“ aus dem Namen des Programms gestrichen.

Vorzugsbedingungen, „Egzisztencia“-Kredite und ESOPs.³⁷² Im Jahr 2007 wurde das Privatisierungsgesetz durch das Gesetz über das Staatseigentum³⁷³ ersetzt, das jedoch das beschriebene Anreizsystem beibehielt. Die Privatisierung bot drei Finanzierungsmodelle für den Erwerb von Mitarbeiterbeteiligungen zu Vorzugsbedingungen: (i) Preisnachlass, (ii) Ratenkauf und (iii) Kauf auf Kredit. Damit ist ein Rabatt von bis zu 150% des jährlichen Mindestgehalts möglich gewesen. Der Nennwert der so erworbenen Aktien durfte jedoch 15% des Grundkapitals der Gesellschaft nicht übersteigen und der gewährte Rabatt durfte nicht mehr als 50% des Kaufpreises betragen. Im Falle der Zahlung des ermäßigten Preises in Raten war, außer bei einem Verkauf im Rahmen eines ESOP, eine Anzahlung von 15% in bar erforderlich, wobei die Zahlung des Restbetrags für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren zu dem für öffentliche Schulden geltenden Zinssatz gestundet werden konnte. Darüber hinaus können ungarische Staatsbürger unabhängig von der Anzahl der Käufer bis zu 50% der zu erwerbenden Anteile bis zu einem Höchstbetrag von HUF 50 Mio. als Egzisztencia-Kredit aufnehmen.³⁷⁴

³⁷² Gesetz XXXIX von 1995 über die Verwertung von Unternehmenseigentum in Staatseigentum; Regierungsdekret Nr. 28 von 1991 über „Egzisztencia“-Kredit- und Stundungsleistungen.

³⁷³ Gesetz CVI von 2007 über staatliches Eigentum, seit 1. Januar 2008 in Kraft.

³⁷⁴ Art. 58 Abs. 3 des Gesetzes XXXIX von 1995 über die Verwertung von Unternehmenseigentum in Staatseigentum. Diese Regel gilt auch für ESOP-Kredite.

17. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Malta

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autoren Saviour Rizzo und David Borg-Carbott). Zur Aktualisierung in 2014 haben David Borg-Carbott und Clement Mifsud Bonnici beigetragen sowie 2019/2020 David Borg-Carbott und Lara Pace.

17.1. Einführung und Hintergrund

Trotz einer engen historischen Verbindung zum Vereinigten Königreich, dem Ursprung eines Großteils des maltesischen Gesellschafts- und Arbeitsrechts, ist die MAB in Malta in der Praxis nicht gut entwickelt, da sie weder weit verbreitet ist noch politische Unterstützung genießt. Die Auswirkungen des Verstaatlichungsprogramms in den 1970er Jahren und die Privatisierungsbestrebungen der 1990er Jahre hatten den Nebeneffekt, dass die MAB zunächst in einigen größeren Unternehmen eingeführt wurde. Allerdings kann man nicht sagen, dass die Privatisierung für die Beteiligung der Arbeitnehmer förderlich war. Nach dem Beitritt Maltas in die Europäische Union und der Einführung des Euro, im Zuge dessen immer mehr ausländische Unternehmen in Malta gegründet wurden, hat eine Reihe gut etablierter Unternehmen, einschließlich börsennotierter Unternehmen, begonnen, ihren Mitarbeitern MKB-Pläne anzubieten. Dies wurde auch durch Änderungen der Regeln für Lohnnebenleistungen in den Jahren 2007, 2010 und danach im Jahr 2017 gefördert.

Haltung der Sozialpartner – Ungeachtet des mangelnden Enthusiasmus der Sozialpartner haben Gewerkschaften MKB in der Praxis unterstützt und aktiv an ihrer Verwaltung mitgewirkt. Die aktivste Gewerkschaft in diesem Bereich ist die Maltesische Gewerkschaft der Bankangestellten. Dies ergibt sich aus der Tatsache, dass die beiden großen Banken, in denen die Gewerkschaft stark vertreten ist, sowohl Ziel der oben erwähnten Verstaatlichungs- als auch der Privatisierungsprogramme waren. Die Allgemeine Arbeitergewerkschaft, die größte Gewerkschaft der Insel, und die Gewerkschaft der Vereinten Arbeiterschaft waren ebenfalls an längeren Diskussionen mit der Regierung über die Einführung und Umsetzung eines Programms für den öffentlichen Sektor beteiligt, das den Arbeitnehmern die Möglichkeit gab, Genossenschaften zu gründen und Angebote für Arbeitsverträge abzugeben. MAB-Programme standen nie prominent auf der Tagesordnung der beiden großen politischen Parteien. In einer Reihe von Fällen haben die Gewerkschaften die Vorschläge der Unternehmen zur Einführung von MAB-Plänen unterstützt und sich aktiv an deren Umsetzung beteiligt. In den meisten Unternehmen, die MAB-Modelle anbieten, sind Gewerkschaften vertreten.

Entwicklung auf politischer Ebene – In der Vergangenheit war die Einführung der größten MKB-Programme eher ein Nebeneffekt staatlicher Maßnahmen, bei denen die MKB nicht im Vordergrund stand. Zwischen 1971 und 1987, sieben Jahre nach Erlangung der politischen Unabhängigkeit, startete die neu gewählte Regierung der Malta Labour Party (MLP) im Rahmen des Entkolonialisierungsprozesses ein Verstaatlichungsprogramm. Der Bankensektor, damals dominiert von zwei Großbanken, war eines der Verstaatlichungsziele. Die Auflösung eines Witwen- und Waisenfonds, der in diesen Banken vor der Verstaatlichung bestand, führte zur Ausgabe von Mitarbeiteraktien für die Angestellten einer dieser Banken. Das von der seit 1987 regierenden Nationalistischen Partei (NP) verabschiedete Privatisierungsprogramm von 1990 hatte ebenfalls den Nebeneffekt, dass im Bankensektor MKB eingeführt wurden: Im Zuge der Umkehrung des von der vorherigen Verwaltung eingeleiteten Verstaatlichungsprozesses

trennte sich die Regierung von mehreren Unternehmen, an denen sie die Mehrheit der Anteile hielt; ein weiterer Nebeneffekt dieses Privatisierungsprozesses war die Einrichtung eines Treuhandfonds zugunsten der Beschäftigten einer der Banken.

17.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer Umfrage unter mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in Europa, die 2013 durchgeführt wurde, bietet keines (2009 2,9%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Malta seinen Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 13% (2009 4,3%) irgendeine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsbefragung, die 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU-28 umfasste, zeigt, dass im Jahr 2015 2,3% (2010 1,5%) der maltesischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 10,9% (2010 4,2%) am Gewinn beteiligt waren.

17.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Das maltesische Recht bezieht sich nur indirekt auf MKB-Modelle. Es erkennt stillschweigend an, dass maltesische Unternehmen solche Modelle (durch private oder tarifvertragliche Vereinbarungen) einführen können. Für ESOPs sieht das maltesische Recht das Rechtsinstitut des anglo-amerikanischen Trusts vor. In Malta gibt es keine allgemeine gesetzliche Regelung für die Vertretung im Verwaltungsrat von Unternehmen. Arbeitnehmervertreter auf Vorstandsebene sind nur in staatlichen und kürzlich privatisierten Sektoren zu finden, und selbst hier sind sie immer seltener anzutreffen. In Malta ist es in der Regel die Gewerkschaft, mit der der Arbeitgeber sich bereit erklärt, zu verhandeln, die die Arbeitnehmer im Betrieb vertritt.

Die im Rahmen des Einkommensteuergesetzes erlassenen Regeln für Lohnnebenleistungen sehen die steuerliche Förderung von MKB-Programmen vor. Im Jahr 2017 wurden wesentliche Änderungen der Regeln für Lohnnebenleistungen in Bezug auf Aktienoptionsprogramme vorgenommen. Die Gewährung einer Option auf den Erwerb von Aktien ist nach der Regelung an sich kein steuerpflichtiger Vorteil, wird jedoch als steuerpflichtige Lohnzusatzleistung der Gesellschaft behandelt, wenn und sobald der Mitarbeiter die Option ausübt und Aktien der Gesellschaft erwirbt. Gleiches gilt für die Übertragung von Aktien im Rahmen eines Mitarbeiteraktienzuteilungsplans. Der Wert der Vergünstigung ist der eventuelle Überschuss des Marktwerts der Aktien zum Zeitpunkt der Übertragung der Aktien über den vom Mitarbeiter für diese Aktien gezahlten Preis, wobei die Steuer auf diesen Wert pauschal mit 15% (und nicht mit dem persönlichen Steuersatz von bis zu 35%) berechnet wird. Für die Zwecke der Besteuerung dieser Nebenleistung wird der Steuerwert als Einkommen behandelt, das von den anderen Einkünften des Begünstigten getrennt ist. Der Arbeitnehmer kann die Aktien anschließend gewinnbringend übertragen.

17.3.1 Mitarbeiteraktien

Nicht börsennotierte Unternehmen – Weder für Mitarbeiteraktien- noch für Mitarbeiteraktienoptionsprogramme gibt es einen gesetzlichen Rahmen. Die genauen Bedingungen, unter denen Aktienoptionspläne angeboten werden dürfen, sind nicht definiert.

Es bleibt den einzelnen Unternehmen überlassen, ihre eigenen Systeme auf der Grundlage allgemeiner gesellschafts- und zivilrechtlicher Grundsätze zu erstellen. Sofern ein Unternehmen aufgrund seiner Satzung zur Einführung von MAB-Programmen befugt ist, können Arbeitgeber, die eine der beiden Modelle einführen wollen, mit ihren Arbeitnehmern private oder kollektive Vereinbarungen treffen, in denen der Umfang und die Bedingungen festgelegt sind. Ist das Arbeitgeber-unternehmen selbst der Emittent der Aktien, die seinen Arbeitnehmern angeboten werden sollen, gilt er dann nicht als dem Wertpapierdienstleistungsgesetz unterfallender Anbieter (Cap. 370, Gesetze von Malta). Die Zuteilung der Aktien an die Mitarbeiter muss nach den allgemeinen Regeln des Aktiengesetzes (AG) (Cap. 386, Gesetze von Malta) erfolgen. Grundsätzlich verbieten die Gesetze von Malta den Erwerb eigener Aktien (Art. 105 Abs. 1 AG) oder der Aktien der Muttergesellschaft (Art. 110 Abs. 1a) Gesetz von Malta) sowie die Gewährung von finanzieller Unterstützung für den Erwerb von beiden (Art. 110 Abs. 1b) Gesetze von Malta). Mit der Umsetzung der 2. Richtlinie des Rates zum Gesellschaftsrecht (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976) wurde jedoch mit Art. 106 Abs. 4 Malta und Art. 110 Abs. 2 der Gesetze von Malta eine Ausnahme von dieser allgemeinen Regel geschaffen, die es einer Gesellschaft erlaubt, sowohl eigene Aktien oder Aktien der Muttergesellschaft zu erwerben als auch finanzielle Unterstützung zu gewähren, um den Erwerb von Aktien durch oder für ihre eigenen Mitarbeiter oder die Mitarbeiter einer Gesellschaft derselben Gruppe zu erleichtern. Einzige Bedingung ist, dass das Eigenkapital der Gesellschaft nicht unter das gesetzlich vorgeschriebene Minimum sinken darf. Des Weiteren ist zu beachten, dass die Gesetze von Malta es den Unternehmen grundsätzlich ermöglichen, ihre Aktien mit einem Abschlag oder einer Provision anzubieten, wenn sie Aktien der Gesellschaft zeichnen oder sich bereit erklären, diese zu zeichnen. Dies kann auch dann gelten, wenn die Aktien im Rahmen eines Beteiligungsprogramms den Mitarbeitern mit einem Abschlag angeboten werden. Die Gesetze von Malta unterscheiden in diesem Zusammenhang nicht zwischen vergünstigten Aktien, die Mitarbeitern oder Dritten angeboten werden.³⁷⁵

Börsennotierte Unternehmen – Das von der maltesischen Finanzaufsichtsbehörde herausgegebene Kotierungsreglement enthält Bestimmungen über Mitarbeiteraktienprogramme und aktienbasierte Programme für Direktoren (Kapitel 5). Diese Regeln erfordern einen ordentlichen Beschluss der Aktionäre des Unternehmens, um diese Pläne zu genehmigen, wobei der Inhalt eines solchen Beschlusses weiter spezifiziert wird, um die Aktionäre des Unternehmens ausreichend zu informieren. Darüber hinaus schreibt der Kodex der Grundsätze guter Unternehmensführung vor (Anhang 5.1 des Kotierungsreglements), dass der Vergütungsausschuss eines börsennotierten Unternehmens neben den Einzelheiten der Vergütungspolitik börsennotierter Unternehmen auch Einzelheiten zu Aktienoptionen offenlegen muss.

³⁷⁵ Daher gelten die folgenden Bedingungen durchgängig: (i) Die Befugnis zur Gewährung von Abschlägen muss in der Satzung der Gesellschaft verankert sein; (ii) der Abschlag darf nicht mehr als 10% des Ausgabepreises betragen oder, wie in der Satzung vorgeschrieben, je nachdem, welcher Betrag niedriger ist; (iii) der Betrag oder der Satz des Abschlags muss veröffentlicht werden; und (iv) der Wert der Aktien darf auf keinen Fall durch einen solchen Abschlag unter ihren Nennwert gesenkt werden. (v) Die Differenz zwischen dem Optionspreis bei Gewährung und dem Marktwert bei Ausübung ist steuerpflichtig.

17.3.2 Employee Share Ownership Plans (ESOPs)

Das maltesische Recht enthält keine spezifischen Rechtsvorschriften über ESOPs. Die Treuhandgesetzgebung,³⁷⁶ die sich an der Gesetzgebung von Jersey orientiert, hat das britische Common Law-Konzept des Trusts nahtlos in das maltesische Recht integriert. Ein Trust kann viele verschiedene Formen annehmen, und obwohl das Konzept ursprünglich aus dem Vereinigten Königreich stammt, sind Trusts nicht ausschließlich in Ländern vorzufinden, die der Tradition des Common Law folgen. Eines dieser Länder des Zivilrechts ist Malta, das durch das „Trusts-and-Trustees“-Gesetz 1988 in der 2004 geänderten Fassung (Trust-Gesetz) maltesischen Einzelpersonen und Unternehmen die Möglichkeit bietet, Trusts nach maltesischem Recht zu gründen und Begünstigte von Trusts zu sein. Das Trust-Gesetz enthält in der Tat einen ausdrücklichen Verweis auf „Regelungen oder Vorkehrungen für Leistungen an Arbeitnehmer oder für die Altersversorgung“ als Grundlage eines Trusts. Obwohl traditionell für Hedgefonds verwendet, kann die sog. „kollektive Kapitalanlage“ (Collective Investment Scheme, CIS) auch Grundlage für einen ESOP sein.³⁷⁷

Im Hinblick auf die Besteuerung von ESOPs, die unter die Definition von „kollektiven Kapitalanlagen“ fallen, sieht das Einkommensteuergesetz (Cap. 123, Gesetze von Malta) keine begünstigende steuerliche Behandlung vor. Einkünfte aus kollektiven Kapitalanlagen-ESOPs werden daher zum üblichen Satz besteuert. Für Steuerzwecke würde eine lizenzierte kollektive Kapitalanlage, die in erster Linie Anteile an einer maltesischen Gesellschaft (als ESOP) hält, als „prescribed Fund“ (mindestens 85% der Assets sind auf Malta) behandelt werden. Kapitalerträge im Sinne des Einkommensteuergesetzes, die von einem „prescribed fund“ bezogen werden, unterliegen einer Quellensteuer von 15% auf Bankzinsen und 10% auf Kapitalerträge aus anderen Quellen. Sonstige Einkünfte und Kapitalgewinne bleiben für „prescribed funds“ steuerfrei. Wenn in Malta ansässige Teilnehmer der kollektiven Kapitalanlagen (die Mitarbeiter) ihre Anteile an den kollektiven Kapitalanlagen zurückgeben, liquidieren oder annullieren, würden sie zu ihren normalen persönlichen Sätzen besteuert, es sei denn, die kollektiven Kapitalanlagen sind an einer anerkannten Börse notiert, in welchem Fall bestimmte Befreiungen in Anspruch genommen werden können.

17.3.3 Privatisierung (1990)

Die von der Nationalistischen Partei Anfang der 1990er Jahre eingeleitete Privatisierung führte dazu, dass für die Beschäftigten zweier ehemals parastaatlicher Einheiten³⁷⁸, die teilweise privatisiert wurden, Aktienbeteiligungsprogramme eingeführt wurden. Diese Programme hatten jedoch keine gesetzliche Grundlage. Sie wurden durch private Vereinbarungen (sowohl individuelle als auch kollektive Verträge) zwischen den neu privatisierten Unternehmen und ihren Beschäftigten eingerichtet und geregelt.

³⁷⁶ Das Treuhandgesellschafts- und Treuhändergesetz (Kapitel 331 der Gesetze von Malta).

³⁷⁷ Eine „kollektive Kapitalanlage“ im Sinne von Art. 2 IS-Gesetz ist jedes System, das auf die „gemeinsame Anlage von Kapital, das durch ein Angebot von Anteilen zur Zeichnung, zum Verkauf oder zum Tausch erworben wurde“, abzielt. Es muss nach dem Grundsatz der Risikostreuung arbeiten und entweder (i) die Beiträge der Teilnehmer und die Gewinne oder Erträge, aus denen Zahlungen an sie zu leisten sind, zusammengelegt werden; oder (ii) auf Verlangen der Inhaber werden oder sollen Anteile aus dem Vermögen des Systems oder der Vereinbarung kontinuierlich oder in kurzen Abständen in Blöcken zurückgekauft oder zurückgenommen werden; oder (iii) Anteile wurden oder werden kontinuierlich oder in kurzen Abständen in Blöcken ausgegeben.

³⁷⁸ Durch ihre Verstaatlichung waren diese beiden Banken zu parastaatlichen Einheiten (unabhängige Satzungsorgane im Bereich des öffentlichen Sektors) geworden.

18. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in den Niederlanden

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autoren Pascale Nieuwland-Jansen und Natalia Spitsa). Zur Aktualisierung 2014 haben Dave Lemmens und Pascale Nieuwland-Jansen beigetragen sowie 2019/2020 Jens Lowitzsch und Felicia van Tulder.

18.1 Einführung und Hintergrund

In den 1950er Jahren wurden für ausländische Führungskräfte aus den Vereinigten Staaten MAB-Programme eingeführt. Viele Pläne, insbesondere Aktienbeteiligungs- und Aktienoptionspläne, sind noch immer auf das Top-Management beschränkt. Sparpläne in Kombination mit Gewinnbeteiligungs- oder Aktienbeteiligungsplänen, die in der Regel breit angelegt sind, werden seit den 1970er Jahren verwendet. Die Kombination von Gewinnbeteiligungs- und Aktienbeteiligungsplänen mit Sparplänen war in den Niederlanden am häufigsten verbreitet und kann daher als typisch angesehen werden. Die steuerlichen Anreize für Sparpläne (spaarloon), die den wesentlichen Teil der MAB-Pläne ausmachten, wurden jedoch ab 2012 abgeschafft. Die Gründe für die Abschaffung der Steuervergünstigungen waren nicht direkt mit MAB verbunden, sondern zielten darauf ab, zusätzliche Mittel für die kürzlich erfolgte Senkung der Immobiliensteuer zu sammeln. Neue Steueranreize oder Regelungen für eine breit angelegte Mitarbeiterbeteiligung wurden seither nicht mehr eingeführt, mit Ausnahme eines günstigen Regimes für Mitarbeiteraktienoptionen in innovativen Start-ups im Jahr 2018, die bereits 2017 an Popularität gewannen.³⁷⁹

Haltung der Sozialpartner – Arbeitgeberverbände haben traditionell nur das Managementmodell unterstützt, erwägen in letzter Zeit aber auch, aus Gründen der Mitarbeitermotivation breit angelegte MAB-Pläne einzuführen. In der Regel besteht kein Zusammenhang zwischen Aktienbesitz und der Unternehmensform. Eine Ausnahme bilden kleine Familienunternehmen, deren Eigentümer sich in der Regel aus Angst vor Kontrollverlust gegen eine Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer entscheiden. Die Gewerkschaften, die sich im Allgemeinen gegen MAB ausgesprochen hatten, haben kürzlich ihre Unterstützung für breit angelegte Pläne unter der Bedingung erklärt, dass diese keinen Ersatz für eine reguläre Vergütung darstellen sollen. Im Jahr 2001 begannen die Gewerkschaften eine Diskussion darüber, ob Gewinnbeteiligung und breit angelegte Aktienoptionspläne in die Tarifverträge aufgenommen werden sollten; ein Vorschlag, der jedoch abgelehnt wurde. Dennoch wurden Informationen über MAB in ein Handbuch für Tarifverträge aufgenommen. Im Jahr 2013 initiierte das Stichting Nederlands Participatie Instituut (SNPI) ein Forschungsprojekt über MAB in den Niederlanden, das 2014 zu dem oben erwähnten Bericht der Erasmus-Universität führte, an dem Vertreter des größten Arbeitgeberverbandes des Landes und mehrerer Gewerkschaften mitgearbeitet hatten.

Entwicklung auf politischer Ebene – Die Regierung hat MAB nach Veröffentlichungen des SNPI-Berichts kaum unterstützt, da sie zu dem Schluss gekommen ist, dass solche Pläne, insbesondere die meist nur auf Führungskräfte beschränkten, nicht zu einer gerechteren

³⁷⁹ Siehe auch: „Participerend personeel is ondernemender“ („Das partizipierende Personal ist unternehmerischer“), Financieel Dagblad vom 21. Februar 2017. <https://blog.snpi.nl/nieuwsberichten/snpi-in-het-het-financieele-dagblad-participerend-personeel-is-ondernemender>. Zugegriffen: 1. April 2020.

Verteilung des Wohlstands beitragen. Dennoch hat die Regierung 2017 neue Regeln zur Vermögensbesteuerung und neue Anreize für Mitarbeiteraktienoptionen in neu gegründeten Unternehmen eingeführt.

18.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

In einer Langzeitstudie von Poutsma und Braam wurden Statistiken über sowohl breit angelegte als auch individuelle Pläne in AEX-Unternehmen in den Jahren 1999, 2006 und 2009 gesammelt. Die Studie zeigte, dass die Zahl der breit angelegten Gewinnbeteiligungs- und Aktienoptionspläne im Laufe der Zeit zurückgegangen ist, während die Zahl der breit angelegten Aktienbeteiligungspläne von 8% im Jahr 1999 auf 13% im Jahr 2009 gestiegen ist. Ein weiteres Ergebnis der Studie war, dass die Anzahl der Aktienpläne für Führungskräfte (38%) immer noch deutlich höher ist als die der breit angelegten Pläne (13%).³⁸⁰ Kaarsemaker konzentrierte sich auf den Prozentsatz der Aktienbeteiligungspläne in allen Unternehmen in den Niederlanden.³⁸¹ Beide Studien zeigen, dass Aktienpläne einen positiven Einfluss auf die Produktivität und die finanziellen Ergebnisse der Unternehmen haben.

Das SNPI präsentierte neue Untersuchungen von Soppe und Houweling von der Erasmus Universität Rotterdam über MAB in Bezug auf andere Formen der Beteiligung an Entscheidungsprozessen und einen flexibleren Arbeitsmarkt. Die Studie von 2014 konzentrierte sich auf börsennotierte Unternehmen und richtete sich sowohl an Arbeitgeber als auch an Arbeitnehmer.³⁸² Insgesamt nimmt das Interesse an MAB zu, aber die Zahl der Unternehmen, die MKB umsetzen, ist immer noch recht gering. Insbesondere die Zahl der breit angelegten Pläne nimmt nur sehr langsam zu. Der Bericht kommt zu dem Ergebnis, dass 62% der Arbeitnehmer und 78% der Arbeitgeber glauben, MAB habe langfristig einen positiven Effekt auf Unternehmen. Interesse an MKB besteht in allen Branchen und nicht nur in Beratungs- oder Finanzunternehmen. Andere MKB-Programme wie etwa über die Rechtsform einer Stiftung, Stichting Administratiekantoor (STAK) ausgegebene Aktienzertifikate sind selten. Die Zahl der breit angelegten Pläne nahm nur wenig zu. MKB scheint immer noch ein Instrument für den Vorstand und das höhere Management zu sein. Alle börsennotierten Unternehmen wenden in ihrem Unternehmen eine Form von finanzieller MAB an.³⁸³

³⁸⁰ Erik Poutsma und Geert Braam, „Financial Participation Plans and Firm Financial Performance: Evidence from a Dutch Longitudinal Panel“, 2012.

³⁸¹ Kaarsenmaker stellt fest, dass 2009 breit angelegte Aktienbeteiligungspläne in 3,6% (bzw. 2.500) Unternehmen und breit angelegte Aktienoptionspläne in 1% (bzw. 700) Unternehmen umgesetzt wurden. Im Gegensatz dazu wurden in 5,8% der Unternehmen Pläne für Führungskräfte implementiert. (Erik Kaarsenmaker, *Werknemersaandeelhouderschap in Nederland*, 2009, S. 12-13).

³⁸² Aloy Soppe und Ruben Houweling „Delen in modern ondernemen“, 2014. Im Jahr 2014 war die Gewinnbeteiligung die häufigste Form der finanziellen MAB in den Niederlanden; ungefähr 50% aller Unternehmen wendeten eine Art von Gewinnbeteiligung an.

³⁸³ Soppe und Houweling finden, dass die Hauptgründe für die Einführung von MAB die Förderung des Unternehmertums und des Engagements der Mitarbeiter sowie die Gewinnbeteiligung sind. Die Arbeitgeber finden auch Kontinuität wichtig und die Arbeitnehmer bildet das Stimmrecht einen weiteren Grund, MAB-Programme im Unternehmen einzuführen. Die Studie zeigt auch, warum Unternehmen MAB-Programme nicht umsetzen. Die Hauptgründe für die Arbeitgeber, MAB-Programme nicht einzuführen, sind, dass sie glauben, dass die Entscheidungsprozesse des Unternehmens zu komplex werden, die Kosten für die Umsetzung zu hoch sind und es an steuerlichen Anreizen fehlt. Für Arbeitnehmer sind die Hauptgründe, dass sie nie über MAB nachgedacht haben und nicht wissen, was MAB ist und wie sie umgesetzt wird (loc. cit.).

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer Umfrage unter mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa, die 2013 durchgeführt wurde, bieten in den Niederlanden 6,7% (2009 5,6%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 34,8% (2009 28%) irgendeine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsbefragung, die 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU-28 umfasste, zeigt, dass im Jahr 2015 2,6 % (2010 4,9 %) der niederländischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 24,1 % (2010 25,25 %) am Gewinn beteiligt waren.

18.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Bei der Kombination mit Sparplänen wurden Gewinnbeteiligungen oder Kapitalbeteiligungspläne mit spezifischen Steueranreizen verbunden, daher ist diese Kombination die typischste Form der finanziellen MAB. Im Jahr 1994 wurden Gesetze über aufgeschobene Gewinnbeteiligungen, Gewinnbeteiligungen in bar und Aktienoptionen erlassen. Alle Steuervergünstigungen für Sparpläne (und damit auch für MKB-Pläne) wurden ab 2012 abgeschafft.³⁸⁴ Dennoch wurde ab Januar 2017 durch die Einführung unterschiedlicher Stufen für die Besteuerung von Vermögenseinkommen eine etwas günstigere steuerliche Regelung für Mitarbeiter mit Kapitalbeteiligung geschaffen, die eine Kapitalertragsteuer von 30% auf 2,8% des Vermögens bis zu EUR 75.000 (vorher 4%) vorsieht.³⁸⁵ Der umstrittene Beschluss von 2018, die Dividendenbesteuerung ab 2020 abzuschaffen, wurde weithin kritisiert, da er nur ausländischen Unternehmen zugute kommt und es bleibt abzuwarten, ob er aufrechterhalten wird.

