Wolfgang Apitzsch, RA, Gesellschafter und Vorsitzender des Beirats der A-P-Stiftung gGmbH

Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Sanierungsfall – ein Plädoyer

Nach der Begrüßung der Anwesenden im Historischen Ratssaal der Stadt Speyer begann *Wolfgang Apitzsch*, Rechtsanwalt in Frankfurt am Main, Gesellschafter und zugleich Vorsitzender des Beirats der A-P-Stiftung, sein Plädoyer mit einigen Worten zur Entstehung der Stiftung.

Er stellte zunächst fest, dass die Stadt Speyer eine große Tradition im Bereich des Flugzeugbaus besitzt, welche eng mit den Pfalz-Flugzeugwerken (heute: PFW Aerospace AG) verbunden ist. Doch gab es in der Geschichte der Flugzeugwerke bereits des öfteren Pläne, diese zu schließen. Zuletzt stand das Werk 1996/1997 vor dem Aus. Es sollte im Rahmen des Programms „Dolores" von Airbus-Industries geschlossen werden. Dies veranlasste die Bevölkerung der Stadt Speyer, aber auch den damaligen und heutigen Oberbürgermeister *Werner Schineller* und den Pfarrer *Berhard Linvers*, den Betriebsräten und Arbeitnehmern zu helfen, ihren Protest gegen die Schließung auszudrücken. Letztendlich konnte ein Kompromiss gefunden werden, der die Übernahme des Werks durch die Arbeitnehmer vorsah. Diesen wurde sodann von Airbus eine Fertigungsauftragsgarantie für die folgenden drei Jahre erteilt, die ein auskömmliches Wirtschaften bis zu einem Dollarpreis von 1,30 DM erlaubte. In den Verträgen mit Airbus wurde festgehalten, dass die Mitarbeiter in ihrer Gesamtheit als Aktionäre das Eigentum an PFW übernehmen. Die bisherigen Werksleiter wurden zu Geschäftsführern, und *Dr. Michael Witzel* und *Apitzsch* selbst zu den Vertrauensleuten der Arbeitnehmer.

Durch diese außergewöhnliche Situation entstanden auch außergewöhnliche Probleme. So erläuterte *Apitzsch*, dass man besondere rechtliche Konstrukte einführen musste, um eine „Sandwich-Situation" für das Management zu vermeiden. Speziell der durch die Arbeitnehmer gebildete Aufsichtsrat fand sich in Konfliktsituationen wieder, die es zu vermeiden galt.

Das eigentliche Ziel der Arbeitnehmer war aber nicht die langfristige Unterhaltung der Fabrik als Eigentümer. Somit wurde *Apitzsch* damit beauftragt, einen Käufer für die Pfalz-Flugzeugwerke zu finden. Inzwischen erzielte man dort auch gute Geschäftsergebnisse. Dies war unter anderem dem Unstand geschuldet, dass der Dollar sich zu dem Zeitpunkt, als die Verträge mit Airbus gemacht worden waren, auf einem Tiefststand befand. Kurz darauf stieg der Dollar wieder an, und zwar ähnlich rasant wie im Moment. Gleichzeitig stieg die Nachfrage. Damit erwies sich die Übernahme als sehr profitabel – ganz entgegen den Prognosen von Airbus, die das Werk ursprünglich hatten schließen wollen.

Die Suche nach einem seriösen Käufer gestaltete sich schwierig. Schließlich gelang es *Apitzsch*, seinen ehemaligen Mandanten *Dr. Heinz Schimmelbusch*, von dem Potential der PFW zu überzeugen, so dass mit dem Safeguard International Fund ein seriöser Käufer gefunden wurde.

Apitzsch verwies auch auf den Aufschwung, den die Pfalz-Flugzeugwerke seit diesem Kauf erfahren haben. Zum Zeitpunkt des Kaufs hatte das Werk 522 