Es besteht kein direkter Zusammenhang zwischen MAB und der Beteiligung an der Entscheidungsfindung. MAB ist ausdrücklich nicht dazu berufen, die bereits bestehenden Beteiligungsrechte auszuweiten und zudem in der Regel nicht Bestandteil von Tarifverträgen. Unternehmen mit einem Betriebsrat (obligatorisch in allen Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten) müssen für Änderungen des Vergütungssystems die Zustimmung des Betriebsrates einholen. Breit angelegte MKB-Pläne werden als Teil dieses Systems angesehen. Bei „Ermessensplänen“, d.h. Plänen, die nur der Geschäftsführung vorbehalten sind, ist jedoch keine Genehmigung durch den Betriebsrat erforderlich. Eine Studie der Erasmus-Universität (Soppe und Houweling 2014) über das Verhältnis von Mitbestimmung und MAB zeigt, dass MAB kein Ersatz für die geregelten Formen der Mitbestimmung über Betriebsräte ist, sondern als Ergänzung zu den bestehenden Formen der Entscheidungsfindung gesehen wird.

18.3.1 Mitarbeiteraktien

Während Aktiengesellschaften (Naamloze Vennootschap) Aktien direkt übertragen können, müssen Gesellschaften mit beschränkter Haftung (Besloten Vennootschap) einen Vermittler einsetzen, da die Anteilsübertragung für sie nur mittels einer notariellen Urkunde erfolgen

³⁸⁴ Belastingplan 2012, Finanzministerium der Niederlande, S. 2, 18.

³⁸⁵ Bis 2017 wurden alle Erträge aus Vermögenseinkommen gleich besteuert. Im Jahr 2017 wurden drei Stufen der progressiven Besteuerung von Kapitaleinkommen eingeführt: Vermögen bis zu einem Wert von EUR 75.000; zwischen EUR 75.000 und 975.000 und schließlich EUR 975.000 und mehr. Da die meisten Arbeitnehmer als Aktieneigentümer in die erste Stufe fallen dürften, zahlen sie weniger Steuern als die beiden oberen Stufen; siehe <https://blog.snpi.nl/nieuwsberichten/aandelen-voor-werknemers-fiscaal-gunstiger>. Zugegriffen: 2. April 2020.

kann. Der dafür gewählte Vermittler ist in der Regel eine Stiftung. Diese ist Eigentümerin der Mitarbeiteraktien, übt das Stimmrecht aus und überträgt die Hinterlegungsbestätigungen der Aktien auf die Mitarbeiteraktionäre. Auch andere Gesellschaftsformen können als Vermittler eingesetzt werden. Für Aktien- oder Anteilsbesitz, der nicht mit einem Sparplan kombiniert ist, werden keine Steuervergünstigungen gewährt.³⁸⁶ Gemäß der Umsetzung der 2. Richtlinie des Rates über das Gesellschaftsrecht (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976) können Aktiengesellschaften eigene Aktien für ihre Mitarbeiter ohne Beschluss der Hauptversammlung erwerben, wenn die Satzung vorsieht und bedingt, dass das um den Anschaffungspreis verminderte Eigenkapital nicht geringer ist als der für die Aktien plus Reservefonds gezahlte Betrag. Sie können auch Vorschüsse zahlen, Darlehen gewähren oder Sicherheiten leisten (finanzielle Unterstützung), sodass die Mitarbeiter diese Aktien erwerben, jedoch mit Einschränkungen für geschlossene Aktiengesellschaften.

18.3.2 Aktienoptionen

Ursprünglich waren Aktienoptionspläne auf Führungskräfte beschränkt, aber seit Anfang der 1990er Jahre hat die Zahl der breit angelegten Pläne zugenommen. Die Optionen können bedingt sein (z.B. mit einer Sperrfrist oder einem leistungsbezogenen Vorbehalt) oder sie können bedingungslos (d.h. bei der Zuteilung handelbar) sein. Die 2001³⁸⁷ eingeführten Sonderregelungen bezüglich des Besteuerungszeitpunkts und die entsprechenden Steuervergünstigungen wurden 2005 abgeschafft, so dass die Steuern von da an nur noch bei Ausübung gezahlt werden.

18.3.3 Aktienoptionen in Start-ups

Ab dem 1. Januar 2018 haben die niederländischen Steuerbehörden eine günstige steuerliche Behandlung von Mitarbeiteraktienoptionen in innovativen Start-ups eingeführt, die in einer Steuerbefreiung von 25% der Gewinne mit einer Obergrenze von EUR 12.500 pro Jahr besteht, während die restlichen 75% als Lohn besteuert werden. Voraussetzungen für diese günstige Behandlung sind (i) eine verfügbare Erklärung zur „Forschung und Entwicklung“, (ii) die Ausübung der Option zwischen eins und fünf Jahren nach dem Gewährungsdatum und (iii) ein Höchstbetrag von EUR 200.000 pro Unternehmen über einen Zeitraum von drei Jahren.³⁸⁸

³⁸⁶ Im Rahmen eines Sparplans (spaarloonregeling) konnte ein Arbeitnehmer von seinem Gehalt vor Steuern einen gesetzlich festgelegten Höchstbetrag (EUR 613 im Jahr 2008) sparen. Bei einer Umwandlung der Ersparnisse in Aktien wurde der jährliche Höchstbetrag jedoch verdoppelt (EUR 1.226 im Jahr 2008). Diese Steuervergünstigungen 2011 für 2012 abgeschafft. Über diesen Betrag hinaus müssen die Mitarbeiter keine Steuern zahlen.

³⁸⁷ Ab 2001 konnten Mitarbeiter zwischen zwei Steueralternativen wählen. Bedingungslose Optionen konnten bei der Zuteilung und bedingte Optionen bei der Unverfallbarkeit besteuert werden, wobei die Steuerpflicht zum Zeitpunkt der Ausübung entfällt, wenn die Optionen länger als drei Jahre gehalten oder der gesamte Kapitalgewinn bei der Ausübung besteuert werden konnte.

³⁸⁸ Steuerplan für das Jahr 2018; siehe Deloitte. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Tax/dttl-tax-global-rewards-update-netherlands-6-february-2017.pdf>. Zugegriffen: 1. März 2018.

19. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Österreich

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autoren Natalia Spitsa und Max Stelzer). Zur Aktualisierung 2014 haben Denis Suarsana und Stefan Hanisch beigetragen sowie 2019/2020 Jens Lowitzsch und Stefan Hanisch.

19.1 Einführung und Hintergrund

In Österreich ist die Gesamtzahl der MKB-Pläne zwar immer noch relativ gering, hat aber seit 2001 als Reaktion auf die Einführung von Steueranreizen deutlich zugenommen. Nur 8% der derzeit aktiven Pläne wurden vor 1990 eingeführt. 48% wurden zwischen 1990 und 2000, 45% nach 2000 eingeführt.³⁸⁹ Die steuerlichen Anreize für die 2001 eingeführten Aktienoptionen wurden 2009 und 2012 weiter reduziert. Steuerliche Anreize sowohl für Aktienoptionen als auch für Mitarbeiteraktien wurden 2016 eingeführt. Am 1. Januar 2018 trat das Gesetz über die Mitarbeiterbeteiligungsstiftung vom 26. Juli 2017 (MitarbeiterBetStG 2017, BGBl. I Nr. 105/2017) in Kraft, das darauf abzielt, die Rahmenbedingungen für Privatstiftungen zu flexibilisieren und ihren Anwendungsbereich durch die Einführung einer neuen Form der Privatstiftung mit gewerblichem Zweck, zu erweitern³⁹⁰. Diese Regelung soll feindliche Übernahmen erschweren, Österreich für Unternehmen attraktiver machen und Arbeitsplätze sichern.

Haltung der Sozialpartner – Die einzige kontroverse Frage ist, ob die MKB eine Rolle bei der Entscheidungsfindung in Unternehmen beinhalten sollte. Die Gewerkschaften kritisieren Modelle, die die Mitarbeiter wie bei stimmrechtslosen Belegschaftsaktien einem Risiko aussetzen, ohne entsprechende Rechte zu gewähren. Sie lehnen auch Modelle, die nur dem Management zugutekommen, z.B. Aktienoptionen, ab. Da das Arbeitsrecht bereits die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Entscheidungsfindung vorschreibt, betrifft dieses Thema nur kleine Unternehmen ohne Betriebsrat.

Entwicklung auf politischer Ebene – Ende der 1990er Jahre hatte die Regierung die MKB stärker gefördert. Hinter diesem Einstellungswandel standen Faktoren wie der zunehmende Wettbewerb mit den osteuropäischen Volkswirtschaften, die Förderung der MAB durch die EU und die bevorstehende Privatisierung einiger großer staatlicher Unternehmen (z.B. voestalpine AG, Flughafen Wien, Saline AG, AMAG, AUA, OMV). Sowohl die Gewerkschaften als auch die Arbeitgeberverbände unterstützen die MAB stark und kooperieren in diesem Bereich miteinander. In einer Regierungserklärung vom Herbst 2013 wurde angekündigt, dass im Rahmen einer bevorstehenden Steuerreform die Verdoppelung der bestehenden Steuerbefreiungen für Kapitalbeteiligungen und die Einführung zusätzlicher Anreize für die Gewinnbeteiligung erwogen werden. Ersterer Vorschlag wurde von den Sozialdemokraten

³⁸⁹ Vevera, D., Ergebnisbericht der Studie: Mitarbeiterbeteiligung am Kapital im EU-Mitgliedstaat Österreich – umfassende Erhebung über Verbreitung, Motive und Anforderungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Ein Gemeinschaftsprojekt der Arbeiterkammer Wien, der Wirtschaftskammer Österreich und der Fachhochschule Wr. Neustadt für Wirtschaft und Technik, Wiener Neustadt, 2005.

³⁹⁰ Der Begriff „Betriebliche Privatstiftung“ ist ein Begriff im österreichischen Steuerrecht und meint eine Privatstiftung, bei der die Kapitaleinlage des Treugebers aus dem Betriebsvermögen stammt und eine Betriebsausgabe darstellt.

unterstützt und führte zu einem Antrag der Liberalen für einen Parlamentsbeschluss vom September 2014, während letzterer ein Projekt der christdemokratischen Fraktion war.

19.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Im Jahr 2007 haben 8% der österreichischen Unternehmen, meist börsennotierte Aktiengesellschaften, MKB-Pläne eingeführt, über die 160.000 Personen, das sind 6% der österreichischen Beschäftigten, durchschnittlich 5% oder weniger Aktien ihrer Arbeitgeberfirmen besitzen.³⁹¹ Im Zusammenhang mit der Privatisierung wurden fremdfinanzierte MKB-Pläne (ähnlich wie ESOPs) eingeführt, die verschiedene Formen von Stiftungen als Vehikel nutzen. Das bekannteste Beispiel ist die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung, die 2018 mit 23.300 Mitarbeitern und 14,5% Eigentumsanteil, d.h. rund 24,2 Mio. Aktien, der zweitgrößte Aktionär der voestalpine AG war. In einem Prozent der Unternehmen sind Aktienoptionspläne, die in der Regel nicht allen Arbeitnehmern offenstehen, implementiert. Gewinnbeteiligungspläne wurden in 25% der Unternehmen, meist kleine und mittlere Handelsunternehmen, gefunden.³⁹²

Nach der Einführung von Steuervergünstigungen im Jahr 2001 hatten die Bundesarbeitskammer (BAK) und die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Wiener Neustadt eine Studie (2005) über die Auswirkungen der finanziellen Beteiligung auf die Unternehmensergebnisse und die Einstellung der Arbeitnehmer in den einzelnen Unternehmen erstellt. Diese Studie ergab, dass 80% der Arbeitgeber und Betriebsräte in Unternehmen mit MAB-Plänen mit den Ergebnissen zufrieden sind, während 71% der Unternehmen ohne solche Pläne diese bei einer Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen einführen würden.³⁹³ In ihren Vorschlägen zur Reform der rechtlichen Rahmenbedingungen konzentrieren sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter zum Teil auf die gleichen Themen: Einführung von Steueranreizen für Arbeitnehmer, die an Gewinnbeteiligungsplänen teilnehmen, höhere Steueranreize für Teilnehmer an MKB-Plänen und mehr Anreize, um kleine und mittlere Unternehmen zur Einführung, insbesondere von fremdfinanzierten von MKB-Plänen, die ESOPs ähneln, zu ermutigen.

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer europaweiten Befragung von mehr als 27.000 Personalverantwortlichen im Jahr 2013, bieten 7% (2009 2,1%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Österreich ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 47% (2009 8,1%) eine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltserhebung mit 35.765 zufällig ausgewählten Personen in der EU, zeigt, dass 2015 2,8% (2010 1,6%) der österreichischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 7,8% (2010 9,06%) am Gewinn beteiligt waren.

19.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Verbreitung der verschiedenen MAB-Modelle hängt von der Unternehmensform ab. MKB-Pläne gibt es in börsennotierten Aktiengesellschaften (AG, 45%), Genossenschaften,

³⁹¹ Kronberger, R./ Leitsmüller, H./ Rauner, A. (Hrsg.), Mitarbeiterbeteiligung in Österreich, Wien 2007.

³⁹² Loc. cit.

³⁹³ Loc. cit.

Stiftungen, eingetragenen Vereinen (50%) und Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH, 6%). Sie existieren jedoch nicht in Personengesellschaften³⁹⁴, bei denen ein absolutes Hemmnis für die Beteiligung der Mitarbeiter das für den deutschen Rechtskreis typische Institut der Miteigentümerschaft bildet, hier nach österreichischem Gesellschaftsrecht. Weitere Hemmnisse für die Verbreitung von MKB-Plänen in GmbHs sind die starke Stellung der Anteilseigner gegenüber dem Management, die Übertragung von GmbH-Anteilen nur durch notarielle Beurkundung und das absolute Verbot des Erwerbs eigener Geschäftsanteile durch die GmbH.

Die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter basiert in 21% der Unternehmen auf einem direkten Beteiligungsmodell.³⁹⁵ Fremdfinanzierte Modelle werden trotz Kosten und aufwändiger Verwaltung immer beliebter. Sie finden sich in großen börsennotierten Aktiengesellschaften, insbesondere in solchen, die aus einer Privatisierung hervorgegangen sind. Das Gesetz über die Mitarbeiterkapitalbeteiligungsstiftung vom 26. Juli 2017 sollte hier neue Impulse setzen. Mit dem Gesetz zur Kapitalmarktoffensive vom 5. Januar 2001 (BGBl. I Nr. 2/2001) wurden durch die Änderung des Einkommensteuergesetzes (EStG) und des Körperschaftsteuergesetzes (KStG) steuerliche Anreize für MKB eingeführt. Gewinnbeteiligungspläne finden sich in jeder dritten GmbH und in jeder zweiten privaten AG.

Im Arbeitsrecht sind die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer durch ihre Vertreter traditionell gut entwickelt. Die Arbeitnehmer entsenden Mitglieder in den Aufsichtsrat (§ 110 Abs. 1, 5 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974 mit nachfolgenden Änderungen) und werden durch den Betriebsrat vertreten. Zwischen der Mitbestimmung und der MAB besteht in der Regel kein unmittelbarer Zusammenhang. Insbesondere können MAB-Pläne bestehende Rechte im Zusammenhang mit der Mitbestimmung nicht erweitern. Allerdings können die Arbeitnehmer in ihrer Eigenschaft als Aktionäre wesentlichen Einfluss auf wichtige Entscheidungen der Hauptversammlung ausüben (z.B. die Ausübung des Squeeze-out-Rechts) und im Aufsichtsrat vertreten sein, wenn ihr kumulierter Anteil mindestens 10% beträgt. Bestimmte Aspekte von MAB-Plänen können durch einen Tarifvertrag und/oder eine Betriebsvereinbarung geregelt werden. In diesem Fall nehmen die Arbeitnehmervertreter an den Verhandlungen und Entscheidungen teil. Folgende Rechte des Betriebsrats können mit der MAB verbunden sein: Informationsrechte (§§ 91, 92 ArbVG), Mitwirkungsrechte bei Betriebsänderungen (§ 109 ArbVG) und Interventionsrechte (§ 90 ArbVG), z.B. das Recht auf Verlangen von Mängelbeseitigung (in diesem Zusammenhang alle für die Arbeitnehmer nachteiligen Umstände der finanziellen Beteiligung; siehe § 90 Abs. 1 S. 1 ArbVG). Nur 17% der Unternehmen, die MAB-Pläne betreiben, gaben Probleme im Zusammenhang mit der Entscheidungsfindung an.³⁹⁶ Generell treten Probleme nur in kleinen Unternehmen auf, die keinen Betriebsrat haben.

19.3.1 Mitarbeiteraktien

Die MKB-Pläne basieren hauptsächlich auf der direkten Übertragung von Aktien. Seit 2001 haben sich jedoch fremdfinanzierte MKB-Pläne und Aktienoptionspläne weiter verbreitet. Bei Letzteren gelten die seit April 2009 geänderten steuerlichen Vergünstigungen nur noch für nicht übertragbare Optionen, die vor dem 1. April 2009 gewährt wurden (§ 124b Nr. 151

³⁹⁴ Loc. cit.

³⁹⁵ Loc. cit.

³⁹⁶ Loc. cit.

Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988 mit nachfolgenden Änderungen). Wichtige steuerliche Anreize für die MKB wurden in den Jahren 2015 (mit Wirkung für die Besteuerung ab 2016) und 2017 (mit Wirkung ab 1. Januar 2018) eingeführt.

Pläne für den direkten Aktienbesitz – Gemäß der Umsetzung der 2. Richtlinie des Rates zum Gesellschaftsrecht (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976) kann eine Aktiengesellschaft eigene Aktien für ihre Mitarbeiter erwerben, wenn die Aktien Mitarbeitern der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens zum Erwerb angeboten werden sollen (§ 65 Abs. 1 Nr. 4 Aktiengesetz – AktG, BGBl. Nr. 98/1965 i.d.F. BGBl. Nr. 24/1985 mit nachfolgenden Änderungen); dazu ist ein Beschluss der Hauptversammlung erforderlich, der nicht länger als 30 Monate in Kraft bleibt. Eine vorrangige Ausgabe von Aktien an Mitarbeiter im Rahmen einer Kapitalerhöhung unter Ausschluss des Bezugsrechts der Altaktionäre ist möglich, wenn der Beschluss der Hauptversammlung über die Kapitalerhöhung diesen Ausschluss vorsieht (§§ 149 Abs. 1, 153 Abs. 3, 5 AktG). Eine Frist für die Übertragung von Aktien an Mitarbeiter ist im AktG nicht festgelegt, diese Übertragung muss jedoch aus gesellschaftsrechtlichen Gründen unmittelbar nach der Ausgabe erfolgen (§ 3 Abs. 1 Nr. 15 b-2 Satz 2 AktG).

Seit dem 1. Januar 2016 gilt ein persönlicher Einkommensteuer- und Sozialversicherungsfreibetrag von bis zu EUR 3.000 (Steuerreformgesetz vom 14. August 2015 BGBl. I Nr. 118/2015; bisher EUR 1.460) für den Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Kapitalanteilen (Beteiligungen) am Unternehmen des Arbeitgebers (§ 3 Abs. 1 Nr. 15 (b) EStG) mit folgenden Voraussetzungen: (i) dieser Steuerfreibetrag gilt nur für derzeitige Arbeitnehmer eines (in- oder ausländischen) Arbeitgeberunternehmens oder eines verbundenen oder assoziierten Unternehmens; (ii) die Aktien müssen mindestens fünf Jahre gehalten werden; (iii) der Arbeitgeber muss den Vorteil allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen seiner Arbeitnehmer gewähren, und die Aktien müssen direkt von den Arbeitnehmern gehalten werden, besteht aber die Beteiligung in Form von Wertpapieren, so müssen diese vom Arbeitnehmer bei einem inländischen Kreditinstitut hinterlegt oder einem von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung bestimmten Rechtsträger zur (treuhändigen) Verwaltung übertragen werden. Das Steuerprivileg gilt nicht, wenn sich der Arbeitnehmer an einem Fonds beteiligt und dieser Fonds (wenn auch ausschließlich) am Unternehmen des Arbeitgebers beteiligt ist. Nicht berechtigt sind die Übertragung von Anteilen an Personengesellschaften, die atypischen stillen Beteiligungen und Schuldverschreibungen. Wird der Freibetrag überschritten, wird der übersteigende Betrag in voller Höhe versteuert und ist dann sozialversicherungspflichtig.

Die Besteuerung von Dividenden auf Mitarbeiteraktien hängt von der wirtschaftlichen Eigentümerschaft ab. Besitzt der Arbeitnehmer das wirtschaftliche Eigentum an den Aktien, wird die Kapitalertragsteuer oder auf Antrag des Arbeitnehmers die Hälfte der persönlichen Einkommensteuer erhoben (Dividenden auf Aktien ausländischer Unternehmen werden immer mit der Hälfte der persönlichen Einkommensteuer besteuert) (§ 37 Abs. 4 EStG). Ist der Arbeitnehmer nicht der Eigentümer (z.B., wenn das beschäftigende Unternehmen die Aktien beliebig zurückkaufen kann oder die Aktien bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgegeben werden müssen), werden die volle persönliche Einkommensteuer und die Sozialversicherungsbeiträge erhoben. Ein Unternehmen, das Dividenden ausschüttet, unterliegt einer Quellensteuer auf seinen Gewinn von 25%, die von den gezahlten Dividenden einbehalten werden muss. Bei Erhalt der Dividenden sind keine weiteren Steuern von den Mitarbeitern zu zahlen.

19.3.2 Mitarbeiterbeteiligungsstiftungen

Mit dem Gesetz zur Kapitalmarktoffensive vom 5. Januar 2001 wurde das EStG auch in Bezug auf die Besteuerung von Privatstiftungen geändert. Im Hinblick auf die anstehende Privatisierung großer Staatsunternehmen musste ein Modell zur „strategischen Beteiligung“ der Mitarbeiter entwickelt werden. Als Vehikel für die fremdfinanzierten Mitarbeiterbeteiligungspläne wurde eine bereits bestehende Unternehmensform, die Privatstiftung, gewählt. Während viele große privatisierte Unternehmen eine Privatstiftung nach dem Privatstiftungsgesetz (BGBl. Nr. 694/1993 mit nachfolgenden Änderungen) als Zwischengesellschaft nutzen (z.B. voestalpine AG, Saline AG, AMAG), nutzen andere Unternehmen (z.B. Flughafen Wien) die durch das Kapitalmarktoffensive-Gesetz 2001 eingeführte und in § 4 Abs. 11 Nr. 1 und § 4d Abs. 3 EStG definierte Belegschaftsbeteiligungsstiftung. Die Stiftung hält und erwirbt die Aktien, übt die Stimmrechte aus und überträgt die Erträge an die Mitarbeiter. Am 1. Januar 2018 trat das Gesetz über die Mitarbeiterbeteiligungsstiftung vom 26. Juli 2017 (BGBl. I Nr. 105/2017) in Kraft, das die Regelungen für betriebliche Privatstiftungen insgesamt neu gestaltet und eine neue steuerbegünstigte Form, die Mitarbeiterbeteiligungsstiftung, eingeführt hat. Im Gegensatz zur direkten MKB können bei steuerbegünstigten fremdfinanzierten Plänen auch berentete Mitarbeiter und Familienangehörige (Ehepartner, Kinder) von Mitarbeitern begünstigt werden. Der Wert der eigenen Aktien bzw. der auf die Stiftung übertragenen Gelder für den Kauf von Aktien sowie die Kosten für die Gründung und den Betrieb der Stiftung können vom Arbeitgeberunternehmen von der Steuerbemessungsgrundlage der Körperschaftsteuer abgezogen werden.

Die **Mitarbeiterbeteiligungsstiftung** verteilt den Beitragsbetrag des Arbeitgeberunternehmens über neun Geschäftsjahre, wobei pro Arbeitnehmer jährlich EUR 4.500 steuerfrei sind (§13 Abs. 1 Nr. 1 b) und c) Körperschaftsteuergesetz 1988 – KStG 1988, BGBl. Nr. 401/1988, mit nachfolgenden Änderungen). Auch Dividenden auf Aktien, die von der Stiftung gehalten werden, sind steuerfrei (§ 10 Abs. 1 KStG). Der Arbeitnehmer zahlt eine Kapitalertragsteuer auf die von der Stiftung übertragenen Erträge bis zu EUR 4.500 und die volle persönliche Einkommensteuer, jedoch keine Sozialversicherungsbeiträge auf den darüberhinausgehenden Betrag. Die von der Mitarbeiterbeteiligungsstiftung übernommenen Verwaltungskosten gelten nicht als steuerpflichtiger Vorteil der Arbeitnehmer (§ 3 Abs. 1 Nr. 15 (d) EStG). Schließlich ist die Übertragung der Verfügungsberechtigung über Mitarbeiteraktien auf einen Mitarbeiter nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Mitarbeiterbeteiligungsstiftung im Rahmen der oben genannten Jahresgrenze steuerfrei. Diese neu eingeführte Mitarbeiterbeteiligungsstiftung dient der kollektiven Verwahrung und Verwaltung von Mitarbeiteraktien der betroffenen Unternehmen, nicht nur der reinen Überweisung von Dividendeneinnahmen wie beim bereits etablierten Modell der Belegschaftsbeteiligungsstiftung. Zusätzlich zu den neu gestalteten Leistungen für die Mitarbeiter ermöglicht die Ausgabe von Aktien an die Mitarbeiter, die über die Mitarbeiterbeteiligungsstiftung gebündelt werden, für die Dauer des Arbeitsverhältnisses die Bildung bzw. Stärkung eines Kernaktionärs mit einheitlicher Stimmrechtsausübung. Die Zuteilung von Aktien und anderen Vermögensgegenständen durch das Unternehmen an die Mitarbeiterbeteiligungsstiftung ist von der Kapitalverkehrssteuer für in eine Privatstiftung eingebrachte Vermögenswerte (2,5% der Einlage in die Privatstiftung) und der Körperschaftsteuer befreit. Die gewährten Aktien sind als Betriebsausgaben abzugsfähig. Die Mitarbeiterbeteiligungsstiftung ist neben der Verwaltung der Mitarbeiteraktien berechtigt, Aktien des Arbeitgeberunternehmens bis zu einem Höchstwert von 10% der Stimmrechte an

diesem Unternehmen zu halten. Diese Aktien, die zunächst treuhänderisch von der Mitarbeiterbeteiligungsstiftung gehalten werden, müssen sukzessive an die Mitarbeiter übertragen werden.

Um es dem Arbeitgeberunternehmen in diesem Zusammenhang zu ermöglichen, den Erwerb von Aktien durch die Arbeitnehmer finanziell zu erleichtern („finanzielle Unterstützung“; s.o.), erlaubt § 66a Satz 2 AktG dem Arbeitgeberunternehmen nun ausdrücklich, im Hinblick auf den Erwerb von Aktien „durch oder für“³⁹⁷ Arbeitnehmer des Unternehmens oder eines verbundenen Unternehmens (vorbehaltlich der Erhaltung des Nettoaktivvermögens gemäß § 66a Satz 3 AktG) Vorschüsse oder Darlehens zu gewähren oder Sicherheiten zu leisten, was auf der Umsetzung der Zweiten Gesellschaftsrechtsrichtlinie beruht.

19.3.3 Aktienoptionen

Arbeitnehmer, leitende Angestellte und Mitglieder der Leitungsorgane einer Aktiengesellschaft oder eines verbundenen Unternehmens können Aktien durch Aktienoptionen erwerben, wenn die Aktien nicht mehr als 20% des Grundkapitals ausmachen (§ 159 Abs. 5 AktG). Die steuerliche Förderung von Aktienoptionen auf der Grundlage der §§ 1, 3, 15b EStG wurde für alle nicht übertragbaren Optionen, die ab dem 1. April 2009 gewährt wurden, abgeschafft.³⁹⁸ Seit 2012³⁹⁹ werden Einkünfte aus der Ausübung von Aktienoptionen, die EUR 3.000 pro Jahr übersteigen, bei der Ausübung nach den allgemeinen Regeln mit dem progressiven persönlichen Einkommensteuersatz und 27,5% Kapitalertragsteuer besteuert. Ab dem 1. Januar 2018 unterliegen jedoch Mitarbeiter, denen Aktien bis zu einem Betrag von 4.500 EUR pro Kalenderjahr kostenlos oder zu einem reduzierten Preis gewährt werden, bei Gewährung der Optionen nicht der persönlichen Einkommenssteuer und Sozialversicherungsbeiträgen, solange die Aktien bis zum Ende ihres Arbeitsverhältnisses treuhänderisch von einer Mitarbeiterbeteiligungsstiftung gehalten werden. Der Optionsplan muss entweder allen berechtigten Mitarbeitern oder Gruppen von Mitarbeitern, die nach allgemeinen, nicht diskriminierenden Kriterien definiert sind, angeboten werden.

³⁹⁷ Die österreichische Regelung geht wesentlich weiter als die entsprechende deutsche Regelung, die nach ihrem Wortlaut (vgl. § 71a Abs. 1 Satz 2 AktG) nur den Aktienerwerb „durch“ die Arbeitnehmer selbst erfasst.

³⁹⁸ Für nicht übertragbare Aktienoptionen, die zwischen dem 1. Januar 2001 und dem 31. März 2009 gewährt wurden, sind 10% in einem Jahr und 50% der Differenz zwischen dem Wert der zugrunde liegenden Aktie bei Ausübung der Option und dem Wert der zugrunde liegenden Aktie bei Gewährung der Option bis zu einem Wert der zugrunde liegenden Aktien von EUR 36.400 steuerfrei (§ 3 Abs. (3) Nr. 15 (c) EStG). Die Besteuerung des Restbetrages kann bis zum siebten Jahr nach Gewährung aufgeschoben werden. Die Kosten der Aktien können vom Arbeitgeberunternehmen abgezogen werden.

³⁹⁹ Nicht übertragbare Optionen, die zwischen dem 31. März 2009 und dem 1. Januar 2012 gewährt wurden, unterliegen zum Zeitpunkt der Gewährung einer Steuer- und Sozialversicherungspflicht mit einer Höchstgrenze für die ESt-Befreiung (als sonstiges Entgelt) von EUR 620 und der Betrag bis EUR 24.380 wird mit 6%, darüber mit 27% bis EUR 50.000 und darüber mit 35,75% bis EUR 83.333 besteuert (§ 67 Abs. 1 EStG).

20. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Polen

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autoren Jens Lowitzsch und Richard Woodward). Zur Aktualisierung 2014 haben Leszek Mitrus, Jens Lowitzsch, Maciej Kozłowski und Piotr Kozarzewski beigetragen sowie 2019/2020 Jens Lowitzsch und Piotr Kozarzewski.

20.1 Einführung und Hintergrund

Das Privatisierungsprogramm Polens war durch erhebliche Anreize für die Beteiligung der Arbeitnehmer gekennzeichnet, insbesondere hinsichtlich solcher Unternehmen, die durch Leasing privatisiert und in so genannte Arbeitnehmergeellschaften (spółki pracownicze) umgewandelt worden waren. Von 1990 bis 2012 wurden 73,8% der Unternehmen, die sich in der „Direktprivatisierung“ befanden, durch dieses Konzept in private Hand überführt, sodass Ende 2012 insgesamt 1.563 Arbeitnehmerunternehmen mit insgesamt 120.600 Beschäftigten und einer durchschnittlichen Größe von 77 Mitarbeitern entstanden waren.⁴⁰⁰ Zwischen 2000 und 2007 wurden von 185 Leasingverträgen mit einem Gesamtwert von PLN 658 Mio nur 14 aufgrund von Zahlungsverzug vorzeitig beendet. Bis Ende 2009 waren rund 68 Firmen für eine mögliche Privatisierung auf diesem Wege vorgesehen.⁴⁰¹ Weniger bedeutsame Formen der Minderheitskapitalbeteiligung von Arbeitnehmern sind aus anderen Privatisierungsmethoden als dem Leasing hervorgegangen. Anfang 1998 besaßen Insider lediglich 12,7% der Aktien, zwei Jahre später waren es nur noch 11,4%.

Zwar können alle derzeitigen Formen der finanziellen Beteiligung auch in Arbeitnehmerentlohnungssystemen außerhalb der Privatisierung eingesetzt werden, jedoch gibt es keine steuerlichen Anreize, um dies zu fördern. In den letzten Jahren ist eine neue Form der Gründung von Unternehmen mit MKB entstanden, nämlich als Ausgliederung aus einer staatlichen Einrichtung, die nicht der Privatisierung unterlag (z.B. Schulen, Kindergärten). In der Regel ist dies auf die Pläne der betreffenden Einrichtungen zurückzuführen, Einheiten zu schließen und ihre Dienstleistungen auszulagern. Die Mitarbeiter einer solchen Einheit gründen ein Unternehmen, das nunmehr die ausgelagerten Dienstleistungen erbringt.

Haltung der Sozialpartner – In Bezug auf MAB-Systeme und andere Formen der Arbeitnehmerbeteiligung waren und sind die Positionen von Gewerkschaften wie Solidarność uneinheitlich und oft unklar. Zu den Institutionen, die zur Unterstützung von mitarbeiterbeteiligten Unternehmen in Polen gegründet wurden, gehören die Gewerkschaft für Arbeitnehmer-Eigentümer (Unia Własności Pracowniczej), die Gesamtpolnische Kammer für Arbeitnehmergeellschaften (Ogólnopolska Izba Gospodarcza Spółek Pracowniczych) in Poznań und die Bank Własności Pracowniczej SA w Gdańsku (Danziger Mitarbeiterkapitalbeteiligungsbank). Ihre Rolle bei der von Arbeitnehmern geführten Privatisierung in Polen war jedoch sehr begrenzt. Anfang 1996 hatte die im Herbst 1990

⁴⁰⁰ Statistisches Jahrbuch der Republik Polen 2013, Statistisches Zentralamt, Warschau, 2013, S. 734.

⁴⁰¹ „Leitfaden zur Privatisierung durch Arbeitnehmer“ (in polnischer Sprache), Wirtschaftsministerium 2009, S. 6, 37, 42; ihre finanziellen Ergebnisse wurden durch einen Bericht der höchsten Kontrollkammer vom März 2009 positiv bewertet.

gegründete Gewerkschaft für Arbeitnehmer-Eigentümer nur 76 Mitglieds-unternehmen, von denen einige noch in staatlichem Eigentum standen. Jetzt ist ihre Rolle noch marginaler.

Entwicklung auf politischer Ebene – Seit Mitte der 1990er Jahre war das wichtigste erklärte Ziel der Privatisierungspolitik die Maximierung der Einnahmen. Außerdem ermutigten die politischen Entscheidungsträger Unternehmen, die kommerziell privatisiert werden sollten, sich externe Investoren zu suchen. Zu diesem Zweck wurde in das Gesetzes über die Kommerzialisierung und Privatisierung (PrivG⁴⁰²) von 1996 eine Bestimmung aufgenommen, wonach mindestens 20% der Anteile eines mittels Leasing zu privatisierenden Unternehmens von Personen erworben werden mussten, die nicht in dem Unternehmen beschäftigt sind. Die Übernahme von 100% der Anteile durch das Management und die Beschäftigten wurde dadurch erschwert. Außer den Privatisierungsvorschriften gaben die politischen Entscheidungsträger keine Anreize für die Ausweitung der MKB. Ende der 2000er Jahre wurde versucht, die Arbeitnehmer-Privatisierung mit Hilfe von Finanzgarantien wiederzubeleben und zu fördern. Dieser Versuch scheint jedoch am mangelnden Interesse potenzieller Begünstigter und dem Rücktritt von Waldemar Pawlak, der sich als begeisterter Befürworter von Mitarbeiterübernahmen für diese Initiative einsetzte und 2012 vom Amt des Vize-Premierministers und Wirtschaftsministers zurücktrat, gescheitert zu sein. Im März 2016 schlug die polnische Regierung den so genannten Morawiecki-Plan für eine verantwortungsvolle Entwicklung vor, der unter anderem darauf abzielte, MKB als Mittel zur Erhöhung des Anteils inländischen Kapitals in polnischen Unternehmen zu fördern. Darüber hinaus wurde im Herbst 2017 ein Gesetzesentwurf über MKB-Programme der Stiftung „Forum für die Entwicklung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung und des inländischen Kapitals“ (Forum Rozwoju Akcjonariatu Pracowniczego i Kapitału Krajowego) vorgelegt. Obwohl weder der vorgeschlagene Plan noch der Gesetzesentwurf bisher im Detail ausgearbeitet wurde, ist diese Initiative eine bemerkenswerte Ausnahme vom mangelnden Interesse an der Weiterentwicklung von MAB-Systemen, das im Allgemeinen sowohl in politischen als auch in gewerkschaftlichen Kreisen zu beobachten ist.

20.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Die Eigentümerstrukturen in Arbeitnehmergeellschaften (Spółki Pracownicze) waren insgesamt relativ stabil, wobei Angestellte, die sich nicht in leitenden Positionen befanden, im Durchschnitt einen erheblichen Anteil der Unternehmensaktien behalten haben. Untersuchungen, die Ende der 1990er Jahre anhand einer Stichprobe von 110 zwischen 1990 und 1996 privatisierten Unternehmen mit Arbeitnehmerleasing durchgeführt wurden, ergaben, dass der Anteil der nicht leitenden Angestellten in der Kapitalbeteiligung im Durchschnitt von 58,7% unmittelbar nach der Privatisierung auf 31,5% im Jahr 1999 zurückging. Mitte 1999 befanden sich noch rund 32% der leasing-privatisierten Unternehmen mehrheitlich im Besitz von nichtleitenden Angestellten. Im Laufe der Zeit fanden sich auch immer mehr Anteile in den Händen von Außenstehenden wieder, während strategische externe Investoren (einschließlich ausländischer Investoren) Ende der 1990er Jahre in einer Minderheit der Unternehmen Anteile hielten.⁴⁰³ Die Hauptgründe für den steigenden Anteil an Außenstehenden scheinen in der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu

⁴⁰² Vom 30. August 1996, Dz. 118, Pos. 561, neu aufgelegt in Dz. U. 2002 Nr. 171, Pos. Nr. 240, Pos. 1397 2055, mit späteren Änderungen.

⁴⁰³ Siehe PEPPER-III-Bericht, S. 237: Tabelle 3.

liegen, welche entweder sehr schlecht oder sehr gut war. Im ersteren Fall kann er als Kompromiss zwischen dem Interesse der Insider an ihrem Machterhalt und den Überlebenschancen des Unternehmens gesehen werden. Im zweiten Fall spiegelt er die Möglichkeit der Insider wider, durch den Verkauf ihrer Aktien an externe Investoren erhebliche Gewinne zu erzielen. Seit der Jahrhundertwende wurde keine Untersuchung über Arbeitnehmergeellschaften mehr durchgeführt. Lediglich einige regionale Studien wurden durchgeführt, die den anhaltenden Trend zur Konzentration und „Outsiderisierung“ der Beteiligungsstruktur von Arbeitnehmergeellschaften aufzeigen.

Untersuchungen, die PwC Polen⁴⁰⁴ 2017 bei einer Gruppe von 140 an der Warschauer Börse notierten Aktiengesellschaften (WIG 20, WIG 40 und WIG 80) durchführte, zeigen, dass etwa 31% von ihnen MKB-Programme anbieten (77% davon stehen grundsätzlich allen Mitarbeitern offen), die überwiegend im Banken- und Finanzsektor angesiedelt sind. Bei den meisten dieser Programme handelt es sich um Aktienprogramme (ein Drittel stammt noch aus der Privatisierung), gefolgt von Programmen mit Bezugsrechten und schließlich Aktienoptionsplänen. Einige Unternehmen betreiben mehr als eine Art von Plänen.

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer Umfrage unter mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa, die im Jahr 2013 durchgeführt wurde, bieten 4,2% (2009 4,3%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Polen ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 37,2% (2009 7,4%) eine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsbefragung, die 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU umfasste, zeigt, dass im Jahr 2015 5,1% (2010 1,5%) der polnischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen und 14,8% (2010 13,8%) am Gewinn beteiligt waren.

20.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

In Polen sieht der Rechtsrahmen verschiedene Formen von MAB-Programmen vor, die einerseits MKB und Gewinnbeteiligung und andererseits den Privatsektor und in der Privatisierung befindliche Unternehmen umfassen. Alle Formen der Beteiligung stehen für den Einsatz in Arbeitnehmerentlohnungssystemen zur Verfügung, jedoch fast ohne spezifische steuerliche Anreize. Dividenden und Zinsen unterliegen einer 19-prozentigen pauschalen Endbesteuerung, die Einkommensteuer von natürlichen Personen ist progressiv. Eine seltene Ausnahme ist eine Änderung des Einkommensteuergesetzes, die eine aufgeschobene Besteuerung bis zum Zeitpunkt des Verkaufs zu einem Pauschalsteuersatz von 19% für Aktien oder Aktienoptionen einführte, welche von börsennotierten Unternehmen mit Sitz im Gebiet der EU-Mitgliedstaaten oder des EWR auf der Grundlage einer Neuemission oder eines Rückkaufs vom Markt durch einen Beschluss der Gesellschafter- bzw. der Hauptversammlung ab dem 1. Januar 2017 erworben wurden (ab dem 1. Januar 2018 auf Unternehmen von Drittstaaten ausgedehnt).⁴⁰⁵ Nach dem Steuerregime 2018 gelten die Vorteile aus dem

⁴⁰⁴ Siehe PwC Polen „Employee Stock Ownership Programs – an Opportunity for Companies, an Opportunity for Poland“, Warschau, Dezember 2017.

⁴⁰⁵ Während die nachgelagerte Besteuerung auf Unternehmen z.B. aus den USA oder der Schweiz ausgedehnt wurden, schloss der Gesetzgeber – höchstwahrscheinlich unbeabsichtigt – polnische Inlandsunternehmen aus (vgl. PwC Poland „Mitarbeiterbeteiligungsprogramme - eine Chance für Unternehmen, eine Chance für Polen“ Warschau, Dezember 2017, S. 30).

Aktienbesitz nicht als Arbeitseinkommen, sofern das Programm als Anreizprogramm im Sinne von Art. 24 Abs. 11 Einkommensteuergesetz qualifiziert ist.

Die Mitbestimmung auf strategischer Ebene besteht in der obligatorischen Vertretung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten der kommerzialisierten Unternehmen in Höhe von zunächst zwei Fünfteln der Mitglieder und ab dem Zeitpunkt, zu dem der Staat nicht mehr 100% der Aktien besitzt, in Höhe von einem Drittel (Art. 14 PrivG). Darüber hinaus beinhalten Art. 11, 12, 60 PrivG ein detailliertes Verfahren für die Wahl und Qualifizierung der Vertreter, während Art. 15 PrivG deren Arbeitsvertrag für die Dauer der Amtszeit und das darauffolgende Jahr schützt. Neu ist im Rahmen des „sozialen Ausgleichs“ die Beteiligung eines Arbeitnehmers in den Vorständen privatisierter Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten (Art. 16 PrivG). Außerhalb der Privatisierung hat sich die Mitwirkung an der Entscheidungsfindung selbst in Unternehmen, in denen die Arbeitnehmer über bedeutende Aktienkontingente verfügen, nur sehr begrenzt entwickelt. In Polen dominiert noch immer eine elitäre und führungsdominierte Unternehmenskultur, die die Beteiligungsmöglichkeiten minimiert. Fast alle Fortschritte im Bereich der Beteiligung an der Entscheidungsfindung in Polen können der Europäischen Union zugeschrieben werden.

Obwohl in Unternehmen, an denen die Arbeitnehmer mehrheitlich das Eigentum halten, die Entwicklung sowohl der direkten als auch der indirekten (repräsentativen) Beteiligung von Arbeitnehmern an der Entscheidungsfindung zögerlich war, gibt es Anzeichen dafür, dass in diesen Unternehmen ein gewisses Potenzial für echte Beteiligungskultur zumindest latent vorhanden ist. In vielen Unternehmen in Arbeitnehmereigentum wurden beispielsweise selbst nach zwei oder drei Jahren als Privatunternehmen keine Dividenden ausgeschüttet, um die Gewinne zu reinvestieren oder die Dividenden erst bei der Rückzahlung der Pacht zu zahlen. Dass die Belegschaftsaktionäre von solchen Sparplänen überzeugt werden konnten, ist ein Indiz für echte Eigentums- und Beteiligungsrechte und eine charakteristische unternehmerische Einstellung unter der Belegschaft.

20.3.1 Mitarbeiteraktien

Gemäß der Umsetzung der 2. Richtlinie des Rates zum Gesellschaftsrecht (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976) und als Ausnahme vom allgemeinen Verbot des Erwerbs eigener Aktien sieht Art. 362 Abs. 1 des Handelsgesetzbuches (HGB) die Möglichkeit vor, eigene Aktien zu erwerben, um sie den gegenwärtigen Arbeitnehmern, den berenteten ehemaligen Arbeitnehmern der Gesellschaft oder den Arbeitnehmern eines verbundenen Unternehmens, die eine mindestens dreijährige Beschäftigungszeit hinter sich gebracht haben, anzubieten. In diesem Fall verlangt Art. 393 Nr. 6 HGB einen Beschluss der Hauptversammlung, und Art. 363 Abs. 3 HGB besagt, dass die Aktien innerhalb von 12 Jahren nach dem Erwerb auf die Arbeitnehmer übertragen werden müssen. Der Erwerb der eigenen Aktien unterliegt in diesem Fall der Bedingung, dass der Gesamtnennwert der Aktien den Wert von 10% des Eigenkapitals des Unternehmens nicht übersteigt und der Kaufpreis zusammen mit den Transaktionskosten nicht höher sein darf als die aus dem eigenen Gewinn der Gesellschaft gebildeten Reserven (Art. 348 Abs. 1 HGB).⁴⁰⁶ Darüber hinaus können Aktiengesellschaften nach geltendem Recht neue Aktien ausgeben, die im Rahmen sogenannter bedingter Kapitalerhöhungen an Arbeitnehmer übertragen werden,

⁴⁰⁶ Art. 347 Abs. 3 und 348 Abs. 1 HGB sehen die Möglichkeit vor, Unternehmensgewinne in Spezialfonds zu investieren, sie aber nicht als Dividende an die Aktionäre auszuschütten, so dass eine aktienbasierte Gewinnbeteiligung möglich ist.

wobei Art. 448 Abs. 2 Nr. 2 HGB ausdrücklich auf die Möglichkeit der Übertragung von Aktien an Arbeitnehmer zur Erfüllung bereits erworbener Ansprüche aus der Gewinnbeteiligung hingewiesen wird. Voraussetzung für diese Form der Kapitalerhöhung ist, dass die Arbeitnehmer in dem Beschluss der Hauptversammlung über die Kapitalerhöhung identifiziert werden.⁴⁰⁷ Eine aus der 2. Richtlinie des Rates zum Gesellschaftsrecht stammende Begleitregelung ist Art. 442 Abs. 1 HGB, der die Möglichkeit von Kapitalerhöhungen, die aus dem eigenen Kapital finanziert werden, vorsieht und auf Art. 348 Abs. 1 HGB über die Rücklagen aus dem eigenen Gewinn der Gesellschaft basiert.

Um den Erwerb von Aktien durch die Mitarbeiter zu erleichtern, wird gemäß Art. 345 Abs. 2 HGB eine Ausnahme vom generellen Verbot des fremdfinanzierten Erwerbs eigener Aktien gemacht. So kann die Gesellschaft, vorbehaltlich der Bildung einer entsprechenden Reserve (Art. 348 Abs. 1 HGB), Vorschüsse zahlen, Darlehen gewähren und Sicherheiten leisten (finanzielle Unterstützung), um den Erwerb ihrer Aktien durch ihre Mitarbeiter oder die Mitarbeiter eines verbundenen Unternehmens zu fördern.

20.3.2 Aktienoptionen

Die Mitarbeiter können regelmäßig oder auf privilegierter Basis (zu unter dem Nennwert liegenden Preisen oder kostenlos) Aktienoptionen erhalten, obwohl es dafür keine spezielle Regelung gibt.

20.3.3. Vorkaufsrecht beim Unternehmenskauf nach dem Insolvenzrecht

Das Insolvenz- und Sanierungsgesetz (ISG) von 2003, welches eine Neufassung des polnischen Insolvenzrechts darstellt⁴⁰⁸, sieht eine bedingte Möglichkeit zur Gründung von „Arbeitnehmergesellschaften“ im Rahmen eines Liquidationsverfahrens vor. Wenn der Verkauf des Unternehmens in Form einer oder mehrerer funktionierender Einheiten des Schuldners unmöglich ist, dann ist jedes Wirtschaftsgut durch den Insolvenzverwalter unter Aufsicht des Richter-Kommissars öffentlich zu versteigern. Werden Vermögenswerte in einer öffentlichen Versteigerung nicht verkauft oder nimmt der Richter-Kommissar das Angebot nicht an, kann er eine zweite Versteigerung anordnen oder den Mindestpreis und die Verkaufsbedingungen festlegen und dem Insolvenzverwalter erlauben, einen Käufer zu finden oder Vermögenswerte ohne verfahrensrechtliche Einschränkungen zu verkaufen, welches vom Gläubigerausschuss zu genehmigen ist. In diesem Fall hat eine Handelsgesellschaft, die von mindestens der Hälfte der Beschäftigten des Schuldnerunternehmens und unter Beteiligung des Fiskus gegründet wurde, ein Vorkaufsrecht hinsichtlich des Unternehmens oder der funktionierenden Unternehmenseinheiten (Art. 324 ISG).

20.3.4 Privatisierung

„Arbeitnehmergesellschaften“ (1990, 1996) – Aus der Privatisierung mittels Leverage-Lease-Buyout (LLBO) sind sogenannte Arbeitnehmergesellschaften hervorgegangen. Ein LLBO ist eine 1990 eingeführte Form der sogenannten Liquidationsprivatisierung, die nach Art. 39 PrivG seit 1997 folgendes voraussetzt: Relativ gute Finanz- und Marktbedingungen; keine Notwendigkeit

⁴⁰⁷ Die Ausgabe der von den Mitarbeitern zu erwerbenden Aktien gilt in diesem Fall nicht als öffentliches Angebot, sondern als „private Zeichnung“ (Art. 431 Abs. 2 Nr. 1 HGB).

⁴⁰⁸ Dz. U. 2003 Nr. 60, Pos. 535. Für eine detaillierte Analyse des neuen Gesetzes siehe Zedler (2003).

für substantielle Investitionen zur Modernisierung, zum Ersatz oder zur Entwicklung von Ausrüstungen, usw.; einen jährlichen Umsatz von max. EUR 6 Mio.; maximal EUR 2 Mio. Eigenkapital, bestehend aus zwei Unternehmensfonds; Bereitschaft von Management und Mitarbeitern, das finanzielle Risiko einer gemeinsamen Investition (auch von Dritten) zu übernehmen. Ein neu gegründetes privates Unternehmen schließt mit der Staatskasse eine Vereinbarung über die Pacht des Vermögens des Staatsunternehmens für einen Zeitraum von maximal 15 Jahren ab.⁴⁰⁹ Die Zinszahlung wurde auf 30% (75% von 40%) festgelegt, wenn der Refinanzierungssatz der Zentralbank 40% übersteigt. 1993 wurde dieser auf 50% des Refinanzierungssatzes gesenkt. Darüber hinaus kann ein gepachtetes Unternehmen bei seinem Gründungsorgan eine Aufschiebung der in den ersten beiden Jahren der Pachtzeit geschuldeten Zinsen beantragen, wenn seine Investitionsausgaben aus dem Gewinn mindestens 50% seines Nettogewinns betragen. Schließlich erlaubt das Körperschaftsteuergesetz den Unternehmen, den Zinsanteil ihrer Leasingzahlungen als Kosten zu berücksichtigen und damit ihre Steuerschuld zu reduzieren. Mit dem Privatisierungsgesetz von 1996 wurden die Finanzleasingverträge zusätzlich gehandelt, um die Kreditwürdigkeit von mitarbeitergeleaseten Unternehmen, die Bankkredite beantragen, zu verbessern. Art. 52 PrivG ermöglicht den vollständigen Eigentumserwerb vor Vertragsende, wenn ein Drittel der gesamten Leasingraten bezahlt wurde, sofern die Bilanz für das zweite Geschäftsjahr des Unternehmens genehmigt wurde. Sind mehr als die Hälfte der Gesamtleasingraten bezahlt, halbiert sich die Sperrfrist. Aufgrund der Bedingungen auf dem polnischen Kreditmarkt hat diese Regelung in der Praxis große Bedeutung erlangt.⁴¹⁰

Belegschaftsaktien in der Kapitalprivatisierung (1990, 1997) – Gemäß Art. 36 des PrivG, das Anfang 1997 in Kraft getreten ist, können die Arbeitnehmer 15% der Aktien kostenlos erwerben, mit der Einschränkung, dass diese Aktien zwei Jahre lang vom freien Handel ausgenommen sind, und für drei Jahre im Falle von Arbeitnehmern, die in den Vorstand gewählt wurden. In der Regel müssen die Arbeitnehmer ihren Anspruch sechs Monate vor der Eintragung der Gesellschaft anmelden, da dieses Recht sonst erlischt. Das Recht erlischt sechs Monate nach dem Verkauf der ersten Aktie. Die Zuteilung der Aktien erfolgt in Gruppen, die sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zusammensetzen. Der Gesamtwert der im Rahmen dieser Ansprüche zugeteilten Aktien darf die Summe des Durchschnittslohns im öffentlichen Dienst für 18 Monate, multipliziert mit der Anzahl der Arbeitnehmer, die Aktien erwerben, nicht übersteigen. Diese Regelung gilt nicht nur für kommerzialisierte Unternehmen, die sich in der Kapitalprivatisierung befinden, und für Unternehmen, die in das Massenprivatisierungsprogramm einbezogen sind, sondern wurde auch auf die 15-prozentige Beteiligung der Arbeitnehmer bei einer „Direktprivatisierung“, bei der ein Unternehmen mit dem Ziel der Geschäftsführung verkauft wird, sowie auf Sacheinlagen eines Unternehmens ausgedehnt (Art. 48 Abs. 3, Art. 49 Abs. 4 PrivG). Die einzige andere Ausnahme ist die Kommerzialisierung durch einen Debt-to-Equity-Swap.

⁴⁰⁹ Bis 2002 sah Art. 52 Abs. 1 PrivG eine maximale Dauer von zehn Jahren vor. Die gesetzlichen Regelungen für LLBOs finden sich in Art. 39 Abs. 1 Nr. 3 und 50 bis 54 PrivG. Es ist ausschließlich polnischen Staatsangehörigen und ausnahmsweise auch juristischen Personen vorbehalten (Art. 51 Abs. 1 Nr. 2 PrivG).

⁴¹⁰ Des Weiteren sieht Art. 54 PrivG die Möglichkeit vor, die besonderen Bedingungen einer solchen Hebelwirkung durch eine Verordnung des Ministerrates zu regeln, einschließlich der Möglichkeit, die in Art. 51 Abs. 1 Nr. 3 PrivG genannte Schwelle von 20% des Nettowertes des Pachtvertrages auf 15% zu senken. In diesem Zusammenhang ist Art. 64 PrivG den bestehenden Arbeitnehmergeellschaften das Recht eingeräumt, ihre Verträge innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten der Verordnung neu zu verhandeln.

21. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Portugal

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autoren Ana Filipe und Alberto Simões). Zur Aktualisierung 2014 und 2018 haben Ana Filipe und Alberto Simões beigetragen, 2020 Jens Lowitzsch.

21.1 Einführung und Hintergrund

In Portugal hat sich aus historischen und wirtschaftlichen Gründen keine Tradition der MKB herausgebildet. Die portugiesische Wirtschaft basiert immer noch auf kleinen und mittleren Unternehmen in ständigem Familienbesitz. Diese Art von Eigentümern zögert, Arbeitnehmern Mitbestimmungsrechte zu gewähren. Darüber hinaus wurde Lohnflexibilität auf anderem Wege erreicht. Im Zusammenhang mit der Privatisierung in den 90er Jahren wurden nach französischem Vorbild Kapitalbeteiligungs- und Aktienoptionspläne für die Mitarbeiter gefördert. Dies führte jedoch nicht zu einer wesentlichen Erhöhung der MKB, da eine erhebliche Anzahl von Arbeitnehmern vor der Aktienübertragung Verträge unterzeichnet hatte, in denen sie auf ihre Rechte verzichteten und sich bereit erklärten, ihre Aktien unmittelbar nach Ablauf der Sperrfrist zu verkaufen. Gegenwärtig werden nur wenige Pläne betrieben, diese meist von großen multinationalen Unternehmen vor allem aus dem Finanz- und Versicherungssektor, die meisten davon sind bargeldbasierte Gewinnbeteiligungspläne. Im Jahr 2016 wurden bescheidene Steuerbefreiungen für Mitarbeiteraktienoptionen eingeführt, während solche für die Gewinnbeteiligung abgeschafft wurden. Die Zahl der Aktien- und Aktienoptionspläne ist jedoch weiterhin sehr gering, auch für Führungskräfte; sie orientieren sich an ähnlichen Plänen wie in Großbritannien und Irland. Die Zahl der Gewinnbeteiligungspläne hat während der Finanzkrise zugenommen, um stagnierende oder gar sinkende Gehälter zu kompensieren. Es wurde jedoch keine spezifische gesetzliche Regelung eingeführt; gleichzeitig war die Diskriminierung einzelner Mitarbeiter oder von Mitarbeitergruppen häufig zu beobachten. Nationale Statistiken über die Häufigkeit der Pläne werden weder von staatlichen Behörden noch von privaten Organisationen erhoben.

Haltung der Sozialpartner – Die Arbeitgeberverbände sind generell nicht an MAB interessiert. Seit der Finanzkrise hat ihr Interesse an MAB als Instrument innovativer Strukturierung von Lohnkosten und als Anreize für Arbeitnehmer sowie zur Kompensation niedriger Löhne zugenommen. Anfangs waren die Gewerkschaften der MKB gegenüber misstrauisch, aber seit 1988 haben sie ihre Haltung geändert und fördern sie nun sogar. Dies gilt jedoch nur für unabhängige Gewerkschaften wie z.B. SIMA (Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins), die vorgeschlagen hat, die MAB in die Tarifverträge aufzunehmen. Die größten Gewerkschaften, UGT (União Geral de Trabalhadores) und CGTP (Confederação Geral de Trabalhadores), unterstützen solche Initiativen im Allgemeinen nicht.

Entwicklung auf politischer Ebene – Die Regierung ist der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung gegenüber gleichgültig eingestellt.

21.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Laut der 3. Europäischen Unternehmensumfrage (ECS), einer Umfrage unter mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in Europa, die 2013 durchgeführt wurde, bieten 3,4% (2009 n.a.) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Portugal ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 21,9% (2009 16,3%) irgendeine Form von Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsbefragung, die 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU umfasste, zeigt, dass im Jahr 2015 0,8% (2010 1,7%) der portugiesischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 2,6% (2010 3,3%) am Gewinn beteiligt waren.

21.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Es gibt keine spezifische gesetzliche Regelung der MKB, mit Ausnahme eines Begriffs für Belegschaftsaktien im Zusammenhang mit dem Rahmenprivatisierungsgesetz von 1990. Eine kleine Anzahl von finanziellen Beteiligungsplänen wird hauptsächlich von großen Unternehmen des Finanz- und Versicherungssektors betrieben, meist auf Führungskräfte beschränkte Gewinnbeteiligungspläne auf Bargeldbasis. Im Jahr 2016 wurden bescheidene Steuerbefreiungen für Aktienoptionen im Allgemeinen eingeführt, während die persönliche Einkommensteuerbefreiung für Gewinnbeteiligungen abgeschafft wurde. Wenn Optionen oder Aktien kostenlos oder vergünstigt gewährt werden, fällt persönliche Einkommenssteuer zum individuellen Satz auf die Ermäßigung sowie 28% Kapitalertragssteuer auf Dividenden und Veräußerungsgewinne an, aber es fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an.

Zwischen der Beteiligung an Entscheidungsprozessen und der MAB besteht kein direkter Zusammenhang. Insbesondere dürfen die Pläne zur finanziellen Beteiligung die bestehenden Rechte im Zusammenhang mit der Beteiligung an Entscheidungsprozessen nicht erweitern. Die finanzielle Beteiligung ist nicht Bestandteil von Tarifverträgen, obwohl die Gewerkschaften mehrfach vorgeschlagen haben, solche Modelle aufzunehmen. Die Vertretung der Arbeitnehmer in Vorstand und Aufsichtsrat ist in bestimmten öffentlichen Unternehmen gesetzlich vorgeschrieben, wird aber in der Praxis nicht oft umgesetzt. Obwohl Konsultationen zu finanziellen Beteiligungsplänen nicht obligatorisch sind, finden sie manchmal, insbesondere bei Gewinnbeteiligungsplänen, statt, um deren Ausgestaltung zu verbessern.

21.3.1 Mitarbeiteraktien

Das portugiesische Gesellschaftsrecht erlaubt es Aktiengesellschaften im Allgemeinen, eigene Aktien zu erwerben, auch im Hinblick auf einen Erwerb durch ihre Mitarbeiter, sofern die Satzung nichts anderes vorsieht. Gemäß der Umsetzung der Zweiten Richtlinie des Rates zum Gesellschaftsrecht (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976) können Aktiengesellschaften für den Erwerb dieser Aktien durch ihre Mitarbeiter oder Mitarbeiter verbundener Unternehmen Vorschüsse zahlen, Darlehen gewähren und Sicherheiten leisten (finanzielle Unterstützung), sofern die liquiden Mittel nicht geringer sind als das gezeichnete Kapital zuzüglich der nicht ausschüttungsfähigen Rücklagen. Bei Kapitalerhöhungen kann die Generalversammlung das Vorkaufsrecht der Aktionäre aus „sozialen Gründen“ einschränken oder aufheben.

21.3.2 Aktienoptionen

Aktienoptionspläne sind häufig auf Führungskräfte beschränkt. Da die Gesamtzahl der Aktienoptionspläne, einschließlich der Pläne für Führungskräfte, sehr gering ist, wird die Zahl der breit angelegten Aktienoptionspläne wahrscheinlich weniger als zehn betragen. Im Allgemeinen unterliegen Mitarbeiteraktienoptionen, wie andere Arten von Aktienoptionen, zum Zeitpunkt der Ausübung der persönlichen Einkommensteuer (im Jahr 2018 zwischen 11,08% und 45%); es müssen keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden, es sei denn, es besteht eine „recharge arrangement“⁴¹¹ mit einer ausländischen Muttergesellschaft. Die Sonderregelung für Mitarbeiteraktienoptionen (Haushaltsgesetz 2016 zur Änderung des Gesetzes 82-E/2014) sieht vor, dass nach einer Sperrfrist von 12 Monaten die Erträge aus dem Spread bis zu max. EUR 40.000 steuerfrei sind. Ansässige Mitarbeiter melden die Ausübung der Option und rechnen sie ihrem steuerpflichtigen Jahreseinkommen zu. Nicht ansässige Mitarbeiter unterliegen einer Quellensteuer von 21,5%.

21.3.3 Privatisierung (1989 - 1998)

Im Rahmen des Privatisierungsprozesses zwischen 1989 und 1998 wurden in größerem Umfang Aktienbeteiligungspläne eingesetzt. Nach Art. 10 und 12 des Rahmenprivatisierungsgesetzes von 1990 musste ein bestimmter Prozentsatz des für den Erwerb oder die Zeichnung reservierten Kapitals für die derzeitigen Beschäftigten und, wenn die Person länger als drei Jahre im Unternehmen beschäftigt war und nicht aufgrund eines Disziplinarverfahrens gekündigt wurde, auch für ehemalige Beschäftigte reserviert werden. Die Sperrfrist betrug zwei Jahre. Für die Privatisierung einzelner Unternehmen wurden im Einklang mit dem Rahmenprivatisierungsgesetz Sondergesetze erlassen, die bestimmte Bedingungen enthielten (z.B. das Verhältnis von Vorkaufsrechten der Arbeitnehmer zu Vorkaufsrechten anderer Personen). Die Arbeitnehmer mussten einen bestimmten, vom Finanzminister festgelegten Preis zahlen. Gewinne aus dem Aktienwert von Mitarbeiteraktien, die mindestens zwei Jahre lang gehalten werden mussten, wurden nicht besteuert. Außerdem kamen die Beschäftigten in den Genuss von Steuervergünstigungen, wenn sie vom Staat zum öffentlichen Verkauf angebotene Aktien erwarben. Sie konnten bis zu 30% des gesamten zu versteuernden Einkommens bis zu einem festen Betrag abziehen.

⁴¹¹ Dies ist eine formelle Vereinbarung zwischen einer Muttergesellschaft und ihrer ausländischen Tochtergesellschaft, wonach die Tochtergesellschaft der Muttergesellschaft die Kosten für die Eigenkapitalvergütung erstattet.

22. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Rumänien

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autoren Lucian Albu, Axel Bormann, Marius Acatrinei und Gabriela Bilevsky). Zur Aktualisierung 2014 haben Raluca Dimitriu, Gyula Kocsis, Lucian Albu und Sorin Dinu beigetragen sowie 2019/2020 Gyula Kocsis, Lucian Albu und Sorin Dinu.

22.1 Einführung und Hintergrund

Die MKB ist in Rumänien eine relativ neue Idee, die sich von verschiedenen, unter dem kommunistischen Regime praktizierten Pseudosystemen unterscheidet. MKB-Konzepte entstanden in der Frühphase der Privatisierung. Damals waren die gutscheinbasierte Privatisierung und die Insider-Privatisierung über ein ESOP-ähnliches System die beiden wichtigsten Privatisierungsmethoden. Schätzungen zufolge wurden bis Ende 1998 mehr als ein Drittel aller Industrieunternehmen des Fonds für Staatseigentum im Rahmen eines ESOP privatisiert, wobei die durchschnittliche Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer bei 65% und der Medianwert bei 71% lag. Darüber hinaus stellten die Teilnehmer des ESOP die größte Eigentümergruppe in einem Viertel der privatisierten rumänischen Unternehmen, so dass diese Methode das wichtigste Instrument des Landes für die Veräußerung von Staatseigentum war.⁴¹² Bekannte Beispiele für ESOPs sind das 2008 gegründete Management Buyout (MBO) der SC Olchim, das 2.000 Mitarbeiter von OLTCHIM SA zusammenführt, mehr als die Hälfte der Beschäftigten, und das MBO der Electrica SA, die 10% des Arbeitgeberunternehmens übernahm. Allerdings geriet OLTCHIM SA 2013 ins Insolvenzverfahren und Electrica SA wurde 2014 durch einen Secondary IPO an den Börsen von Bukarest und London für 51% der bereits ausgegebenen Aktien privatisiert. Dennoch waren zehn Jahre nach dem Eigentumsübergang nur 40% der Großunternehmen und etwa zwei Drittel der mittelständischen Unternehmen privatisiert worden. Nach Angaben des IWF⁴¹³ wurden in Rumänien im Zeitraum 2012-2014 799 staatliche Unternehmen registriert, mit einem Trend ab 2018, die Rolle der staatlichen Unternehmen zu stärken, z.B. in Bukarest, wo 2018 21 neue kommunale Unternehmen gegründet wurden. Viele Staatsunternehmen gerieten jedoch in eine schwierige wirtschaftliche Situation oder in langwierige Insolvenzverfahren.

Seit 2001 ist die bargeldbasierte Gewinnbeteiligung, der so genannte „Fonds für Mitarbeiterbeteiligung“, in Unternehmen und in autonomen Körperschaften, in denen der Staat alleiniger oder mehrheitlicher Eigentümer ist, obligatorisch. Auf nationaler Ebene betrug der direkt an die Arbeitnehmer ausgezahlte Nettogewinn im Jahr 2003 im Durchschnitt etwa 2,2%, während 70,3%, einschließlich Prämien und Leistungen, aus den Lohnfonds, ausgeschüttet wurden. Aufgrund der Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise auf die rumänische Wirtschaft wurden die Gewinnbeteiligungsprogramme in vielen Unternehmen und

⁴¹² [Vornamen einfügen?] Earle und Telegdy, 2002; Weltbank, 2004; siehe auch PEPPER-III-Bericht, S. 251 f.: Tabellen 1-3.

⁴¹³ Uwe Böwer, 2017; State Owned Enterprises in Emerging Europe: The Good, the Bad, and the Ugly, IMF working paper WP/17/221.

Institutionen jedoch eingestellt.⁴¹⁴ Im Jahr 2017 wurden wiederum steuerliche Anreize für Mitarbeiteraktienoptionen und Restricted Stock Units eingeführt.

Haltung der Sozialpartner – Während die Arbeitnehmer durch eine beträchtliche Anzahl großer Gewerkschaftsbünde vertreten werden, sind die Arbeitgeberverbände (elf von ihnen sind registriert) noch stärker zersplittert. Bei der Privatisierung von Versorgungsunternehmen und der Öl- und Gasindustrie haben die Arbeitnehmer häufig Aktien über Gewerkschaften, die in diesen Sektoren erheblichen Einfluss haben, erworben, einschließlich des Rechts, mindestens ein Mitglied in die Verwaltungsräte zu berufen. In einigen Fällen (z.B. beim Verkauf von 8% des Kapitals der PETROM-Gesellschaft im Gesamtwert von ca. EUR 200 Mio.) haben die Gewerkschaften versucht, die entsprechenden Regeln dahingehend zu ändern, dass die von den Gewerkschaften kontrollierten Arbeitnehmerverbände anstatt einzelner Arbeitnehmer die angebotenen Aktien erwerben konnten.⁴¹⁵ Die Gewerkschaften haben eine sehr starke Position im dreigliedrigen Rat (Nationaler Sozial- und Wirtschaftsrat), dem auch die Regierung und die Arbeitgeberverbände angehören. Die Arbeitgeberverbände haben sich noch nicht mit der Frage der MKB befasst. Gemäß Artikel 104 des auf nationaler Ebene für die Jahre 2007-2010 abgeschlossenen Kollektivarbeitsvertrags verpflichteten sich Arbeitgeber und Gewerkschaften jedoch zur gegenseitigen Information über Änderungen der Eigentumsform ihrer Unternehmen und zur Aufrechterhaltung der Beteiligung von Arbeitnehmerverbänden an deren Privatisierung, was jedoch nicht immer erfolgreich war. Die Gewerkschaften orientieren sich nun mehr an der Erhöhung des Mindestlohns und der Implementierung eines betrieblichen Pensionsfonds als an der Förderung der MKB.

Entwicklung auf politischer Ebene – Seit 2016, als die wirtschaftliche Privatisierungspolitik geändert wurde, um Verkäufe an strategische externe Investoren, einschließlich ausländischer Investoren, zu begünstigen, hat die staatliche Unterstützung für die ESOPs nachgelassen, da die verbleibenden staatlichen Unternehmen Investitionen und zusätzliches Kapital für ihre wirtschaftliche Erholung benötigen. Derzeit (Stand 2019) ist die MKB weder für die Regierung noch für die politischen Parteien von Interesse. Eine Ausnahme bildet ein Gesetzesvorschlag aus 2018, der vorsieht, dass der Privatsektor ein 13. und 14. Gehalt mit einem Abzug von bis zu 20% der geschuldeten Einkommensteuer zahlen muss. Die letzte bedeutende Verpflichtung der politischen Entscheidungsträger erfolgte 2017, als Steueranreize für Mitarbeiteraktienoptionen und Restricted Stock Units eingeführt wurden. Bis zur Wirtschafts- und Finanzkrise wurde ein Aspekt der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung von der Regierung in Angriff genommen, nämlich der Verkauf von Minderheitsaktien an die Beschäftigten in öffentlichen Unternehmen, die sich im Privatisierungsprozess befanden. Dazu gehörten Versorgungsunternehmen (oder die so genannten „regii autonome“), Öl- und Gasunternehmen, Banken sowie staatliche Unternehmen. In einigen dieser Privatisierungsfälle standen Gewerkschafter und Vertreter politischer Parteien im Verdacht, sich auf Kosten der Beschäftigten an Insidergeschäften und korrupten Praktiken beteiligt zu haben. Daher hat die Öffentlichkeit wenig Vertrauen in die staatliche Unterstützung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung. Die lohnorientierte Wachstumspolitik der letzten Jahre konzentrierte sich ab 2018 auf die beschleunigte Anhebung des Mindestlohns und auf die Haushaltskonsolidierung.

⁴¹⁴ Obwohl die Befragung obligatorisch ist, wurde berichtet, dass sie in der Praxis nur selten angewendet wird und, falls sie angewendet wird, eine eher geringe Anzahl von Mitarbeitern betrifft.

⁴¹⁵ Nach der Wirtschaftskrise wurde der Vorsitzende der Gewerkschaft der Öl-, Gas- und Energieindustrie wegen Geldwäsche, Steuerhinterziehung und Geldumleitung von Gewerkschaftsunternehmen im Energiesektor, einschließlich der Abzweigung von PETROM-Aktien, inhaftiert.

22.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer Umfrage unter mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa, die im Jahr 2013 durchgeführt wurde, bieten 2,2% (2009 11,5%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Rumänien ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 32% (2009 7,3%) irgendeine Form von Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsbefragung, die 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU umfasste, zeigt, dass im Jahr 2015 2,6% (2010 2%) der rumänischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 6,8% (2010 5,7%) am Gewinn beteiligt waren.

22.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Im rumänischen Recht fehlt für eine Regelung der MAB ein systematischer Rechtsrahmen. Allerdings haben mehrere Gesetze, die im Zusammenhang mit dem Privatisierungsprozess verabschiedet wurden, die Verbreitung der MKB beeinflusst, wobei die Massenprivatisierung und ein ESOP-System die wichtigsten Formen darstellen. Die einzige gesetzliche Regelung der Gewinnbeteiligung betrifft ein obligatorisches System in (mehrheitlich) staatlichen Unternehmen, für die die Tarifverträge gelten.⁴¹⁶ Dennoch sieht das Steuerrecht seit Anfang 2017 bescheidene steuerliche Anreize für Mitarbeiteraktienoptionen und Restricted Stock Units vor.

Während die Gesetzgebung vor 1990 die Beteiligung der Arbeitnehmer an Entscheidungsprozessen übermäßig stark betonte, enthalten die seit 1990 verabschiedeten Privatisierungsgesetze keine besonderen Regelungen zu diesem Thema. Das Gesellschaftsrecht enthält jedoch verschiedene Bestimmungen zum Schutz der Interessen von Minderheitsaktionären. Mit der Veröffentlichung des neuen Arbeitsgesetzbuches im Amtsblatt am 18. Mai 2011 wurde die Verpflichtung zum Abschluss nationaler Tarifverträge aufgehoben (Gesetz 62/2011 über den sozialen Dialog). Stattdessen können Tarifverträge auf Unternehmens-, Gruppen- oder Branchenebene abgeschlossen werden (§ 128 Abs. 1), allerdings enthalten die Regelungen auf keiner dieser Ebenen Bestimmungen über MAB.

22.3.1 Mitarbeiteraktien

Rumänien hat nur teilweise von den Instrumenten/Ausnahmen der Zweiten Richtlinie des Rates zum Gesellschaftsrecht (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976) Gebrauch gemacht, um die MKB durch das Gesellschaftsrecht zu fördern. Hinsichtlich der Genehmigung zum Erwerb eigener Aktien für die Arbeitnehmer bildet Art. 103 des Gesellschaftsrechts (Gesetz 31/1990 über Unternehmen, 2004 neu veröffentlicht) eine Ausnahme von der restriktiven allgemeinen Regel für solche Übertragungen, die im Falle des Erwerbs von Aktien für die Arbeitnehmer der Gesellschaft einen Beschluss der Hauptversammlung erfordert. Die zweite Ausnahme ist Art. 106 Abs. 2 des Gesellschaftsrecht, die erlaubt, den Aktienerwerb durch Arbeitnehmer zu fördern, indem Mittel vorgestreckt und zu diesem Zweck Darlehen gewährt werden dürfen (finanzielle Unterstützung).

⁴¹⁶ Der Nationale Tarifvertrag wurde durch das Arbeitsgesetzbuch, das 2011 nach Beginn des Finanzhilfeprogramms von IWF, EU und Weltbank verabschiedet wurde, gekündigt.

22.3.2 Restricted Share Units (RSU)

Seit dem 1. Januar 2016 sind Zuteilungen vom Typ RSU, die in Aktien beglichen werden und eine Sperrfrist von mehr als einem Jahr haben, zum Zeitpunkt des Verkaufs steuerpflichtig und unterliegen einer Kapitalgewinnsteuer von 16%.⁴¹⁷ Sofern der Mitarbeiter mit seinem Gehalt nicht die Obergrenze erreicht hat, ist der Verkaufserlös auch krankenversicherungspflichtig. Zuvor waren Einkommensteuer und Sozialversicherung bei Unverfallbarkeit/Bereitstellung auf den Marktwert der Aktien zu diesem Zeitpunkt zu entrichten.

22.3.3 Aktienoptionen

Aktienbasierte Vergütungen, die im Rahmen von Aktienoptionsplänen angeboten werden, wurden steuerlich anerkannt und sind seit dem 1. Januar 2017 steuerbegünstigt, sofern sie (i) die Aktien, kostenlos oder zu einem Vorzugspreis, auf Mitarbeiter, Verwalter, Direktoren oder verbundene Unternehmen beschränken und (ii) eine Sperrfrist von mindestens einem Jahr einführen.⁴¹⁸ Anstatt zum Zeitpunkt der Ausgabe solcher Aktien der Besteuerung zu unterliegen, wie dies vor 2017 der Fall war, wird bei der Veräußerung der Aktien eine Kapitalertragsteuer von 16% fällig, die der jährlichen Einkommensteuererklärung der Mitarbeiter für das laufende Jahr unterliegt (d.h. keine Einbehaltung durch den Arbeitgeber). Zudem wurde gemäß der Dringlichkeitsverordnung Nr. 84/2016 zur Änderung von Art. 7(39) der Abgabenordnung Nr. 227/2015 diese Vorzugsbehandlung auch auf nicht börsennotierte Unternehmen ausgedehnt.

22.3.4 Privatisierung

Employee Stock Ownership Plans – Die ESOP-Vereinigungen gehen auf das Gesetz 1/1992 über das Standardverfahren für die Privatisierung von Kleinunternehmen durch Aktienverkauf zurück, das im Januar 1993 in Kraft trat. Obwohl nunmehr der Schwerpunkt auf der Privatisierung von Kleinunternehmen mit nicht mehr als 50 Beschäftigten lag, definiert diese Verordnung die Insider-Privatisierung über ein ESOP-ähnliches System als Standardverfahren (die so genannten Arbeitnehmerverbände, „asociația salariaților“ oder „Programul pentru Acționarii Salariați“ (PAS)), das durch direkte Verhandlungen mit interessierten Arbeitnehmern und Managern umgesetzt wurde. Die Aktien wurden jedoch nicht direkt von den teilnehmenden Arbeitnehmern erworben, sondern von einer nach dem Gesetz 77/1994 (MEBO-Gesetz) gegründeten Aktionärsvereinigung, die es den Arbeitnehmern und dem Management von teilweise oder vollständig in Staatsbesitz befindlichen Unternehmen, die ganz oder teilweise privatisiert werden sollten, erlaubte, ESOP-Vereinigungen zu gründen.⁴¹⁹

⁴¹⁷ RSUs mit Barausgleich und RSUs mit Aktienausschüttung mit einer Sperrfrist von weniger als einem Jahr bleiben zum Zeitpunkt der Unverfallbarkeit steuerpflichtig, wobei der Arbeitgeber die Steuer einbehält.

⁴¹⁸ Früher waren Aktienoptionsprogramme für Führungskräfte nur in multinationalen Unternehmen, Investmentfonds und einigen rumänischen Privatunternehmen verfügbar, um die Motivation des Managements zu erhöhen.

⁴¹⁹ Gesetz über Vereinigungen von Arbeitnehmern und Mitgliedern der Geschäftsführung in Unternehmen im Privatisierungsprozess, mit dem sogenannte Management- und Arbeitnehmerverbände gegründet werden („asociația salariaților și membrilor conducerii“). Nach Abschluss der Gutscheinprivatisierung wurde mit der Dringlichkeitsverordnung 88/1997 ein grober rechtlicher Rahmen für die Belegschaftsaktionärsvereinigungen festgelegt, wobei für die Einzelheiten auf die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen für Vereine und Stiftungen verwiesen wurde. Die Verordnung wurde anschließend durch das Gesetz Nr. 137/2002 über einige Maßnahmen zur Weiterleitung der Privatisierung geändert.

Bis 2002 konnte in jedem zu privatisierenden Unternehmen nur ein ESOP-Verband gegründet werden, wodurch die Möglichkeit des Wettbewerbs zwischen den Verbänden um den Erwerb eines bestimmten Unternehmens ausgeschlossen wurde. Die Mitgliedschaft in der ESOP-Vereinigung war zwar freiwillig, dafür aber eine Voraussetzung für die Nutzung der Vorteile und Rechte. Das Gesetz schreibt vor, dass mindestens 30% der Gesamtzahl der Beschäftigten und Führungskräfte an der Gründung des ESOPs beteiligt sein müssen. Das beschäftigende Unternehmen ist verpflichtet, dem Gründungsausschuss des ESOP alle relevanten wirtschaftlichen und finanziellen Informationen offenzulegen. Es muss auch die Kosten einer vorläufigen Machbarkeitsstudie tragen. Der ESOP kauft und verwaltet die Anteile für seine Mitglieder. Die Teilnahme stand Arbeitnehmern mit unbefristeten Arbeitsverträgen mit mindestens halben Beschäftigungsumfang (seit 2002 auch befristeten Arbeitnehmern und Rentnern), Mitgliedern der Geschäftsführung des Arbeitgeberunternehmens und ehemaligen Arbeitnehmern, sowohl Arbeitslosen als auch Rentnern, offen.

Das Hauptentscheidungsorgan der ESOP-Vereinigung ist die Mitgliederversammlung, in der jedes Mitglied eine Stimme hat. Die Hauptversammlung beschließt über die Satzung der ESOP-Vereinigung, die strenge Regeln für die Verteilung der erworbenen Anteile enthalten muss. Da die Aktie nicht direkt von den Arbeitnehmern und dem Management, sondern von der zwischengeschalteten ESOP-Vereinigung mit eigenständiger Rechtspersönlichkeit erworben wird, hängt die Beteiligung an der Entscheidungsfindung daher vom Entscheidungsverfahren innerhalb der Vereinigung und von der Art und Weise ab, wie die Entscheidungen der Mitglieder an die Gesellschafterversammlung weitergeleitet werden. Die ESOP-Vereinigung kann auch Aktien für einzelne Mitglieder erwerben. In diesem Fall werden die Aktien direkt an die Mitglieder verteilt und von ihnen selbst verwaltet, sobald sie die Aktien entweder mit Bargeld oder mit Privatisierungsgutscheinen vollständig bezahlt haben. Der Hauptvorteil des Kaufs von Aktien über die ESOP-Vereinigung besteht in der Inanspruchnahme der von der Privatisierungsagentur selbst oder von externen Banken angebotenen Kredite. Die unter dem Namen der Vereinigung gekauften Aktien werden nicht direkt an die einzelnen Mitglieder übertragen, sondern von der Vereinigung bis zur vollständigen Bezahlung einbehalten und dienen in diesem Zeitraum als Kreditsicherheiten. Die Mitglieder der ESOP-Vereinigungen haben ein Vorkaufsrecht auf die nicht veräußerten Aktien, das sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Stellung im Unternehmen und dem Gehalt richtet. Wenn die Mitglieder ihre Bezugsrechte nicht ausüben, können diese Aktien an neue Mitarbeiter verteilt werden. Wenn alle Aktien an die Mitglieder verteilt sind, muss die Vereinigung aufgelöst werden. Das Gesetz 77/1994 bietet zusätzlich die Möglichkeit, Aktien, die von den ESOP-Vereinigungen erworben wurden, in Vorzugsraten zu erwerben.⁴²⁰ Dabei handelt es sich um eine niedrige Vorauszahlung, ergänzt durch eine Mindestrückzahlungsfrist von fünf Jahren und einen maximalen Zinssatz von 10% pro Jahr. Angesichts der hohen Inflationsrate in den 90er Jahren erwies sich diese Zinsgrenze als bemerkenswert vorteilhaft.

Aktienbasierte Gewinnbeteiligungen – Aktienbasierte Gewinnbeteiligungen wurden nur bis zu Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise beibehalten. Nach dem Massenprivatisierungsprogramm und der Anwendung des MEBO-Gesetzes vor allem in den 90er Jahren konnten die Beschäftigten im Falle einer Privatisierung keine Aktien mehr erwerben, da die noch zu privatisierenden staatlichen Unternehmen wichtige Investitionen benötigen und in Sektoren mit höherem Kapitalbedarf tätig waren. Die letzte Verkaufsaktion

⁴²⁰ Bezüglich Art. 52 des Gesetzes 77/1994 ist die Privatisierungsagentur an diese Bedingungen gebunden. Darüber hinaus muss die Agentur eine bestimmte Anzahl von Privatisierungsbelegen (Eigentumsbelege) im Austausch für die zu übertragenden Aktien akzeptieren.

von Aktien an die Beschäftigten wurde im Zeitraum 2005-2007 vor Beginn der Krise im Bankensektor durchgeführt. Während der Krise meldeten viele der privatisierten MEBO-Unternehmen Konkurs an oder befanden sich in einer schwierigen finanziellen Lage, während andere Teile durch Kapitalerhöhungen an strategische Investoren verkauft wurden.

Gutschein-Privatisierung – Das rumänische Privatisierungsgesetz 58/1991 verfügte, dass 30% der Aktien im Rahmen alternativer Privatisierungsmethoden hauptsächlich durch Gutscheine kostenlos übertragen werden, und enthielt Vorschriften über die Vorzugsbehandlung von Arbeitnehmern und des Managements beim Verkauf von Aktien durch die nationale Privatisierungsagentur. Gemäß Art. 48 des Gesetzes 58/1991 hatten die Beschäftigten (einschließlich des Managements) des betreffenden Unternehmens ein Vorkaufsrecht, um die angebotenen Aktien zu Vorzugsbedingungen zu erwerben. Bei einem Verkauf zu einem Festpreis musste der „Insider-Aktienpreis“ um 10% unter dem Marktwert liegen. bei einem Verkauf durch Ausschreibung musste das Insider-Angebot von der Privatisierungsagentur angenommen werden, solange der Angebotspreis nicht unter 90% des höchsten öffentlichen Angebots lag. Diese Vorzugsbehandlung wurde auf das Direktverkaufsverfahren ausgeweitet, bei dem das Insiderangebot von der Privatisierungsagentur im Falle eines gleichwertigen Verhandlungsangebots anderer Interessenten angenommen werden musste. Die 30%-Quote wurde durch das Gesetz 55/1995 über die Beschleunigung des Privatisierungsprozesses bekräftigt. Die Privatisierungsagentur, die eine Liste geeigneter Unternehmen erstellt hat, gab die sogenannten „Nennwertgutscheine für die Privatisierung“ aus, die an die Wohnbevölkerung verteilt werden sollten, die ihre gemäß Gesetz 58/1991 erhaltenen Eigentums Gutscheine nicht voll ausgeschöpft hatten. Dieses Gesetz enthielt den ersten echten Anreiz für die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer an der Voucher-Privatisierung. Im Jahr 1999 wurde das Gesetz geändert, wonach bei Privatisierungsgeschäften ein Anteil von 8% des Aktienkapitals an die Beschäftigten der Öl- und Gas- sowie der Versorgungsunternehmen verkauft werden musste. Gegenwärtig liegt der Schwerpunkt jeder Privatisierungstransaktion auf der Entlastung des Staatshaushalts, und zusätzlich wurde ein großer Teil der staatlichen Beteiligungen an staatlichen Unternehmen in einen Eigentumsfonds eingebracht, der für die Entschädigung ehemaliger Eigentümer für das während des kommunistischen Regimes konfisziertes Eigentum verwendet wird.

23. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Slowenien

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autoren Aleksandra Gregorić, Šime Ivanjko und Grit Ackermann). Zur Aktualisierung 2014 haben Vesna Težak, Šime Ivanjko und Rajko Knez beigetragen sowie 2019/2020 Šime Ivanjko und Rajko Knez.

23.1 Einführung und Hintergrund

Slowenien hat eine lange Tradition der Arbeitnehmerbeteiligung, die mit der Selbstverwaltung der Arbeitnehmer in den 1950er Jahren begann. Die starke Tradition der Arbeitnehmerbeteiligung in Unternehmensangelegenheiten spiegelt sich sowohl im slowenischen Modell der Privatisierung als auch in der Entwicklung des slowenischen Gesellschaftsrechts wider. Darüber hinaus hat sich Slowenien im Gegensatz zu anderen osteuropäischen Ländern bis heute eine relativ starke politische Unterstützung für MAB bewahrt und so wurden 1997, 2002 und 2005 Gesetzesentwürfe hierzu vorgelegt. Obwohl das Parlament keinen der Gesetzesentwürfe verabschiedet hat, haben die Befürworter der finanziellen Beteiligung Verbände gegründet, um die Schaffung eines rechtlichen Rahmens zu fördern. Ihre Bemühungen führten schließlich zum Erfolg: Am 29. Februar 2008 wurde das Gesetz über finanzielle Mitarbeiterbeteiligung vom Parlament verabschiedet und trat im April 2008 in Kraft.

Haltung der Sozialpartner – Die Debatten über die Einführung und den Fortbestand von MKB und anderen Formen MAB begannen Anfang der 90er Jahre. Die 1995 gegründete DEZAP (Verein für Mitarbeitereigentum), eine Gruppe von Unternehmensvertretern, Gewerkschaftsvertretern, Journalisten und Akademikern, hat sich zum Ziel gesetzt, die Entstehung, das Wachstum und die Wirksamkeit von MKB in Slowenien zu fördern. Um diese Ziele zu erreichen, fördert der DEZAP die Verabschiedung geeigneter Gesetze zur Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung, bietet professionelle Unterstützung bei der Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmereigentümern, entwickelt Netzwerke von Unternehmen in Mitarbeiterbesitz und fördert die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen und internationalen Organisationen. Eine ähnliche Organisation, der Verein der Betriebsräte (Studio Participatis), die derzeit 115 Mitglieder zählt, unterstützt alle Formen der MAB (siehe <http://www.delavska-participacija.com>). Die Gewerkschaften haben jedoch unterschiedliche Ansichten. So lehnten sie beispielsweise das Gewinnbeteiligungsgesetz von 1997 ab, weil es die Einführung der Gewinnbeteiligung an den Lohn knüpfte. Andererseits haben sich die Gewerkschaften im Jahr 2010 nachdrücklich für die Verabschiedung der vorgeschlagenen Änderung des Gesetzes über die finanzielle Beteiligung ausgesprochen, die darauf abzielte, die Gewinnbeteiligung verbindlich vorzuschreiben, was aber letztlich vom Nationalrat abgelehnt wurde. Schließlich stellt die weitere Förderung der MAB, insbesondere durch eine anteilsbasierte Gewinnbeteiligung, eines der Ziele des slowenischen Managerverbandes (Združenje Manager) dar. Grund hierfür ist zweifellos die sehr geringe Verbreitung aktienbasierter Gewinnbeteiligung unter den slowenischen Unternehmen, die mehrheitlich bargeldbasierte Gewinnbeteiligungen anbieten.

Entwicklung auf politischer Ebene – Steuerliche Aspekte stellten das größte Hindernis für die Verabschiedung des Gesetzes über die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung im Jahr 1997 dar. Im Oktober 2002 setzte das Ministerium für wirtschaftliche Entwicklung und Technologie eine

Expertengruppe ein, die Vorschriften über die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer und andere Formen der finanziellen Beteiligung ausarbeiten sollte. Allerdings wurde auch der folgende Gesetzentwurf über die MAB, den die Sozialdemokraten 2005 dem Parlament vorgelegt hatten, schließlich abgelehnt. All diese Gesetzesentwürfe, die alle von Mitte-Links-Regierungen vorgeschlagen wurden, sahen eine obligatorische Regelung für MAB-Pläne vor, weshalb sich die Arbeitgeberverbände nachdrücklich gegen ihre Annahme aussprachen. Der Gesetzesentwurf von 2006 wurde dagegen von der ersten Mitte-Rechts-Regierung in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern vorgelegt und im Dezember 2007 im Wirtschaftssozialrat vereinbart. Am 29. Februar 2008 wurde schließlich das Gesetz über die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung verabschiedet. Das Gesetz ermöglichte es den Unternehmen, Steuervergünstigungen zu nutzen, sobald sie ihre MAB-Pläne beim Ministerium angemeldet hatten. Allerdings hatten zwischen März 2008 und Dezember 2012 nur 26 Unternehmen solche Pläne angemeldet. Diese geringe Anzahl von Unternehmen ist auf die Finanzkrise zurückzuführen, die Slowenien 2008 getroffen und zu einem deutlichen Rückgang der jährlichen Nettogewinne geführt hatte. Darüber hinaus gaben Unternehmen im Jahr 2014 an, dass die im Gesetz verankerte Gewinnbeteiligung als ineffizient und nicht motivierend empfunden wurde, da sie die individuelle Leistung des einzelnen Mitarbeiters nicht berücksichtigt.⁴²¹ Wie bereits erwähnt, wurde dem Parlament 2010 eine Änderung des Gesetzes über die finanzielle Beteiligung von 2008 vorgelegt, die jedoch abgelehnt wurde, da die Arbeitgebergruppen den Nationalrat aufforderten, ein Veto gegen die Verabschiedung einzulegen. Seit 2018 wird die Gesetzesänderung jedoch wieder diskutiert.

23.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Nach den von Damijan u.a. 2004 erhobenen Statistiken ging der Insiderbesitz im Zeitraum 1998-2002 um mehr als 10% zurück (von 38,52% auf 26,17%).⁴²² Die Zahl der Unternehmen, die überwiegend im Eigentum von Arbeitnehmern (ohne Manager) waren, ging von 74 auf 26 zurück: Während 10% dieser Unternehmen nunmehr keinerlei Arbeitnehmereigentümer hatten und in einem Viertel dieser Unternehmen die Arbeitnehmer weniger als 5% der Aktien besaßen, betrug die MKB bei 50% dieser Unternehmen 18,4%; nur in 25% dieser Unternehmen lag die MKB über 40% des Aktienkapitals. Eine von Klanecsek et al. im Jahr 2019 durchgeführte Studie ergab, dass 26,4% der befragten Unternehmen einen gewissen Grad an MKB hatten (Manager ausgenommen), allerdings war nur ein Drittel dieser Unternehmen überwiegend im Besitz von Mitarbeitern.

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer Umfrage unter mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa, die im Jahr 2013 durchgeführt wurde, bieten 9,3% (2009 7%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Slowenien ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 59,8% (2009 13,9%) irgendeine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsbefragung, die 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU umfasste,

⁴²¹ Zalaznik, J., Das Gesetz ist für sehr wenige zufriedenstellend, 22. Januar 2014, Zurnal24. <http://www.zurnal24.si/zakon-ustreza-le-pecisci-clanek-220302>. Zugegriffen: 2. April 2020.

⁴²² Andererseits sind Gewinnbeteiligungsprogramme selten. Kanjuro-Mrčela (2002) fand heraus, dass nur etwa 7% der 41 größten slowenischen Unternehmen tatsächlich einen „Fonds eigener Aktien“ zur Vergütung ihrer Mitarbeiter eingerichtet haben. Etwa 32% der Unternehmen haben die Möglichkeit der Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter in ihre Satzung aufgenommen. Diese Möglichkeit bleibt jedoch häufig ungenutzt (in 22% der Unternehmen der Stichprobe).

zeigt, dass im Jahr 2015 2,3% (2010 3,7%) der slowenischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 24,6% (2010 23,2%) am Gewinn beteiligt waren.

23.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Das Gesetz über finanzielle Mitarbeiterbeteiligung von 2008 regelt den Aktienbesitz und aktienbasierte Gewinnbeteiligungspläne und bietet entsprechende erhebliche steuerliche Anreize. Gemäß den Verordnungen des Finanzministeriums, das solche Anreize genehmigt,⁴²³ sind interessierte Unternehmen nun verpflichtet, die mit den Arbeitnehmern abgeschlossenen Verträge beim Ministerium für wirtschaftliche Entwicklung und Technologie zu registrieren, um sich für die Steuervergünstigungen zu qualifizieren. Die Privatisierungsvorschriften, auf deren Grundlage MKB in Slowenien erstmals eingeführt wurde, und das allgemeine Gesellschaftsrecht enthalten ebenfalls Vorschriften über die finanzielle Beteiligung und müssen daher auch berücksichtigt werden.

Art. 75 der Verfassung legt die Bedingungen für die Beteiligung der Arbeitnehmer an Managemententscheidungen fest. Diese Bestimmung wurde durch das Sondergesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Geschäftsführung von 1993 (vom 6. August 1993, OG RS 42/1993, in der geänderten Fassung) umgesetzt, das die Beteiligung der Arbeitnehmer an Managemententscheidungen von Wirtschaftseinheiten unabhängig von der Eigentumsform, einschließlich Genossenschaften, regelt.⁴²⁴ Nach diesem Gesetz können sich die Arbeitnehmer an Unternehmensentscheidungen beteiligen, indem sie Initiativen einreichen, Informationen verlangen, ihren Arbeitgeber konsultieren und an der Entscheidungsfindung teilnehmen, einschließlich des Rechts, Entscheidungen des Arbeitgebers abzulehnen. Insbesondere haben die Arbeitnehmer das Recht, zwischen ein Drittel und ein Viertel der Aufsichtsratsmitglieder und in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten ein Mitglied des Vorstands zu nominieren. Da Arbeitnehmer, die im Zuge der Privatisierung Aktien erworben haben, in der Regel Minderheitsaktionäre sind, gelten besondere Bestimmungen zum Schutz von Minderheitsaktionären. Diese Sonderrechte betreffen die Hauptversammlung, das Recht auf Information, das Recht auf Einsicht in die Buchhaltung und das Recht auf Beschwerde gegen die Entscheidungen der Hauptversammlung. Sie umfassen jedoch nicht das Recht, das Management zu ersetzen.

23.3.1 Mitarbeiteraktien

Die Umsetzung der Zweiten Richtlinie des Rates zum Gesellschaftsrecht (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976) in das slowenische Gesellschaftsrecht (GesR) im Jahr 2004 ermöglichte es den Unternehmen, eigene Aktien bis zu 10% des gezeichneten Kapitals zu erwerben, um diese innerhalb eines Jahres an ihre eigenen Mitarbeiter und die Mitarbeiter verbundener Unternehmen zu verteilen (Art. 247 GesR). Diese Bestimmung gilt sowohl für Aktiengesellschaften als auch für Gesellschaften mit beschränkter Haftung. Die Handelbarkeit der so erworbenen Aktien ist uneingeschränkt möglich. Des

⁴²³ Vorschriften über die Körperschaftsteuererklärung, OG RS 12/09, OG RS 67/10 und geändert durch 77/12, OG RS 109/13.

⁴²⁴ Einzelne spezifische Regelungen zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer sind in die Sondergesetze für verschiedene Wirtschaftszweige integriert, z.B. Energierecht, Banken- und Sparkassengesetz, Versicherungsunternehmensgesetz.

Weiteren sieht Art. 248 GesR die Möglichkeit vor, für den Erwerb von Aktien der Gesellschaft durch eigene Mitarbeiter oder Mitarbeiter einer Beteiligungsgesellschaft Vorschüsse zu zahlen, Darlehen zu gewähren und Sicherheiten zu leisten. Gemäß Art. 343 GesR kann ein Teil des Gewinns in Form neuer Aktien an die Mitarbeiter ausgeschüttet werden, wenn die Generalversammlung dies beschließt. Gemäß dem Gesetz über finanzielle Mitarbeiterbeteiligung, das eine bargeldbasierte Gewinnbeteiligung eingeführt hat, wird den Mitarbeitern eine Steuererleichterung von 70% auf ausgeschüttete Aktien, die ein Jahr lang gehalten werden, und eine Steuererleichterung von 100% auf Aktien, die drei Jahre lang gehalten werden, bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von EUR 5.000 gewährt. Darüber hinaus werden keine Sozialversicherungsbeiträge (22,10% für Arbeitnehmer und 16,10% für den Arbeitgeber im Jahr 2017) auf die Leistung erhoben. Im ursprünglichen Gesetzesentwurf waren nur Mitarbeiter, die unter Tarifverträge fallen, d.h. mit Ausnahme des Managements und anderer einzelvertraglicher Beschäftigter, steuerlich begünstigt. In der endgültigen Fassung des Gesetzes sind jedoch alle Personalkategorien einbezogen, haben aber nur Anspruch auf einen begrenzten jährlichen Betrag, der 20% des Unternehmensgewinns oder 10% des gesamten Bruttogehalts der Arbeitnehmer nicht überschreiten darf. Bei der Ermittlung dieses Betrags kann das Arbeitgeberunternehmen den Wert der ausgeschütteten Aktien von der Körperschaftsteuerbemessungsgrundlage abziehen.

23.3.2 Privatisierung (1993, 1997)

Privatisierungen wurden durch das Gesetz über die Eigentumsu mwandlung von Unternehmen von 1992 durchgeführt,⁴²⁵ das den Verkauf von Unternehmen und Anteilen an Arbeitnehmer oder Dritte erlaubte und eine besondere Form der Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenskapital definierte. Unternehmen in gesellschaftlichem Eigentum wurden in Kapitalgesellschaften umgewandelt⁴²⁶ und gaben Aktien in Höhe des Wertes des Stammkapitals aus. Die Anteile sowie Vermögenswerte konnten entweder intern verteilt oder an Außenstehende verkauft werden. Das Gesetz sah die obligatorische Verteilung von 40% der öffentlichen Mittel an verschiedene Fonds vor (10% an den Pensionsfonds, 10% an den Restitutionsfonds⁴²⁷ und 20% an den Entwicklungsfonds, zum späteren Verkauf an Privatisierungs-Investmentfonds). Die Unternehmen waren dann berechtigt, (gegen Mitarbeitergutscheine) bis zu 20% der Stammaktien an derzeitige und ehemalige Mitarbeiter, einschließlich der Mitarbeiter im Ruhestand, zu verteilen. Von den Arbeitnehmern erworbene Namensaktien konnten während eines Zeitraums von zwei Jahren nach dem Ausgabedatum

⁴²⁵ Vom 5. Dezember 1992, OG RS 55/1992, in der geänderten Fassung. Eine besondere Form der Mitbestimmung der Arbeitnehmer war bereits in Art. 168 des Gesellschaftsrechts in der Fassung vom August 1990 (bezeichnet als „Beginn des Kapitalismus“) genannt, der das Leitungsorgan von volkseigenen Unternehmen und öffentlichen Unternehmen ermächtigte, den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu bieten, die Vermögenswerte des Unternehmens zu den in der Satzung festgelegten Bedingungen zu erwerben.

⁴²⁶ Das Gesetz über die Eigentumsu mwandlung von Gesellschaften betonte die Umwandlung der Eigentumsverhältnisse und nicht die Privatisierung, die das Endziel des Gesetzes darstellte. Die Umwandlung war die Zwischenstufe, die den Erwerb von Eigentum der Arbeitnehmer und anderer slowenischer Bürger am bestehenden Gesellschaftskapital (öffentlichen Mittel) ermöglichte.

⁴²⁷ Der slowenische Rückstellungs- oder Entschädigungsfonds muss Schuldverschreibungen an Reprivatisierungswerber ausgeben, die ihr verstaatlichtes Vermögen nicht in Form von Sachleistungen zurückerhalten haben. Der slowenische Entschädigungsfonds erhielt Mittel aus nicht ausgeschütteten öffentlichen Mitteln.

nicht übertragen werden, außer im Falle einer Erbschaft.⁴²⁸ Bevollmächtigte Stimmrechtsvertreter (die so genannten autorisierten Investmentgesellschaften oder „PIDs“) entstanden, um die Stimmrechte der Minderheitsaktionäre auf den Hauptversammlungen zu sammeln und so Kontrollbeteiligungen zu erwerben. Im Ergebnis führte dies zu einem sehr geringen Prozentsatz von Mitarbeiter(minderheits-)aktionären. Aufgrund der konstanten Tendenz der Mehrheitsaktionäre, die Minderheitsaktionäre in den vergangenen zwei Jahrzehnten auszuschließen,⁴²⁹ wurde 2009 die Kleinaktionärsvereinigung Sloweniens gegründet, um deren Interessen und ihre Vertretung zu schützen.⁴³⁰

Nach der Verteilung von 40% der Anteile an verschiedene Fonds und 20% an interne Eigentümer im Rahmen der Privatisierung hatten die Unternehmen einen Ermessensspielraum bei der Zuteilung der restlichen 40% ihres Kapitals, die sie entweder an Insider (interne Buyouts) oder an Außenstehende (Privatisierung an Externe) verkaufen konnten. Bei einem internen Buyout konnten die Arbeitnehmer mit den Gewinnen der Unternehmen, die sich im Besitz der Teilnehmer des internen Verkaufsprogramms befanden, sowie mit ihren Gehältern oder anderen Finanzquellen Aktien kaufen. Die Arbeitnehmer konnten auch einen Teil der Aktien erhalten, um Gehaltsforderungen oder anderen berechtigten Ansprüchen gegen das Unternehmen durchzusetzen. Darüber hinaus wurde die Möglichkeit des sogenannten 1/5 Unternehmensmodells eingeführt, um die Arbeitnehmer an der Kapitalbeteiligung zu unterstützen. Für Privatisierungszwecke wurden slowenischen Staatsbürgern Gutscheine gewährt. Der Wert jedes einzelnen gewährten Gutscheins hing von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab (Art. 31 Eigentumsumwandlungsgesetz). Die Gutscheine konnten für den Erwerb von Anteilen an der Arbeitgebergesellschaft im Rahmen der Beschränkungen der internen Verteilung (die anfänglichen 20%), für den Erwerb von Anteilen an Privatisierungs-Investmentfonds, für den Kauf von Anteilen an anderen Unternehmen, die durch öffentlichen Verkauf privatisiert wurden, und für den Kauf von Aktien oder anderem Eigentum der Republik Slowenien und staatlicher Unternehmen, die der Öffentlichkeit gegen Gutscheine angeboten wurden, verwendet werden (im letzteren Fall konnten die Gutscheine nicht frei gehandelt werden).

Um MKB auch nach der Privatisierungsphase zu erhalten, wurden unterschiedliche Maßnahmen ergriffen, beginnend mit einer zweijährigen Beschränkung für den Handel mit Aktien, die im Rahmen der internen Verteilung erworben wurden (interner Buyout). Um den Rückgang der Kapitalbeteiligung zu verhindern, beschlossen einige Unternehmen, den internen Handel zu beschränken, insbesondere durch „Aktionärsvereinbarungen“, die den Verkauf von Belegschaftsaktien an Außenstehende verbieten und eine Arbeitnehmervertretung im Entscheidungsprozess des Unternehmens vorsehen. Solche Aktionärsvereinbarungen erwiesen sich jedoch als leicht aufzulösen und schwierig zu verwalten.⁴³¹ Im Jahr 2006 wurde auf Vorschlag der DEZAP, der slowenischen Handelskammer und des Verbandes der freien Gewerkschaften eine Änderung des Übernahmegesetzes von 1997 eingeführt. Das neue Übernahmegesetz von 2006, das die Richtlinie 2004/25/EG („Übernehmerichtlinie“) umsetzte und bis zu diesem Zeitpunkt fünfmal geändert wurde (zuletzt durch ZPre-1G, OG RS 75/2015),

⁴²⁸ In der Praxis fanden die Mitarbeiter Wege, ihre Aktien vor Ablauf der Sperrfrist zu verkaufen, und viele verkauften sie sofort oder, aufgrund der Finanzkrise und der steuerlichen Anreize, in den folgenden Jahren.

⁴²⁹ Aus zahlreichen großen slowenischen Unternehmen, namentlich Ljubljanske Mlekarne, Merkur, Nova KBM, NLB, Abanka und anderen, wurden Minderheitsaktionäre herausgedrängt.

⁴³⁰ Im Jahr 2018 hatte der Verein im neunten Jahr in Folge die Sammlung von Vollmachten für über 650 Aktionärsversammlungen organisiert; siehe www.skupaj.si.

⁴³¹ Mrčela, 2002.

sah die Möglichkeit des Verkaufs für Minderheitsaktionäre vor (Art. 69) und ermöglichte es den Arbeitnehmervertretern, sich am Prozess des Übernahmeangebots zu beteiligen und ihre Meinung zu äußern (Artikel 24, 33 und 34). Damit wurden die Arbeitnehmervereinigungen zu berufsständischen Vertretungsorganisationen und mussten als solche sowohl nach dem Übernahmegesetz als auch nach den Bestimmungen des Gesellschaftsgesetzes handeln. Frühere Gesetze zur Regelung von Umwandlung und Privatisierung wurden zwar nicht abgeschafft, sind aber in der Praxis nicht mehr relevant, da die Privatisierung grundsätzlich abgeschlossen ist.

24. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in der Slowakei

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autoren Christine Goeken, Lubomír Lízal und Alexander Klein). Zur Aktualisierung 2014 haben Martin Provazník und Monika Martišková beigetragen sowie 2019/2020 Jens Lowitzsch und Monika Martišková.

24.1 Einführung und Hintergrund

Trotz politischer Erklärungen Mitte der 1990er Jahre hat die MAB in der Slowakei nur geringe Fortschritte gemacht und ist daher nach wie vor unbedeutend. Das Umfeld für die Beteiligung von Arbeitnehmern war gemeinhin günstiger als in der Tschechischen Republik, was auf einen großen Unterschied im Privatisierungsplan der Slowakei zurückzuführen ist, der nach der Abspaltung von der Tschechoslowakei im Dezember 1992 überarbeitet wurde. Ausgehend von einer zielgerichteten Politik, die das Gutscheinsystem begünstigte, wechselte die neue Regierung in ihrer zweiten Privatisierungswelle zu den traditionellen Privatisierungsmethoden; insbesondere zum Verkauf von Handelswaren, aber auch zur Insider-Privatisierung. Mitte der 90er Jahre setzte die populistische Regierung Belegschaftsaktien in Verbindung mit Manager-Privatisierungsformen ein, um die Eigentumsübertragung an Mitglieder ihrer Partei zu erleichtern. Die darauffolgende reformistische Regierung schaffte dieses System ab. Von 1998 an konzentrierte sich die Regierung Dzurinda auf kommerzielle Privatisierung der verbleibenden Staatsunternehmen, zu denen Telekommunikations-, Gasversorgungsunternehmen sowie Großbanken gehörten. Die daraus entstandene private Eigentümerstruktur wurde vollständig von externem oder betriebswirtschaftlichem Eigentum dominiert. Seit dem Jahr 2000 gab es nur marginale Veränderungen im Hinblick auf die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung. Das Gesetz über die Sozialwirtschaft und soziale Unternehmen von 2018 zielt darauf ab, die arbeitsmarktorientierte Integration von Langzeitarbeitslosen, sozial Ausgegrenzten oder Behinderten zu erleichtern und gleichzeitig Grundsätze für die Beteiligung der Arbeitnehmer in privaten Unternehmen, Genossenschaften und Nichtregierungsorganisationen festzulegen.

Haltung der Sozialpartner – Die allgemeingültige Einstellung und der Ansatz zur MAB, sowohl in der Gegenwart als auch in der Vergangenheit, kann als für die slowakische Wirtschaft „ungeeignet“ zusammengefasst und auf Praktiken des Personalmanagements zur Mitarbeitermotivation beschränkt werden. Es wird eine externe Eigentümerschaft bevorzugt. Es werden keine Anreize zur Förderung anderer Formen oder der Mitarbeiterbeteiligung geboten. Ein Überblick über die vergangene und aktuelle Literatur zur Entwicklung des Unternehmenssektors und der -führung in der Slowakei zeigt nur ein geringes berufliches oder öffentliches Interesse an MAB. In den letzten zehn Jahren hat die Nationale Arbeitgeberorganisation (Republiková únia zamestnávateľov, RÚZ) versucht MAB zu fördern, indem sie Arbeitnehmer und Arbeitgeber für das Thema sensibilisiert hat.⁴³²

Entwicklung auf politischer Ebene – Es gibt keine konkreten Gesetzesvorschläge zur Unterstützung der MAB, außer dem verabschiedeten Gesetz über die Sozialwirtschaft, das

⁴³² Republiková únia zamestnávateľov, 2010: *Finančná motivácia - zvýšený výkon zamestnancov, lepšie výsledky firiem (Finanzielle Motivation - Steigerung der Anstrengungen der Mitarbeiter, bessere Ergebnisse der Unternehmen)*, <http://www.ruzsr.sk/tobeg/download/publikacia.pdf>, gesehen am 25. Oktober 2012.

bisher nur begrenzte Auswirkungen hatte und keine Diskussion unter den wichtigsten Stakeholdern auslöste. Auch die Gewerkschaften scheinen insgesamt gleichgültig zum Thema MAB zu stehen und interessieren sich in erster Linie für die Beteiligung am sozialen Dialog und an traditionellen Gewerkschaftsaktivitäten, ohne diesen finanziellen Aspekt aufzugreifen.⁴³³ Heute scheinen die politischen Parteien dieses Thema zu ignorieren. Einzige Ausnahme sind einige Politiker des linken Spektrums innerhalb aber auch außerhalb der sozialdemokratischen Partei SMER, die das Thema jedoch ebenfalls nicht als Priorität betrachten.⁴³⁴ Obwohl das Gesetz über die Sozialwirtschaft und soziale Unternehmen von 2018 ausdrücklich Formen der finanziellen Beteiligung und der Mitbestimmung der Arbeitnehmer definiert, hat es keine heftigen Debatten zur MAB ausgelöst. Ein Grund dafür dürfte der begrenzte Geltungsbereich des Gesetzes sein, der sich in erster Linie an Randgruppen der Gesellschaft richtet. Ob das neue Gesetz das Thema in den Fokus stellt, hängt von der Verbreitung der sozialen Unternehmen als neue Form des Unternehmertums ab. Vorerst scheint MAB in Ansätzen nur für die äußerste Linke des politischen Spektrums und diejenigen interessant zu sein, die versuchen, die Langzeitarbeitslosigkeit auf dem slowakischen Arbeitsmarkt zu lösen.

24.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer Umfrage unter mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa, die im Jahr 2013 durchgeführt wurde, bieten 3,1% (2009 2,6%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in der Slowakei ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 54,3% (2009 16,6%) irgendeine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsbefragung, die 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU-28 umfasste, zeigt, dass im Jahr 2015 3,9% (2010 3,3%) der slowakischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 19,6% (2010 25,6%) am Gewinn beteiligt waren.

24.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Nach slowakischem Recht gibt es keine spezifischen Rechtsvorschriften für MAB, mit Ausnahme des Gesetzes über die Sozialwirtschaft von 2018, in dem Mitarbeiterbeteiligungsprogramme in sozialen Unternehmen definiert sind. Außerhalb der Regelungen für Sozialunternehmen ergeben sich Regelungen zur Beteiligung von Arbeitnehmern am Ergebnis von Kapitalgesellschaften aus allgemeinen Gesetzen zum Erwerb von Aktien durch die Arbeitnehmer und die Gewinnbeteiligung in Aktiengesellschaften.

Nach § 200 des slowakischen Handelsgesetzbuches (HGB) müssen Aktiengesellschaften (ähnliche wie in der Tschechischen Republik aufgrund gemeinsamer Ausgangsbedingungen, der dort jedoch 2013 abgeschafft wurde) mit mehr als 50 Arbeitnehmern ein Drittel der von den Arbeitnehmern entsandten Mitglieder im Aufsichtsrat vertreten sein. Es gibt keine besonderen Regeln für die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Entscheidungsfindung in Bezug auf MAB-

⁴³³ Siehe zum Beispiel die Beschreibung der Unabhängigen Christlichen Gewerkschaften im Jahr 2017 des Themas: Zamestnanecká participácia. abgerufen am 26. Oktober 2018 von <https://www.nkos.sk/news/zamestnanecka-participacia/>.

⁴³⁴ Siehe zum Beispiel: https://www.noveslovo.sk/c/Antiglobalista_a_Humanisticka_ekonomika Blaha: Ľuboš oder Eduard Chmelár: https://www.noveslovo.sk/c/Eduard_Chmelar_Som_lavicovy_kandidat (beide Links wurden am 26. Oktober 2018 abgerufen)

Systeme oder Privatisierungsangelegenheiten, mit Ausnahme derer in den neugegründeten Sozialunternehmen. Abgesehen von der Einführung der Kapitalbeteiligung als Prinzip in sozialen Unternehmen sieht das Gesetz über die Sozialwirtschaft und soziale Unternehmen von 2018 die Einrichtung eines „Beirats“ vor, dem mindestens ein angehören muss. Der Beirat hat beratende, informative und überwachende Kompetenzen (§ 9 Abs. 3 HGB). Hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer gelten weiterhin die allgemeinen Regeln des HGB über die Rechte der Aktionäre.⁴³⁵

24.3.1 Mitarbeiteraktien

Privatunternehmen (1989, 2001, 2004) – Im Jahr 2001 wurde das Konzept der „echten“ Belegschaftsaktien als besondere Aktienart zugunsten einer Option abgeschafft, die es Aktiengesellschaften ermöglicht, Regeln in ihre Satzung aufzunehmen, die ihre Mitarbeitern berechtigt, Unternehmensaktien mit einem Abschlag zu erwerben. Gemäß §768c Abs. 17 HGB mussten bisher ausgegebene Belegschaftsaktien durch einen Beschluss der Hauptversammlung bis Januar 2004 in Stammaktien umgewandelt werden. Für den Fall, dass das Umwandlungserfordernis nicht erfüllt wurde, sieht § 768c Abs. 14 HGB die Möglichkeit der Liquidation der Gesellschaft durch Gerichtsbeschluss vor. Mit § 204 Abs. 4 HGB wurde die Möglichkeit eingeführt, dass Mitarbeiter anstelle von Belegschaftsaktien Aktien zu Vorzugsbedingungen erwerben können. Das in § 161a und §161f HGB geregelte allgemeine Verbot des Erwerbs eigener Aktien durch eine Gesellschaft ist grundsätzlich ein Hindernis für die Einführung von Belegschaftsaktien. Gemäß der Umsetzung der 2. Richtlinie des Rates über das Gesellschaftsrecht (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976) kann die Unternehmenssatzung (gemäß den Bestimmungen des 2004 eingeführten §161 a Abs. 5 HGB) einer Gesellschaft jedoch gestatten, eigene Aktien zum Zweck der Übertragung an ihre Mitarbeiter zu erwerben. Diese Aktien müssen innerhalb von 12 Monaten nach dem Erwerb durch die Gesellschaft übertragen werden. Nach geltendem Recht können Aktiengesellschaften neue Aktien ausgeben, die den Arbeitnehmern im Rahmen von so genannten gemischten Kapitalerhöhungen (gemäß § 209a Abs. 1 HGB), d.h. der Kapitalerhöhung einer Gesellschaft, die neue Aktien ausgibt und diese aus dem eigenen Kapital finanziert, günstige Bedingungen gewähren. Nach § 204 Abs. 4 HGB kann die Hauptversammlung die Ermächtigung erteilen, eine bestimmte Anzahl dieser Aktien den Mitarbeitern zu einem unter dem Angebotspreis liegenden Preis anzubieten, wobei der Differenzbetrag aus eigenen Mitteln der Gesellschaft gezahlt wird.

Um den Mitarbeitern den Aktienwerb zu erleichtern, erlaubt der Gesetzgeber einer Gesellschaft, die von ihren Mitarbeitern erworbenen Aktien vollständig zu bezahlen. § 204 Abs. 4 HGB legt fest, dass die Deckung des Gesamtwerts aus den Eigenmitteln des Unternehmens für die ausgegebenen Aktien gewährten Rabatts eine Voraussetzung für die Vorzugsbedingungen für den Erwerb von Aktien durch Mitarbeiter ist. Die Bedingungen werden von der Hauptversammlung beschlossen. Im Falle der vorgenannten gemischten Kapitalerhöhung kann der Gesamtrabatt in Anwendung von § 204 Abs. 2 HGB und analog zu § 209a Abs. 3 und 5 HGB 70% des Aktienpreises betragen, sofern die restlichen 30% von den Mitarbeitern zum Zeitpunkt der Transaktion bezahlt werden, es sei denn, die Anzahlung für den Erwerb wird anderweitig finanziert. Tatsächlich enthält der im Jahr 2004 eingeführte § 161e Abs. 2 HGB eine zusätzliche Regelung, die es der Gesellschaft als Ausnahme vom allgemeinen

⁴³⁵ Für Gesellschaften mit beschränkter Haftung siehe §§ 114, 122, 123, 125 ff., für Aktiengesellschaften siehe §§ 178, 179, 180 ff. HGB.

Verbot der Fremdkapital-finanzierung beim Erwerb eigener Aktien erlaubt, dies zu tun, um den Erwerb von Aktien durch ihre Mitarbeiter zu erleichtern. Die Gesellschaft kann den Mitarbeitern zum Zweck des Erwerbs von neu ausgegebenen Aktien oder zum Erwerb von Aktien von Dritten Darlehen gewähren, auch um solche Darlehen von Dritten zu garantieren, sofern dadurch die Eigenmittel der Gesellschaft nicht gefährdet werden. So kann eine Gesellschaft ihre Mitarbeiter in die Lage versetzen, Aktien der Gesellschaft zu erwerben, indem sie den Kaufpreis vergünstigt, einen Kredit und eine Finanzierung bereitstellt, als Bürge fungiert oder eine Kombination aller drei Vorzugsbedingungen gewährt.

24.3.2 Soziales Unternehmertum

Das Gesetz über Sozialwirtschaft und soziale Unternehmen von 2018 (Nr. 112/2018 Slg.) definiert die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat von Sozialunternehmen, führt aber auch finanzielle Beteiligungssysteme für Arbeitnehmer in § 10 über die Grundsätze der demokratischen Geschäftsführung in Genossenschaften, Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen ein. In Bezug auf die nach dem HGB gegründeten Unternehmen legt § 10 Abs. 2 fest, dass die demokratische Unternehmensführung erfüllt ist, wenn: (i) die Mehrheit der Arbeitnehmer Aktien dieser Gesellschaft besitzt; (ii) die meisten Aktionäre Arbeitnehmer sind; (iii) bei einer Abstimmung in der Hauptversammlung oder einem ähnlichen Gremium jeder Aktionär unabhängig von der Höhe seiner Aktien eine Stimme hat; und (iv) interne Regelungen gewährleisten, dass jeder Arbeitnehmer, der mindestens fünf Jahre lang beschäftigt war, ein Stimmrecht hat. Angesichts der kürzlich erfolgten Verabschiedung des Gesetzes im Mai 2018, ist die praktische Anwendung schwer zu beurteilen. Bis Februar 2020 wurden 100 solcher Gesellschaften registriert.⁴³⁶

24.3.3 Privatisierung (1995, abgeschafft 1996)

Das Gesetz Nr. 192/1995 des Nationalrats der Slowakischen Republik war der grundlegende Rechtsakt, der vor allem den Direktverkauf beschleunigte und gleichzeitig die inländischen Unternehmer subventionierte und ihnen die Teilnahme am Privatisierungsprozess unter günstigen Bedingungen ermöglichte. Die Direktverkäufe sollten dazu dienen, die Arbeitnehmer zur Beteiligung zu zwingen, wobei der Transferbegünstigte entweder verpflichtet war Belegschaftsaktien auszugeben, die 10% des Aktienkapitals der Unternehmen ausmachten, oder es den Arbeitnehmern zu ermöglichen, sich zu mindestens einem Drittel am Eigenkapital des Übernehmers zu beteiligen.⁴³⁷ Zum Ausgleich der inländischen Finanzkapitalknappheit waren Ratenzahlungen über 5-10 Jahre vorgesehen, wobei die erste Rate etwa 20% des Kaufpreises betragen sollte.

⁴³⁶ Das Register der sozialen Unternehmen ist abrufbar unter: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/socialna-ekonomika/register-socialnych-podnikov-09-2018.html>. Zugegriffen: 2. April 2020.

⁴³⁷ Eine Wendung trat ein, als alle privatisierten Unternehmen verpflichtet wurden, 34% ihres Aktienkapitals in Form von Belegschaftsaktien auszugeben. Diese Verpflichtung wurde innerhalb eines halben Jahres abgeschafft und das Privatisierungsgesetz erwähnte dann nur noch die Möglichkeit, Belegschaftsaktien auszugeben, nicht mehr aber die Verpflichtung, dies zu tun.

25. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Finnland

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autoren Tina Sweins und Anders von Koskull). Zur Aktualisierung 2014 haben Stefan Hanisch und Tina Sweins beigetragen sowie 2019/2020 Jens Lowitzsch.

25.1 Einführung und Hintergrund

Personalfonds sind die einzige Form der finanziellen Beteiligung, die steuerliche Anreize bietet und die Unterstützung der Sozialpartner genießen. 1989 setzte der Staatsrat eine Kommission ein, die neue Formen der Zusammenarbeit zur Stärkung der Wirtschaftsdemokratie, der Wettbewerbsfähigkeit und der Produktivität finden sollte. In einem Gesetzentwurf von 1987⁴³⁸ wurde ein freiwilliger Personalfonds als Schlüsselement vorgeschlagen. Die Fonds sollten die Effizienz auf Unternehmensebene, „Innovationen“ auf allen Ebenen und eine ausgewogene Verteilung von Entscheidungen und Verantwortlichkeiten fördern. Das erste Gesetz von 1989 (814/1989) erregte sofort große Aufmerksamkeit. Die meisten der heute bestehenden Fonds wurden im Zuge dessen gegründet. Im Jahr 2010 wurde das erste Personalfondsgesetz durch ein neues Gesetz (5.11.2010/934) substituiert, um die Nutzung kollektiver Anreizsysteme zu fördern und die Produktivität sowie Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Mit diesem Gesetz sollte auch die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung verbessert werden. Drei der wichtigsten Änderungen waren: (i) die fünfjährige Unverfallbarkeitsfrist für Entnahmen wurde gestrichen; (ii) es wurde möglich, nicht nur die Gewinnbeteiligung, sondern auch die leistungsbezogene Vergütung nach einheitlichen Grundsätzen für alle Arbeitnehmer als Vergütung für den Fond zu verwenden; und (iii) es wurde ermöglicht, einen Personalfonds auch im kommunalen Sektor und bei gemeinnützigen Organisationen einzurichten. Ab 2016 (Novelle 18.09.2015/1158) wird die Einrichtung von Personalfonds vereinfacht, da nur noch eine Mindestanzahl von zehn Mitarbeitern und ein Umsatz von mindestens EUR 200.000 erforderlich sind, wodurch sie auch für KMUs nutzbar gemacht werden.

Haltung der Sozialpartner – Personalfonds wurden sowohl von Arbeitnehmerverbänden (z.B. der Zentralorganisation der finnischen Gewerkschaften (SAK), dem Finnischen Angestelltenverband (STTK) und dem Gewerkschaftsbund für Fach- und Führungskräfte (AKAVA)), den Arbeitgeberverbänden (z.B. der Konföderation der finnischen Industrie (EK), der Kommission für kommunale Arbeitgeber (KT) und dem staatlichen Arbeitgeberbüro) als auch der Regierung unterstützt.⁴³⁹ Das neue Personalfondsgesetz 934/2010 und die Novelle 2015 wurden von einer dreigliedrigen Gruppe, bestehend aus Arbeitgeberverbänden, Arbeitnehmerverbänden und staatlichen Vertretern, ausgearbeitet. Aktien und -optionen werden nicht als geeigneter Gegenstand für Tarifverhandlungen angesehen. Einige Arbeitnehmerverbände möchten, dass Gewinnbeteiligungen oder leistungsbezogene

⁴³⁸ Die ersten offiziellen Diskussionen über die Arbeitnehmer-Lohnempfängerfonds (wie sie damals genannt wurden) fanden 1981 auf der Hauptversammlung der Gewerkschaftsorganisationen statt. Die Idee der Lohnempfängerfonds in Finnland geht auf das in Schweden von Rudolf Meidner entwickelte Modell der kollektiven Lohnempfängerfonds zurück. Auch das US-amerikanische ESOP war eine Quelle der Inspiration.

⁴³⁹ 2007/2008 hatte die Zentrumspartei die Mehrheit der Sitze im Parlament inne und war zusammen mit der Koalitionspartei die Regierungsmehrheit, während die Sozialdemokratische Partei in der Opposition war.

Vergütungen in Tarifverhandlungen berücksichtigt werden. Die Arbeitgeberverbände sind der Meinung, dass die Unternehmen die Flexibilität haben sollten, einseitig zu entscheiden, ob solche Vergütungsformen eingesetzt werden.

Entwicklung auf politischer Ebene – Obwohl anfangs nicht weitverbreitet, gewannen Personalfonds im Laufe der Zeit an Popularität. Das Arbeitsministerium erstellte 1999 eine Studie über die stillgelegten Fonds. In zehn von dreizehn Unternehmen war die Schließung auf Veränderungen in der Unternehmensstruktur zurückzuführen; z.B. durch Fusionen und Übernahmen. Eine weitere Ursache war eine Verlagerung hin zu einer leistungsbezogenen Entlohnung (zwei Fälle in der Forstwirtschaft). Seit der Rezession Mitte der 1990er Jahre wurden nur noch wenige Fonds pro Jahr gegründet. In letzter Zeit haben sie jedoch an Popularität gewonnen.

25.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer Umfrage unter mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in Europa, die 2013 durchgeführt wurde, bieten 13,3% (2009 5%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Finnland ihren Angestellten Aktienbeteiligungsprogramme und 51% (2009 22,8%) irgendeine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsbefragung, die 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU umfasste, zeigt, dass im Jahr 2015 2,6% (2010 2,1%) der finnischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 28,4% (2010 27,3%) von ihnen am Gewinn beteiligt waren.

Im Jahr 2005 wurden acht neue Personalfonds registriert, so viele wie in keinem anderen Jahr seit 1991. Im Jahr 2013 gab es 55 operative Personalfonds mit rund 113.500 Mitgliedern, die mehr als 5% der Belegschaft abdeckten. 2014 wurden fünfzehn neue Fonds gegründet und 2015 mehr als ein Dutzend Neuanmeldungen verzeichnet.⁴⁴⁰ Im Jahr 2014 wurden EUR 63 Mio. in die Personalfonds eingebracht, deren Gesamtvermögen auf EUR 533 Mio. geschätzt wird.⁴⁴¹ Die Ziele der Reform aus dem Jahr 2010, den Einsatz von Personalfonds zu verstärken und die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer zu erhöhen, wurden mit der Gesetzesreform 2015 weiter vorangetrieben.

25.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

MAB ist generell nicht an die Ausweitung der Beteiligung an der Entscheidungsfindung gebunden. Während Lohnerhöhungen tarifvertraglich geregelt sind, können Unternehmen Gewinnbeteiligungen und andere leistungsbezogene Vergütungen selbständig und ohne Verhandlungen einführen.⁴⁴² Die in Finnland am häufigsten vorkommende Form der finanziellen Beteiligung in Form der Personalfonds erfordert jedoch die Zustimmung von zwei Drittel der Arbeitnehmer zur Gründung oder Auflösung eines Fonds gemäß § 11 des

⁴⁴⁰ Siehe <https://www.ess.fi/uutiset/kotimaa/2015/10/26/henkilostorahastojen-suosio-lahti-kasvuun>. Zugriffen: 2. April 2020.

⁴⁴¹ Siehe <https://www.hs.fi/talous/art-2000002792026.html>. Zugriffen: 2. April 2020; es wird geschätzt, dass seit 1990 insgesamt über eine Milliarde Euro in die Personalfonds geflossen sind.

⁴⁴² Der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt in Finnland bei etwa 70 bis 80%. Etwa 90% aller Lohn- und Gehaltsempfänger sind tarifvertraglich abgesichert. In einigen wenigen Tarifverträgen wurden jedoch auch Verhandlungen über die leistungsbezogene Entlohnung geführt.

Personalfonds-gesetzes (934/2010).⁴⁴³ Die Mitbestimmung, also die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, ist im Gesetz 725/1990 (finnische Gesellschaften) und in 758/2004 (Societas Europaea und europäische Genossenschaften) vorgeschrieben. In Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten haben die Arbeitnehmer das Recht, Vertreter in die Unternehmensleitung zu wählen, d.h. ein Viertel (Abweichungen je nach Unternehmenstyp) der Mitglieder des Aufsichtsrats, des Vorstands oder der Leitungsgruppen. Es liegen keine Daten darüber vor, wie viele Unternehmen Arbeitnehmer im Aufsichtsrat haben.

25.3.1 Mitarbeiteraktien

Unternehmen können Aktien zu einem günstigen Preis an Mitarbeiter übertragen. Dieser Vorteil ist steuerfrei, wenn der Rabatt bis zu 10% unter dem aktuellen Preis liegt und die Mehrheit der Arbeitnehmer Zugang zu dieser Leistung hat (§ 66 Abs. 1 Einkommensteuergesetz (EStG)). 30% der Dividenden von öffentlichen Unternehmen sind steuerfrei und 70% werden als Kapitaleinkommen besteuert. Die Gesellschaft behält bei Zahlungen an die Arbeitnehmer 19% der Steuern ein. Arbeitnehmer können diese Steuervorauszahlung von der Bemessungsgrundlage für die Einkommensteuer abziehen. Gewinn aus dem Verkauf der Aktien wird pauschal als Kapitalertrag versteuert (30 % im Jahr 2019; 34 % für Beträge über EUR 30.000) und als Differenz zwischen dem Verkaufspreis und den Anschaffungskosten (ggf. zzgl. steuerfreier Betrag) berechnet. Dividenden privater Unternehmen sind steuerfrei, wenn der Gewinn je Aktie weniger als 9% beträgt und die Gesamtsumme des Ergebnisses EUR 90.000 nicht überschreitet. Ansonsten werden sie als Dividenden von Aktiengesellschaften besteuert. Das finnische Gesellschaftsrecht erlaubt Aktiengesellschaften eigene Aktien zu erwerben. Dies gilt auch im Hinblick auf den Erwerb durch ihre Mitarbeiter. Gemäß der Umsetzung der 2. Richtlinie des Rates über das Gesellschaftsrecht (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976) können Aktiengesellschaften für den Erwerb von Anteilen durch ihre Angestellten Vorschüsse zahlen, Darlehen gewähren oder Sicherheiten leisten (finanzielle Unterstützung), sofern der Zinssatz unter dem Referenzzinssatz liegt, wobei eine etwaige Differenz als steuerpflichtige Leistung behandelt und sozialversicherungspflichtig wird.

25.3.2 Aktienoptionen

Die ersten Aktienoptionspläne⁴⁴⁴ in öffentlich gehandelten Unternehmen in Finnland wurden 1987 eingeführt. Ein starker Anstieg wurde zwischen 1998-2000 beobachtet, als der Aktienmarkt auf Rekordniveau lag. Die meisten Optionsprogramme werden in börsennotierten Unternehmen und in Unternehmen, die sich auf den Börsengang vorbereiten, eingesetzt. Die Programme sind entweder breit angelegt oder selektiv. Die breit angelegten Programme

⁴⁴³ Eine der Voraussetzungen für einen Personalfonds ist ein vom Arbeitgeber beschlossenes Erfolgsprämien-system. Einer eventuellen Entscheidung über die Gründung eines Personalfonds geht ein Verfahren der Information und Konsultation gemäß § 19 Kooperationsgesetz 334/2007 voraus. Die endgültige Entscheidung über die Gründung eines Personalfonds wird immer von den Arbeitnehmern mit einer Zweidrittel-Mehrheit getroffen.

⁴⁴⁴ Die Angaben dieses Abschnitts basieren auf den Daten aus der Doktorarbeit von Mikko Mäkinen (2007) „Essays über Aktienoptionsprogramme und CEO-Vergütung“ Acta Universitatis Oeconomicae Helsingiensis, A-291, Helsinki School of Economics und Panu Kalmi (2005), Inventarstudie für das Projekt „Changes in the patterns of employee financial participation in Europe“.

umfassen alle oder zumindest die Mehrheit der Mitarbeiter, während speziellere Programme hauptsächlich für das Management bestimmt sind. Breit angelegte Programme wurden 1998-2000 populär, aber ihre Beliebtheit hat abgenommen. Das Gesetz über Aktiengesellschaften (624/2006) verpflichtet Unternehmen, den Aktionären alle relevanten Bedingungen und Änderungen in ihren Aktienoptionsprogrammen zu melden. Im Allgemeinen werden in Finnland Aktienoptionen entweder kostenlos oder gegen ein Darlehen gewährt, das in der Regel in ein bis drei Jahren zurückzuzahlen ist. Die Optionen können meist zwei bis vier Jahre nach der Gewährung ausgeübt werden. Der Ausübungszeitraum kann sich von einigen Monaten bis zu einigen Jahren erstrecken. Der Aktienkurs wird in der Regel so festgelegt, dass er dem Kurs zum Zeitpunkt der Gewährung entspricht. Die Aktienoptionen werden als Arbeitseinkommen versteuert, auf die der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge zahlt. Der Vorteil bei vergünstigten Aktienoptionen wird als Arbeitseinkommen besteuert, der Gewinn aus dem Verkauf der Aktien wird pauschal als Kapitalertrag versteuert (30 % im Jahr 2019; 34 % für Beträge über EUR 30.000) und als Differenz zwischen dem Verkaufspreis und den Anschaffungskosten berechnet.

25.3.3 Personalfonds

Auch wenn die finnischen Personalfonds von schwedischen Lohnempfängerfonds und US-Mitarbeiterbeteiligungsplänen inspiriert wurden, bestehen zwischen diesen Programmen wichtige Unterschiede. Weder ESOPs noch Lohnempfängerfonds sind Gewinnbeteiligungspläne.⁴⁴⁵ Während Personalfonds typischerweise ihre Beteiligungen recht breit streuen und auch in andere Wertpapiere investieren, investieren ESOPs nur in ihr eigenes Unternehmen. Der Hauptunterschied zwischen Personalfonds und Lohnempfängerfonds besteht darin, dass erstere völlig freiwillig und auf Unternehmensebene tätig sind, während letztere auf nationaler Ebene zum Nutzen der gesamten Belegschaft arbeiten. Bei der Gestaltung der finnischen Personalfonds wollten die Arbeitgeber das schwedische Pflichtmodell ausdrücklich vermeiden. Personalfonds führen zu MKB, wenn das Fondsvermögen in das arbeit gebende Unternehmen investiert wird.

Personalfonds sind seit 1990 die häufigste Form der MAB. Das erste Gesetz über Personalfonds (814/1989) wurde 1989 erlassen und in der Folgezeit mehrfach geändert. Das neue Personalfondsgesetz 934/2010 trat am 1. Januar 2011 in Kraft und wurde 2015 geändert. Personalfonds sind aufgeschobene Gewinnbeteiligungspläne, die eine Investition in das Eigenkapital des Arbeitgeberunternehmens ermöglichen und somit ein Element der Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer darstellen.⁴⁴⁶ Die jährlichen Zahlungen an den Fonds erfolgen entweder auf der Grundlage eines im Voraus festgelegten Gewinnbeteiligungsplans oder eines leistungsbezogenen Plans. Der Arbeitgeber behält das Recht, die Kriterien für die Zahlungen zu wählen. Diese müssen in der Regel ein Jahr im Voraus festgelegt werden.⁴⁴⁷ Die Fonds werden eingerichtet, wenn das Unternehmen mindestens zehn Mitarbeiter beschäftigt und der Umsatz des Unternehmens mindestens EUR 200.000 beträgt (Kapitel 2 Abschnitt 2

⁴⁴⁵ Bei den ESOPs erwirbt der Trust Anteile mit Fremdkapital und bei den Wage Earner Funds (WEFs) werden sie mit staatlicher Unterstützung erworben. Siehe Blasi und Kruse (1991) für eine Beschreibung der ESOPs und Whyman (2004) für eine neuere Darstellung der WEFs.

⁴⁴⁶ Die Diskussion stützt sich auf Vartiainen und Sweins (2002) und Sweins (2004).

⁴⁴⁷ Es ist möglich, andere Maßstäbe für die Effizienz zu verwenden, z.B. die Qualität oder die physische Produktivität. Diese Alternativen werden von den Unternehmen derzeit noch nicht in großem Umfang genutzt.

Absatz 2 Unterabschnitt 2 des Rechnungsprüfungsgesetzes 1141/2015).⁴⁴⁸ Das Gesetz schreibt vor, dass alle Arbeitnehmer in den Plan einbezogen werden müssen (§ 6), während nur die Geschäftsleitung ausgeschlossen werden kann (§ 16). Ein Personalfonds ist beim Ministerium für Arbeit und Wirtschaft registriert und ist eine eigenständige juristische Person. Er darf nur die im Personalfondsgesetz (934/2010) festgelegten Tätigkeiten ausüben. Die Fonds investieren ihr Vermögen entweder in Aktien der Arbeitgebergesellschaft oder anderer Unternehmen, in Investmentfonds, Anleihen oder Banken. Diese Investitionen vermehren die finanziellen Erträge der Mitarbeiter über den Unternehmensgewinn hinaus.

Das Vermögen im Personalfonds wird auf einzelne Konten verteilt. Die Anteile werden in der Regel auf die Mitarbeiter, entweder im Verhältnis zum Grundgehalt oder zu den geleisteten Arbeitsstunden oder einer Kombination aus beidem, verteilt. Ein Mitglied kann einmal pro Jahr bis zu 15% des Wertes seines angesammelten Fondsanteils entnehmen. Bei der Pensionierung hat der Mitarbeiter das Recht, den Wert des Fondsanteils entweder sofort oder in Raten innerhalb von vier Jahren zu beziehen. Das Gesetz verpflichtet die Kasse, jedem Arbeitnehmer mindestens einmal jährlich per Brief Auskunft über sein Konto zu erteilen. Personalfonds genießen mehrere Steuervorteile. Für Arbeitnehmer sind 20% der Auszahlungen aus dem Fonds steuerfrei (§ 65 EStG). Der Fonds zahlt keine Steuern auf das erwirtschaftete Einkommen (§ 20 EStG). Das Arbeitgeberunternehmen ist nicht sozialversicherungspflichtig und kann die in den Fonds eingebrachten Gewinne als Berufsausgaben von der Bemessungsgrundlage der Körperschaftsteuer abziehen (§ 8 Körperschaftsteuergesetz).

Seit 1999 (Änderung 344/99) ist es erlaubt, dass die Fonds in den Abteilungen des öffentlichen Dienstes und in staatlichen Unternehmen eingerichtet werden. Anstelle des Gewinns verwenden die Regierungsstellen Leistungsindikatoren. Im Jahr 2000 (Novelle 1145/99) wurde das Gesetz dahingehend geändert, dass die Mitarbeiter ihren Anteil in bar entnehmen können, wenn es das Personalfondsreglement erlaubt, aber dann ist der entnommene Anteil nicht steuerfrei. Die Internationalisierung und Globalisierung führte zu einer Änderung, die es finnischen internationalen Unternehmen ermöglichte, Gewinnbeteiligungspläne, einschließlich Personalfonds, auch auf ihre Tochtergesellschaften im Ausland auszudehnen (Änderung 499/2002). Seit 2011 (934/2010) ist es möglich, Personalfonds auch im öffentlichen und kommunalen Sektor, im Bereich der Sozialversicherung, an Universitäten im Sinne des Universitätsgesetzes (558/2009) sowie in Unternehmen, Körperschaften, Stiftungen oder in Unternehmen von natürlichen Personen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob die Tätigkeit auf Gewinn ausgerichtet ist, zu gründen. Die am 1. Januar 2016 in Kraft getretene Novelle 2015 (18.09.2015/1158) vereinfachte die Einrichtung von Personalfonds, die mindestens zehn Mitarbeiter und einen Umsatz von mindestens EUR 200.000 erfordern und öffnete die Regelung auch für KMU.

⁴⁴⁸ Personalfonds werden durch einen kollektiven Beschluss der Mitarbeiter eingerichtet, und zwei Drittel aller Personalgruppen müssen die Einrichtung des Fonds unterstützen. Bei Unternehmensgruppen kann es auch einen gemeinsamen Fonds für alle Mitgliedsunternehmen geben.

26. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Schweden

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autoren Tina Sweins Natalia Spitsa und Mia Ronnmar). Zur Aktualisierung 2014 haben Lars Lindkvist und Tina Sweins beigetragen sowie 2019/2020 Jens Lowitzsch und Lars Lindkvist.

26.1 Einführung und Hintergrund

Es gibt in Schweden kein spezifisches System zur direkten Förderung finanzieller Beteiligung von Mitarbeitern an Gewinnen oder Aktien, obwohl bereits Anfang der 1960er Jahre erste Diskussionen über Lohnempfängerfonds begonnen hatten. Das Gesetz über Lohnempfängerfonds wurde 1983⁴⁴⁹ erlassen, wobei der Großteil des Vermögens in Aktien großer Unternehmen angelegt wurde. Die Verpflichtung, Beiträge in diese Fonds zu leisten, wurde 1990 abgeschafft.⁴⁵⁰ Dass es keine gemeinsamen Definitionen der verschiedenen Lohnsysteme in Schweden gibt, erschwert einen Vergleich. Es gibt keine besondere nationale Förderpolitik für finanzielle Beteiligungen und es werden keine Statistiken darüber geführt, wie viele Unternehmen MAB nutzen. Einer der Hauptgedanken bei der Steuerreform Ende der 1990er Jahre war, dass alle unterschiedlichen Einkommensquellen aus Arbeit gleichbehandelt werden sollten. Gewinnbeteiligungsstiftungen werden genutzt, das Ausmaß ist allerdings unbekannt, da sie bei keiner Behörde registriert sind. Hier werden leistungsabhängige Vergütungen verwendet, die sowohl auf kollektiven als auch auf individuellen Ergebnissen beruhen. Die Tarifverträge lassen solchen Systemen viel Raum.⁴⁵¹ Eine Studie des Schwedischen Unternehmensverbandes hat gezeigt, dass die durchschnittliche Höhe der leistungsabhängigen Vergütung gesunken ist. Im Jahr 2009 betrug der Betrag weniger als 11% der Gesamtbezüge der Beamten, verglichen mit 26% Mitte der 1970er Jahre.

⁴⁴⁹ Damals gab es nur Diskussionen innerhalb der Zentralorganisation der Gewerkschaften (LO). Eine Arbeitsgruppe um Rudolf Meidner schlug vor, 20% des Gewinns in Unternehmen mit über 100 Beschäftigten in Lohnempfängerfonds zu investieren. Etwa 60% aller Arbeitnehmer in Schweden arbeiteten in solchen Unternehmen. Die Gewinne dieser Unternehmen machten etwa 80% der Gewinne im ganzen Land aus. Es wurde vorgeschlagen, fünf regionale Lohnempfängerfonds zu schaffen, die mit den Pensionsfonds für Arbeitnehmer koordiniert werden sollten. Dennoch unterschied sich das Gesetz vom ursprünglichen Vorschlag. Die Fonds erhielten ihr Vermögen aus einer 20-prozentigen Steuer auf den realen Gewinn des Unternehmens und aus einer Erhöhung des Rentenbeitrags. Auch der öffentliche Sektor beteiligte sich an den Fonds.

⁴⁵⁰ Im Jahr 1991 gewann die politische Rechte die Wahlen und begann, die Lohnempfängerfonds zu schließen. Der ins Parlament eingebrachte Gesetzesentwurf sah vor, dass die bestehenden Fonds geschlossen und keine neuen Fonds eingerichtet werden sollten. Das angesammelte Kapital von SEK 22 Mrd. in Aktien sollte zur Förderung von Privateigentum und Ersparnissen verwendet werden, aber dieser Vorschlag wurde abgelehnt, da er zu einer Volatilität der Finanzmärkte führen würde. Die Regierung beschloss, dass 10 Mrd. in die Forschungsförderung und der Rest in die Altersvorsorge investiert werden sollten.

⁴⁵¹ Wie viele dieser Pläne tatsächlich Erfolgsbeteiligungspläne sind, kann jedoch nicht unterschieden werden. Eine Studie zeigt, dass im Jahr 1998 19% der Mitarbeiter an breit angelegten Gewinnbeteiligungsplänen und 12% an breit angelegten Aktienbeteiligungsplänen beteiligt waren, und die Zahl scheint seitdem gestiegen zu sein. Siehe General value and background of employee financial participation – Sweden, in: Würz, S. (ed.), European stock-taking on models of employee financial participation – Results on ten European case studies, Wiesbaden 2003, S. 116-128.

Haltung der Sozialpartner – Die Arbeitgeberverbände betrachten die MAB als geeignete Methode, um eine größere Flexibilität bei den Arbeitskosten in Abhängigkeit vom individuellen Unternehmenserfolg zu erreichen. Da die Gewerkschaften befürchten, dass finanzielle Beteiligungen zu einem Teil der Grundvergütung werden und sich auf die regelmäßige Erhöhung der Löhne auswirken, vertreten sie dazu meist neutrale, manchmal negative Positionen. In der Praxis bleibt die finanzielle Beteiligung ein unternehmensspezifisches Thema, während sich die nationalen Verbände mehr mit den steuerlichen Fragen der finanziellen Beteiligung befassen. Das sind für Arbeitgeber z.B. der Verband schwedischer Unternehmen und für Arbeitnehmer die Landorganisationen (LO), der Schwedische Verband der Berufsverbände (SACO) und der Schwedische Gewerkschaftsbund (TCO).

Entwicklung auf politischer Ebene – Die Regierung hat wenig Interesse an MAB und betreibt keine direkte Förderung. Aus Sicht der Regierung sollte jegliches Arbeitseinkommen mit dem gleichen Satz besteuert werden. 2018 wurde jedoch eine steuerliche Förderung von MKB, insbesondere in Form von Aktienoptionen in neu gegründeten KMUs und Start-ups, eingeführt.

26.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer Umfrage unter mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in ganz Europa im Jahr 2013, bieten 10,2% (2009 11,2%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Schweden ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 41,7% (2009 24,1%) irgendeine Form der Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsbefragung, die 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU umfasst, zeigt, dass im Jahr 2015 7,1% (2010 8,2%) der schwedischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 26,5% (2010 36%) am Gewinn beteiligt waren.

26.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Gesetzliche Regelungen zur Gewinnbeteiligung in Form von Lohnempfängerfonds gehen zurück bis zum Beginn der 1960er Jahre, wobei erst 1983 mit dem Gesetz über Lohnempfängerfonds ein entsprechender Rechtsrahmen dafür geschaffen wurde. Die Beitragspflicht zu diesen Fonds wurde allerdings 1990 abgeschafft. MKB ist nach schwedischem Recht zwar möglich, aber es gibt keinen spezifischen Rechtsrahmen.

Die MAB ist nicht mit einer Mitwirkung an der Entscheidungsfindung verbunden. Die umfassenden Mitbestimmungs-, Vertretungs- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer, hauptsächlich durch Gewerkschaftsvertreter, sind im Gesetz über die Vertretung in den Leitungsorganen (1987/1245) und im Gesetz über die Mitbestimmung am Arbeitsplatz (MBL 1976/580) geregelt. Das Gesetz über die Vertretung in den Leitungsorganen gibt der örtlichen Gewerkschaft das Recht, zwei Vertreter in den Vorstand zu entsenden, wenn das Unternehmen mindestens 25 Beschäftigte hat. Wenn das Unternehmen mindestens 1.000 Beschäftigte hat und in mehreren Branchen oder Geschäftsbereichen tätig ist, hat die Gewerkschaft das Recht, drei Vertreter in den Vorstand zu entsenden. Gemäß dem Gesetz über die Mitbestimmung am Arbeitsplatz werden alle wichtigen Angelegenheiten, die das Verhältnis zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen betreffen, durch Verhandlungen festgelegt. Der Arbeitnehmer wird immer von der Gewerkschaftsorganisation vertreten, die das

Verhandlungsrecht innehat. Im Falle des Arbeitgebers kann das Verhandlungsrecht entweder durch eine Arbeitgeberorganisation oder durch den einzelnen Arbeitgeber ausgeübt werden.

26.3.1 Belegschaftsaktien

Der Arbeitgeber kann den Mitarbeitern Aktienkaufprogramme zu einem vergünstigten Preis anbieten, Anreize dafür gibt es aber keine. Die Mitarbeiter zahlen Einkommensteuer auf die Differenz zwischen dem Rabatt und dem Marktpreis, während der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge zum Zeitpunkt der Gewährung zahlt, wenn der Preis unter dem Marktpreis liegt. Zukünftige Gewinne werden als Kapitalerträge besteuert. Das schwedische Gesellschaftsrecht erlaubt Aktiengesellschaften im Allgemeinen den Erwerb eigener Aktien und auch im Hinblick auf den Erwerb durch Mitarbeiter. Gemäß der Umsetzung der Zweiten Richtlinie des Rates zum Gesellschaftsrecht (2012/30/EU zur Neufassung der Richtlinie 77/91/EWG vom 13. Dezember 1976) können Aktiengesellschaften für den Erwerb dieser Aktien durch ihre Mitarbeiter oder Mitarbeiter eines Konzernunternehmens Vorschüsse zahlen, Darlehen gewähren und Sicherheiten leisten (finanzielle Unterstützung), sofern der Gesamtwert begrenzt ist, mindestens 50% der Mitarbeiter des Unternehmens beteiligt sind und der Vorschuss oder das Darlehen innerhalb von fünf Jahren zurückzuzahlen ist. Bei Kapitalerhöhungen zum Zwecke der Ausweitung der MKB kann die Generalversammlung das Vorkaufsrecht der Aktionäre aussetzen. Auch Ehepartner oder Kinder können Begünstigte sein.

26.3.2 Aktienoptionen

Aktienoptionsprogramme wurden in den 1990er Jahren in Schweden immer verbreiteter. Einer der Gründe dafür war, dass Kapitaleinkommen in der Regel niedriger besteuert wird als Arbeitseinkommen. Dennoch werden Aktienoptionen für Arbeitnehmer als Arbeitseinkommen betrachtet, sodass die Besteuerung nicht so günstig ist wie für andere Optionen. Der Arbeitgeber hat zum Zeitpunkt der Gewährung keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten, diese werden erst zum Zeitpunkt der Ausübung fällig.⁴⁵² Ebenso werden die Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Gewährung nicht besteuert; erst zum Zeitpunkt der Ausübung wird die Differenz zwischen dem Marktpreis und dem Ausübungspreis der Aktien als Arbeitseinkommen (progressiver Satz 29-60% seit 2018) besteuert und Sozialversicherungsbeiträge werden fällig. Zukünftige Gewinne werden als Kapitaleinkommen besteuert (§ 12 des Einkommensteuergesetzes 1999/1299). Mitarbeiteraktienoptionen weisen in der Regel als Voraussetzung auf, dass sie nur für Mitarbeiter innerhalb eines Unternehmens oder einer Gruppe verfügbar sind, mit einer Sperrfrist von fünf bis zehn Jahren kostenlos gewährt werden und nicht übertragbar sind, wenn der Mitarbeiter das Unternehmen verlässt.

26.3.3 Aktienoptionen in Start-ups

Seit Januar 2018 werden Arbeitgeber bei der Gewährung von Mitarbeiteraktienoptionen in neu gegründeten Unternehmen, die weniger als zehn Jahre alt sind, weniger als 50 Mitarbeiter haben und einen Umsatz von weniger als SEK 80 Mio. (ca. EUR 7,6 Mio.) erzielen, zum Zeitpunkt des Verkaufs von den Sozialabgaben befreit.⁴⁵³ Existenzgründer aus dem Finanz- und

⁴⁵² Dies kann das Risiko hoher Sozialversicherungsbeiträge für den Arbeitgeber in der Zukunft mit sich bringen.

⁴⁵³ Diese Regeln wurden von der schwedischen Regierung in den Haushaltsvorschlag für 2018 aufgenommen. Siehe auch <https://thelawreviews.co.uk/chapter/1153004/sweden>. Zugegriffen: 2. April 2020.

Immobilien­sektor kommen für diese Regelung nicht in Betracht. Der Gesamtwert der gewährten Aktienoptionen ist auf SEK 75 Mio. (ca. EUR 7,2 Mio.) und der Wert der Aktienoptionen pro Mitarbeiter auf SEK 3 Mio. (ca. EUR 287.000) begrenzt. Die Mitarbeiter unterliegen beim Verkauf der Aktien der Kapitalertragsteuer (effektiver Satz 25% ab 2018). Handelt es sich jedoch um ein Unternehmen mit qualifizierten Aktien, aber mit eingeschränktem Gesellschafterkreis, werden Gewinne aus diesen Aktien mit 20-60% besteuert.

27. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Großbritannien

Dieses Länderprofil basiert auf dem Länderkapitel des PEPPER-IV-Berichts (Co-Autoren Natalia Spitsa, Andrew Pendleton und Fred Hackworth). Zur Aktualisierung 2014 und 2019/2020 haben Jens Lowitzsch und Graeme Nuttall beigetragen.

27.1 Einführung und Hintergrund

Gewinnbeteiligungspläne erschienen in Großbritannien erstmals Ende des 19. Jahrhunderts, während MKB-Pläne in den 1950er Jahren eingeführt wurden. Die Zahl dieser Pläne blieb jedoch gering, bis ab 1978 steuerliche Anreize eingeführt wurden. Bis 2017/2018 unterhielten 13.330 Unternehmen steuerbegünstigte MKB-Pläne (ein Anstieg von 48% seit 2007/2008).⁴⁵⁴ Nach der Abschaffung eines steuerbegünstigten bargeldbasierten Gewinnbeteiligungsplans ab 2000 waren die einzigen steuerbegünstigten Pläne anteils-/aktienbasiert, bis 2014 eine Einkommensteuerbefreiung für bestimmte qualifizierte Boni eingeführt wurde, die von Unternehmen unter der Kontrolle von Employee Ownership Trusts (EOTs) gewährt wurden.

Haltung der Sozialpartner – Die Confederacy of British Industry (CBI) und andere Arbeitgeberverbände unterstützen im Allgemeinen die MAB, insbesondere MKB-Pläne. Im Laufe der Jahre haben die Gewerkschaften die MKB mit der Begründung, dass sie den traditionellen Tarifverhandlungsprozess untergrabe, verunglimpft. Dies war der Grund für ihren starken Widerstand gegen gewinnabhängige Lohnsysteme in der Vergangenheit; in letzter Zeit hat sich dies Haltung jedoch geändert. Der Gewerkschaftskongress (TUC) hat sich für finanzielle Mitarbeiterbeteiligungspläne ausgesprochen, die auf einer breiten Basis beruhen und bei denen sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitnehmervertreter vor der Einführung konsultiert werden. Der TUC hat seine Grundsätze einer akzeptablen MKB veröffentlicht.⁴⁵⁵

Entwicklung auf politischer Ebene – Die aufeinanderfolgenden Regierungen des Vereinigten Königreichs haben sich aus ideologischen und pragmatischen Gründen verpflichtet, Pläne zur finanziellen Mitarbeiterbeteiligung zu unterstützen und eine weit verbreitete individuelle Kapitalbeteiligung zu fördern. Dazu gehören die Demokratisierung des Unternehmens, die Entwicklung der Finanzmärkte und die Förderung der sozialen Wohlfahrt. Verschiedene Nichtregierungsorganisationen im Vereinigten Königreich unterstützen die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer in allen ihren Formen, darunter ProShare, die MKB fördert, und die Employee Ownership Association, die Mehrheitsbeteiligungen von Arbeitnehmern an den Arbeit gebenden Unternehmen fördert.

Reformen 2011-2013 – Im Jahr 2011 begann das Office of Tax Simplification (OTS) mit der Überprüfung der Komplexität der MKB-Pläne, sowohl der steuerlich begünstigten als auch der steuerlich nicht begünstigten. Diese Arbeit des OTS versetzte die Regierung in die Lage, ein bedeutendes Reformpaket der Steuerregeln für MKB-Pläne durchzuführen. Diese Reformen haben die Steuervorschriften vereinfacht und es privaten Unternehmen erleichtert, steuerbegünstigte MKB-Pläne einzuführen. Im Jahr 2012 gab die Regierung den Nuttall-Bericht

⁴⁵⁴ Alle Zahlen in diesem Abschnitt stammen aus der Employee Share Schemes Statistics für die Jahre 2017 bis 2018, HM Revenue & Customs, Vereinigtes Königreich, veröffentlicht im Juni 2019.

⁴⁵⁵ <http://touchstoneblog.org.uk/2013/07/trade-unions-and-employee-ownership-a-good-mix-lost-in-the-myths/>. Zugegriffen: 2. April 2020.

zu Mitarbeitereigentum (Nuttall Review of Employee Ownership) in Auftrag, der eine umfassende Bewertung der Situation der MKB im Land lieferte und eine Vielzahl von Initiativen zur Förderung insbesondere MKB als Geschäftsmodell in der britischen Wirtschaft vorschlug.⁴⁵⁶ Der Nuttall-Bericht definierte Mitarbeitereigentum als eine signifikante und sinnvolle Beteiligung an einem Unternehmen für alle Mitarbeiter und erklärte, dass „was sinnvoll sei, über die finanzielle Beteiligung hinausgehe. Die Beteiligung der Mitarbeiter müsse organisatorische Strukturen untermauern, die das Engagement der Mitarbeiter sicherstellen.“ Dieser Bericht führte zu einer Reihe bedeutender Regierungsinitiativen und Gesetzesreformen.⁴⁵⁷ Unter anderem verabschiedete die Regierung im Oktober 2012 einen Aktionsplan zur MKB und nahm in den Haushalt 2013 die Bereitstellung von jährlich GBP 50 Mio. von 2014-2015 auf, um das Wachstum des MKB-Sektors weiter zu fördern. Die britische Regierung reformierte 2013 das Aktiengesetz (Companies Act) von 2006 zugunsten von MKB-Plänen und führte 2014 Steuerbefreiungen für den „indirekten“ Besitz von Aktien im Namen der Mitarbeiter über EOTs ein. Dies ist eine bedeutende Veränderung des Schwerpunkts von der ausschließlichen Förderung des direkten Aktienbesitzes durch die Arbeitnehmer und bedeutet, dass es nun steuerlich vorteilhafte Regelungen für alle wichtigen Formen der MKB im Vereinigten Königreich gibt. Die Regierung ist der Ansicht (Stand: Oktober 2018), dass es nach der Unterstützung der Empfehlungen des Nuttall-Berichts zur Sensibilisierung und Vereinfachung der einschlägigen Vorschriften nun an der Privatwirtschaft liegt, die MKB auszuweiten.⁴⁵⁸

Das Vereinigte Königreich führte zwischen 2013 und 2016 eine zusätzliche steuerliche Vergünstigung für ausgewählte MKB ein. Ein Arbeitnehmer-Eigentümer („employee shareholder“) ist ein Beschäftigungsstatus, der von den Rechten eines Arbeitnehmers abweicht. Als Gegenleistung für den Verzicht auf bestimmte Arbeitsrechte wurde einer Person mindestens GBP 2.000 an Aktien ihres Arbeitgebers oder ihrer Muttergesellschaft gewährt werden. Bei der Veräußerung dieser Wertpapiere eines Mitarbeiteraktionärs besteht eine Befreiung von der Kapitalertragsteuer. Nur eine sehr geringe Anzahl der Antworten auf die Konsultation der Regierung zur Umsetzung dieses Vorschlags begrüßte das Programm, das als Programm „Aktien im Tausch gegen Rechte“ allgemein kritisiert wurde. Die Steuervorteile wurden für neue Belegschaftsaktienregelungen ab Dezember 2016 abgeschafft.

Unterstützung der dezentralen Legislative – In Schottland und Wales gibt es Unterstützung für MAB und für MKB. In Schottland gibt es derzeit etwa 100 Unternehmen in Arbeitnehmerhand. Die etwa 7.000 Arbeitnehmer-Eigentümer erwirtschaften einen Gesamtumsatz von etwa GBP 940 Mio.⁴⁵⁹ Mit Unterstützung der schottischen Regierung hat eine im August 2018 ins Leben gerufene Branchenführergruppe mit dem Namen „Scotland for EO“ das Ziel gesetzt, diese Anzahl der Unternehmen bis 2030 auf 500 zu erhöhen. Diese Initiative ergänzt die Arbeit von Co-operative Development Scotland, einem Arm der schottischen Regierung, der in Partnerschaft mit Highlands and Islands Enterprise arbeitet und das Unternehmenswachstum

⁴⁵⁶ Sharing Success – The Nuttall Review of Employee Ownership, July 2012.

⁴⁵⁷ Nuttall Review of Employee Ownership – a guide to source materials. <http://tinyurl.com/FieldfisherEO19>. Zugegriffen: 2. April 2020.

⁴⁵⁸ Rede der Baronin Vere von Norbiton im House of Lords zum Thema „Employee Shareholding and Participation in Corporate Governance“ vom 11. Oktober 2018.

⁴⁵⁹ <https://news.gov.scot/news/new-leadership-group-for-employee-ownership>. Zugegriffen: 2. April 2020.

durch kooperative und auf MKB gestützte Geschäftsmodelle unterstützt.⁴⁶⁰ Auch die walisische Regierung unterstützt die MKB⁴⁶¹ durch das Wales Co-operative Centre.⁴⁶²

27.2 Verbreitung der Kapitalbeteiligung

Im Steuerjahr 2017/2018 gab es vier steuerbegünstigte MKB-Pläne. Die Mehrheit (97%) der Unternehmen führte nur einen Typ von MKB-Plan. Die Aufteilung stellt sich wie folgt dar: Es gibt zwei „All-Employee“-MKB-Pläne, d.h. Aktienanreizpläne (Share Incentive Plans – SIPs), die von 810 Unternehmen betrieben werden, und ersparnisbasierte Aktienoptionspläne (Savings-Related Share Option Schemes – SRSOs, auch bekannt als Sharesave- oder SAYE-Schemes), die von 490 Unternehmen betrieben werden. SIPs wurden im Jahr 2000 eingeführt und bis 2007 waren 940 SIPs in Betrieb. Ihre Zahl ist in den letzten Jahren bei rund 800 geblieben. Seit 2001 ist ein deutlicher Rückgang der Zahl der SRSOs zu beobachten (von 1.110 auf 490). Es gibt zwei „diskretionäre“ oder „selektive“ MKB-Pläne: betriebliche Aktienoptionspläne (Company Share Option Plans – CSOPs), die von 1.200 Unternehmen betrieben werden, und Aktienoptionspläne als Anreize für das Konzernmanagement (Enterprise Management Incentives – EMI), die von 11.320 Unternehmen betrieben werden. Die Zahl der EMI-Vereinbarungen stieg seit ihrer Einführung im Jahr 2000 bis 2014 rasch auf 9.820 an. Bis 2018 war die Zahl der EMI-Vereinbarungen wieder angestiegen, nachdem sie bis 2016 auf 8.610 gesunken war. Seit 2001 ist ein deutlicher Rückgang der Zahl der CSOPs von 4.270 auf 1.050 im Jahr 2014 zu verzeichnen. Viele Unternehmen kombinieren einen oder mehrere steuerbegünstigte Pläne mit nicht steuerbegünstigten Plänen. Hierzu liegen allerdings keine Statistiken vor. Da es sich bei den steuerbegünstigten Plänen um Ereignisse handelt, die nicht alle ans HM Revenue and Customs (eine nichtministerielle Abteilung der britischen Regierung, die für die Einziehung von Steuern, die Zahlung einiger Formen staatlicher Unterstützung und die Verwaltung anderer Regulierungssysteme zuständig ist) gemeldet werden, ist es nicht möglich, die genaue Anzahl der Mitarbeiter zu bestimmen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt an den Plänen teilnehmen.

Laut der 3. Europäischen Unternehmenserhebung (ECS), einer Umfrage unter mehr als 27.000 Personalverantwortlichen in Europa im Jahr 2013, bieten 8,3% (2009 6,2%) der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Großbritannien ihren Mitarbeitern Aktienbeteiligungsprogramme und 26,5% (2009 8,3%) irgendeine Form von Gewinnbeteiligung an. Die 6. Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen (EWCS), eine regelmäßige Haushaltsbefragung, die 35.765 zufällig ausgewählte Personen in der EU umfasste, zeigt, dass im Jahr 2015 8,7% (2010 5,2%) der britischen Arbeitnehmer an MKB-Programmen teilnahmen, während 19,1% (2010 12,8%) am Gewinn beteiligt waren.

27.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Alle MAB-Pläne fallen in eine von zwei Kategorien: Steuerlich begünstigte und in steuerlich nicht begünstigte Pläne. Früher mussten alle steuerbegünstigten Pläne von HM Revenue & Customs genehmigt werden. Im Jahr 2014 wurde dieser Genehmigungsprozess durch eine

⁴⁶⁰ <https://www.scottish-enterprise.com/support-for-businesses/business-development-and-advice/employee-ownership>. Zugegriffen: 2. April 2020.

⁴⁶¹ <https://businesswales.gov.wales/socialbusinesswales/employee-ownership>. Zugegriffen: 2. April 2020.

⁴⁶² <https://wales.coop/helping-social-businesses-grow/employee-ownership/>. Zugegriffen: 2. April 2020.

Selbstzertifizierung ersetzt. Einige nicht steuerbegünstigte Pläne können immer noch als „nicht anerkannte“ Pläne bezeichnet werden.

Steuerbegünstigte Aktien- und Aktienoptionspläne sind, wie vor allem im Einkommensteuergesetz 2003 (Income Tax (Earnings and Pensions) Act) festgelegt, von erheblichen Steuer- und Sozialversicherungsbeitragsbefreiungen, insbesondere für Mitarbeiter, gekennzeichnet. Nicht steuerbegünstigte Pläne können nach dem Ermessen des Arbeitgebers eingeführt werden, erhalten aber keine besonderen Steuervergünstigungen. Steuerbegünstigte Pläne müssen den steuerrechtlichen Voraussetzungen entsprechen. Pläne ohne Steuerbegünstigung sind flexibler. Solche Pläne können zur Gewährung von Aktien, -optionen oder liquiden Mitteln verwendet werden, ohne die Anforderungen an steuerbegünstigte Pläne zu erfüllen, und können parallel zu steuerbegünstigten Plänen betrieben werden. In den letzten Jahren waren alle steuerbegünstigten finanziellen Mitarbeiterbeteiligungspläne MKB-Pläne. Dies änderte sich im Jahr 2014 aufgrund der Ergebnisse des Nuttall-Berichts mit der Einführung einer Einkommensteuerbefreiung für bestimmte qualifizierende Barprämien, die von Unternehmen unter Kontrolle von EOTs gezahlt werden.

Die jüngsten Regierungen haben das Konzept dessen, was heute als „öffentlicher Dienst auf Gegenseitigkeit“ bezeichnet wird, gefördert. Dabei handelt es sich um eine Organisation, die öffentliche Dienstleistungen (wie z.B. Gesundheitsfürsorge) erbringt, aber den öffentlichen (staatlichen) Sektor „ausgliedert“ und die Kontrolle der Arbeitnehmer in ihre Organisation eingebettet hat. Dazu zählt auch die Kontrolle der Mitarbeiter durch Kapitalbeteiligung. Eine Zeit lang hat der vom Team des Cabinet Office (Kabinett) verwaltete Informationsdienst für Gegenseitigkeitsvereine die Gründung von Gegenseitigkeitsvereinen des öffentlichen Dienstes gefördert und unterstützt. Die Gründung von 100 Gegenseitigkeitsvereinen des öffentlichen Dienstes wurde vom Cabinet Office im Jahr 2014 gefeiert.⁴⁶³ Die Unterstützung der Regierung für neue und bestehende Gegenseitigkeitsvereine des öffentlichen Dienstes, die im Jahr 2018 etwa 115 zählten, wird fortgesetzt.⁴⁶⁴

Es besteht im Allgemeinen kein direkter Zusammenhang zwischen der Beteiligung an der Entscheidungsfindung und der MKB im Vereinigten Königreich. Pläne zur finanziellen Beteiligung an sich erweitern nicht notwendigerweise die bestehenden Rechte bei der Entscheidungsfindung. Die britische Regierung hat es im Allgemeinen den Unternehmen überlassen zu entscheiden, inwieweit die MKB Teil der Eigentums- und Führungsstruktur eines Unternehmens sind. Einige Initiativen haben eine direktere Verbindung zwischen finanzieller Beteiligung, Eigentum und Unternehmensführung hergestellt. Ein erfolgreiches Gesetz des Parlaments, das Mitarbeiteraktiengesetz (Employee Share Schemes Act) von 2002, hat die SIP-Regeln geändert, um die Idee zu bestätigen und zu fördern, dass die Treuhänder eines SIP auch Arbeitnehmervertreter umfassen können. Die Initiative für Gegenseitigkeitsvereine des öffentlichen Dienstes beinhaltet einen Schwerpunkt zum Einfluss der Arbeitnehmer. Der Nuttall-Bericht hob hervor, dass die MKB eine signifikante und sogar mehrheitliche oder hundertprozentige Beteiligung an einem Unternehmen beinhalten kann und die 2014 eingeführten Steuerbefreiungen für EOT erst dann möglich sind, wenn ein EOT eine Kontrollbeteiligung erworben hat.

⁴⁶³ <https://www.gov.uk/government/news/cabinet-office-mutuals-reach-century-success>. Zugegriffen: 2. April 2020.

⁴⁶⁴ Informationsdienst für Gegenseitigkeitsvereine <https://www.gov.uk/guidance/introduction-to-public-service-mutuals>. Zugegriffen am 02.04.2020.

Allgemeine Bestimmungen des Arbeitsrechts, z.B. gleiche Entlohnung und Diskriminierungsverbot, gelten auch für finanzielle Beteiligungspläne, obwohl der Status als Belegschafts-aktionär (siehe oben) den Austausch bestimmter Arbeiterrechte gegen die steuerlich begünstigte Beteiligung von Belegschaftsaktionären beinhaltet. Auf Ersuchen der Regierung hat der Financial Reporting Council den britischen Corporate-Governance-Kodex für börsennotierte Unternehmen dahingehend überarbeitet, dass die Vorstände mindestens einen von drei Mechanismen zur Mitsprache der Arbeitnehmer vorsehen müssen: Ein aus der Belegschaft bestelltes Vorstandsmitglied, ein formelles Beratungsgremium der Belegschaft oder ein designiertes, nicht geschäftsführendes Vorstandsmitglied. Hat sich ein Vorstand nicht für eine dieser Methoden entschieden, muss er seinen Aktionären erklären, welche alternativen Regelungen es gibt und warum sie wirksam sind.⁴⁶⁵

27.3.1 Mitarbeiteraktien

Aktienpläne können steuerlich begünstigt oder nicht begünstigt sein. Nach der Gesetzgebung 2019/2020 gibt es vier steuerlich begünstigte MAB-Pläne, einen Aktienplan mit mehreren Varianten (SIP) und drei Aktienoptionspläne (SRSO, CSOP und EMI). Wie bereits erwähnt, sind SIP und SRSO breit angelegte und für alle Mitarbeiter offene Pläne, während CSOPs und EMIs auf ausgewählte Mitarbeiter beschränkt werden können. Einige Formen von nicht steuerbegünstigten Plänen sind recht weit verbreitet. Long-Term Incentive Plans (LTIPs), Pläne mit gesperrten Aktien und nicht anerkannte (d.h. nicht steuerbegünstigte) Optionspläne. Die LTIP und die Aktienoptionspläne mit Sperrfrist sind überwiegend auf Führungskräfte beschränkt. Nicht anerkannte Optionspläne können zur „Aufstockung“ von Zuteilungen im Rahmen eines steuerbegünstigten Plans verwendet werden. Im Folgenden wird nur auf die Regelungen zu den steuerbegünstigten Plänen eingegangen.

In den Jahren 2012 und 2013 wurden im Vereinigten Königreich einige entscheidende Gesetzesreformen im Bereich der MKB durchgeführt. Nach der Veröffentlichung des Nuttall-Berichts wurde 2012 eine Konsultation zur Verbesserung der Funktionsweise der Aktienbinnenmärkte eingeleitet. Das Ergebnis dieser Konsultation war 2013 die Änderung von Teil 18 des Aktiengesetzes von 2006 (Companies Act 2006), die am 30. April 2013 in Kraft trat. Dieses Gesetz ermöglicht es den Anteilseignern, Aktienrückkäufe außerhalb der Börse mit einfacher Mehrheit zu genehmigen, und wenn die Aktienrückkäufe mit einem Mitarbeiteraktienprogramm verbunden sind (ein Begriff, der im britischen Aktiengesetz definiert ist), kann diese Genehmigung im Voraus erteilt werden. Außerdem wird den Gesellschaften mit beschränkter Haftung eine größere Freiheit bei der Finanzierung der Aktienrückkäufe eingeräumt, indem es diesen Gesellschaften im Zusammenhang mit einem Belegschaftsaktienprogramm gestattet ist: (i) die zurückgekauften Aktien in Raten zu bezahlen (wenn der Verkäufer zustimmt), und (ii) indem eine vereinfachte Regelung für den Rückkauf von Aktien aus dem Kapital eingeführt wird, bei dem geringe Barbeträge erforderlich sind. Darüber hinaus ist es allen Unternehmen erlaubt, zurückgekaufte Aktien im Eigenbesitz zu halten. Das Gesetz behält die Notwendigkeit der Zustimmung der Aktionäre bei, wenn dies zum Schutz der Interessen der Aktionäre und Gläubiger erforderlich ist. Diese Bestimmungen sind

⁴⁶⁵ <https://www.frc.org.uk/news/july-2018/a-uk-corporate-governance-code-that-is-fit-for-the>. Zugegriffen: 2. April 2020.

deregulierend, freiwillig und beschränken sich weitgehend auf Rückkäufe im Zusammenhang mit Belegschaftsaktienprogrammen.⁴⁶⁶

27.3.2 Employee Ownership Trusts (EOTs)

Darüber hinaus hat die Regierung eine Befreiung von der Kapitalertragsteuer und der Einkommensteuer zur Förderung der MKB eingeführt. Diese beiden Befreiungen tragen zur Vereinfachung der indirekten MKB bei, und insbesondere die Befreiung von der Kapitalertragsteuer fördert deren Nutzung als Lösung für die wachsende Herausforderung der Unternehmensnachfolge in KMUs. Die Befreiung von der Kapitalertragsteuer wird gewährt, soweit eine Kontrollbeteiligung an einem Unternehmen auf einen EOT übertragen wird. Sie gilt ab dem 6. April 2014 (Finanzgesetz – Finance Act 14 Sch 37 Pt 1) und ist betragsmäßig unbegrenzt. Anstelle eines Verkaufs an Dritte oder anderer konventioneller Formen des Exits können sich die Eigentümer nun für einen EOT-Buyout als Nachfolgelösung entscheiden. Außerdem gibt es ab dem 1. Oktober 2014 (Finanzgesetz 2014 Sch 37 Pt 2) eine Befreiung von der Einkommensteuer (jedoch nicht von den Sozialversicherungsbeiträgen) in Höhe von GBP 3.600 pro Mitarbeiter pro Steuerjahr für bestimmte, Bonuszahlungen an alle Mitarbeiter eines Unternehmens, an dem eine EOT eine Mehrheitsbeteiligung hält. Dies stellt eine Alternative zur Durchführung eines Bargeld-basierten SIP dar.

Die EOT ist eine restriktivere Form des im Vereinigten Königreich gebräuchlicheren Employee Trust (der „Section 86 Trust“, so genannt, weil er die Anforderungen in Paragraph 86 des Erbschaftssteuergesetzes von 1984 erfüllt). Im Unterschied zum „Section 86 Trust“ ist der EOT darauf ausgelegt, Anteile oder Aktien auf unbestimmte Zeit im Namen der Mitarbeiter zu erwerben und zu halten. Eine weitere Einschränkung besteht darin, dass der EOT keine Befugnis des Treuhänders zur Gewährung von Darlehen an die Begünstigten enthalten darf. Ein zusätzlicher wesentlicher Unterschied besteht darin, wer von einer Ausschüttung aus dem EOT profitieren soll: Ein 86-Trust definiert seine Begünstigten normalerweise unter Bezugnahme auf die Beschäftigung bei einer bestimmten Körperschaft, kann aber die Klasse der Begünstigten auf alle oder die meisten der Beschäftigten beschränken, so dass nur der definierte Mitarbeiterkreis tatsächlich begünstigt wird. Im Gegensatz dazu muss bei einem EOT im Wesentlichen jeder Mitarbeiter des betreffenden Unternehmens oder der Gruppe anspruchsberechtigt sein. Eine weitere Kondition erlaubt es, unterschiedliche Beträge an berechnete Mitarbeiter zu zahlen, wobei aber jeder Mitarbeiter an der Ausschüttung teilhaben muss. Die Regierung hat eine Änderung des englischen Treuhandgesetzes in Betracht gezogen, die es den EOT Mitarbeiter-Trusts erlaubt, ewig zu bestehen, anstatt ihre Lebensdauer auf 125 Jahre zu begrenzen; die Umsetzung dieser Idee jedoch aufgeschoben.⁴⁶⁷ Der EOT hat mit der Gründung von über 240 neuen Unternehmen im Mitarbeiterigentum einen signifikanten positiven Einfluss auf das Wachstum des britischen Sektors der MKB.⁴⁶⁸

⁴⁶⁶ The Nuttall Review of Employee Ownership, One Year On Report, Department for Business, Innovation & Skills, November 2013.

⁴⁶⁷ <http://www.fieldfisher.com/publications/2014/06/the-employee-ownership-business-model>. Zugegriffen: 7. Juni 2014.

⁴⁶⁸ Equity For All (Ownership At Work, 2019).

27.3.3 Steuerbegünstigte Aktienpläne

Abgesehen von obigen Regelungen gibt es im Vereinigten Königreich mehrere steuerbegünstigte Pläne zur Förderung der direkten Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer:

Share Incentive Plan (SIP) – Der SIP wurde im Finanzgesetz 2000 eingeführt, um das 1978 genehmigte Gewinnbeteiligungsprogramm zu ersetzen. Mehrere Änderungen machten es flexibler. Das Arbeitgeberunternehmen gründet einen Trust, der als Vermittler bei der Zuteilung von Aktien an die Mitarbeiter fungiert. Die Aktien können ohne Kosten (Gratisaktien), mit einem Abschlag oder zum vollen Preis (Partnerschaftsaktien) zugeteilt werden. Auch der Arbeitgeber kann die Partnerschaftsaktien des Arbeitnehmers verdoppeln (matching shares). Die auf alle Aktien gezahlten Dividenden können in zusätzliche Aktien reinvestiert werden (Dividendenaktien). Jeder Plan unterliegt spezifischen Anforderungen, deren Erfüllung sowohl für die Arbeitnehmer als auch für das Arbeitgeberunternehmen erhebliche Steuervorteile mit sich bringt. Diese bestehen in der Regel in der Befreiung von der Einkommensteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen. Der Plan muss alle Arbeitnehmer einschließen, wobei diejenigen, die weniger als 18 Monate beschäftigt sind, möglicherweise ausgeschlossen werden. Für alle Teilnehmer müssen dieselben allgemeinen Bestimmungen gelten. Die Steuerbefreiung gilt für alle Versionen des Plans, nachdem die Aktien fünf Jahre lang gehalten wurden, oder auch früher, wenn der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis wegen Verletzung, Invalidität, Entlassung, Ruhestand oder Tod beendet. Das gilt auch im Rahmen der Vorschriften für einen Unternehmenstransfer (Beschäftigungsschutz) wenn das Unternehmen übertragen wird oder wenn das Arbeitgeberunternehmen aufhört, ein verbundenes Unternehmen zu sein. Unmittelbar nach der Entnahme veräußerte Aktien sind von der Kapitalgewinnsteuer befreit. Für jede Art der Zuteilung gelten die folgenden spezifischen Bestimmungen:

Gratisaktien – Gratisaktien können während einer Haltefrist von drei bis fünf Jahren nicht aus dem Trust entnommen werden. Zieht der Mitarbeiter die Aktien jedoch ab oder endet sein Arbeitsverhältnis zwischen dem dritten und fünften Jahr aus anderen als den oben genannten Gründen, sind persönliche Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge auf den niedrigeren Wert des Marktwertes am Zuteilungsdatum oder des Marktwertes am Tag der Entnahme/Verwertung zu zahlen. Wenn das Beschäftigungsverhältnis aus anderen als den angegebenen Gründen vor Ablauf der dreijährigen Haltefrist endet, sind die Einkommensteuer und die Sozialabgaben in voller Höhe zu entrichten. Die Zuteilung von Gratisaktien im Rahmen des Plans ist auf GBP 3.600 pro Steuerjahr (ab dem Steuerjahr 2014/2015) begrenzt.

Partnerschaftsanteile – Partnerschaftsanteile werden von dem Trust aus einem Teil der Vorsteuervergütung des Arbeitnehmers gemäß der Vereinbarung des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeberunternehmen erworben. Der Erwerb der Aktien erfolgt entweder innerhalb von 30 Tagen nach Lohnabzug oder am Ende einer festgelegten Ansparfrist von bis zu 12 Monaten. Ein Mitarbeiter ist ab dem Steuerjahr 2014/2015 auf GBP 1.800 pro Steuerjahr oder 10% des jährlichen Bruttogehalts beschränkt. Nach der fünfjährigen Haltezeit oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus den genannten Gründen ist der Arbeitnehmer von der persönlichen Einkommensteuer und der Arbeitgeber von Sozialversicherungsbeiträgen befreit. Zieht der Arbeitnehmer die Aktien ab oder endet sein Arbeitsverhältnis aus einem anderen als dem angegebenen Grund zwischen dem dritten und fünften Jahr, werden die persönliche Einkommensteuer und die Sozialbeiträge auf den niedrigeren Betrag der Arbeitnehmerbeiträge zum Erwerb und dem Marktwert der Aktien am Tag der Auflösung gezahlt.

„Matching Shares“ – Das Arbeitgeberunternehmen kann für jede Gesellschafteraktie bis zu zwei „Matching Shares“ anbieten. Diese werden dem Arbeitnehmer am gleichen Tag wie der

Erwerb der Gesellschafteranteile zugeteilt. Die Haltefrist ist für Matching Shares die gleiche wie für Gratisaktien.

„**Dividend shares**“ – Die jährlichen Dividenden können zum Erwerb von Dividendenaktien / anteilen (dividend shares) verwendet werden. Die allgemeine Haltefrist für Dividendenaktien beträgt drei Jahre. Werden diese Aktien innerhalb von fünf Jahren nach dem Erwerb eingezogen oder endet das Arbeitsverhältnis aus anderen als den angegebenen Gründen, so ist der Arbeitnehmer für die Dividenden, die zum Erwerb der Aktien verwendet wurden, einkommensteuerpflichtig. Die Beitragspflicht für Sozialversicherungsabgaben entfällt.

27.3.4 Aktienoptionen

Aktienoptionsprogramm (SRSO) oder Sharesave- oder SAYE-Programm – Das SRSO oder Sharesave- bzw. SAYE-Programm, wurde durch das Finanzgesetz 1980 eingeführt. Es muss für alle Mitarbeiter gelten, mit Ausnahme von Mitarbeitern mit relativ kurzer Betriebszugehörigkeit. Die Grundstruktur des Plans ist wie folgt: Der Arbeitnehmer schließt einen Sparvertrag (SAYE) mit einer Bank oder Bausparkasse ab, wobei er sich verpflichtet, einen bestimmten monatlichen Betrag (GBP 5 bis 500) durch Abzug von der Vergütung nach Steuern für drei oder fünf Jahre zu sparen (ein Sieben-Jahres-Vertrag wurde 2013 zurückgezogen). Das Arbeitgeberunternehmen gewährt ihm Aktienoptionen für die maximale Anzahl von Aktien, die er mit seinen SAYE-Ersparnissen zum Ausübungspreis erwerben kann. Der SAYE-Vertrag enthält immer einen steuerfreien Bonus, der bei Abschluss des Vertrages zu den Ersparnissen hinzukommt, wobei der Betrag von der Laufzeit des Vertrages und den Sätzen abhängt, die vom britischen Finanz- und Wirtschaftsministerium festgelegt werden. Der Ausübungspreis kann bis zu 20% unter dem Marktwert der zugrunde liegenden Aktien zum Zeitpunkt der Gewährung liegen. Am Ende der Laufzeit des SAYE-Vertrags hat der Mitarbeiter das Recht zu wählen, ob er die Option ausübt und die Aktien behält oder verkauft oder die Ersparnisse und den Bonus in bar entgegennimmt. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, ist der Mitarbeiter bei der Gewährung oder Ausübung nicht der persönlichen Einkommensteuer unterworfen. Allerdings muss er beim Verkauf der Aktien eine Kapitalertragsteuer entrichten.

Company Share Ownership Plan (CSOP) – Der CSOP wurde 1984 als „Discretionary Share Option Plan“ eingeführt und 1996 unter dem heutigen Namen mit geänderten Anforderungen neu aufgelegt. Es handelt sich um einen diskretionären Plan, der oft auf Führungskräfte beschränkt ist, aber auch breit angelegt sein kann. Er ist oft an Leistungsergebnisse gebunden, d.h. es muss ein bestimmtes Ziel erreicht werden, bevor die Option ausgeübt werden kann. Zudem gelten folgende Voraussetzungen: Der Wert⁴⁶⁹ der ausstehenden Optionen pro Mitarbeiter darf bei der Zuteilung GBP 30.000 nicht überschreiten; der Ausübungspreis darf nicht unter dem Marktwert bei der Zuteilung liegen; die Ausübungsfrist darf nicht kürzer als drei und nicht länger als zehn Jahre nach der Zuteilung sein. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, ist der Mitarbeiter bei Gewährung oder Ausübung nicht einkommensteuerpflichtig.

27.3.5 Aktienoptionen für Start-ups

„Enterprise Management Incentives“ (Anreize für das Unternehmensmanagement) oder EMI wurden durch das Finanzgesetz 2000 eingeführt, um kleinen, risikoreicheren Unternehmen zu helfen, hochqualifizierte Mitarbeiter einzustellen und zu halten. Er gilt für Unternehmen mit

⁴⁶⁹ Der Wert ergibt sich aus der Anzahl der Aktien multipliziert mit dem Ausübungspreis.

einem Bruttovermögen von weniger als GBP 30 Mio.⁴⁷⁰ und (ab 21. Juli 2008) weniger als dem Äquivalent von 250 Vollzeitbeschäftigten. Der Plan kann selektiv sein. Eine Genehmigung des britischen Finanz- und Zollamtes ist nicht erforderlich, aber jede Gewährung von Aktienoptionen im Rahmen von EMI muss innerhalb von 92 Tagen gemeldet werden. Die gewährten Optionen dürfen einen Gesamtmarktwert (ab 15. Juni 2012) von GBP 250.000 pro Mitarbeiter (einschließlich aller im Rahmen eines CSOP gewährten Beträge) oder GBP 3 Mio. für das Unternehmen nicht überschreiten. Wenn verschiedene Voraussetzungen erfüllt sind, unterliegen weder Arbeitnehmer noch das Arbeitgeberunternehmen bei Gewährung oder Ausübung der persönlichen Einkommensteuer oder Sozialversicherungsbeiträgen. Arbeitnehmer müssen beim Verkauf der Aktien Kapitalertragsteuer zahlen, wobei eine Entlastung für Unternehmer, die einen niedrigeren Steuersatz für die Kapitalertragsteuer vorsieht, nach einer zweijährigen Haltedauer (ab dem Datum der Gewährung der EMI-Option) gelten kann.

⁴⁷⁰ Ursprünglich belief sich das Volumen der Aktiva auf GBP 15 Mio. (bis 2003), aber es wurde für notwendig erachtet, es erheblich zu erhöhen.

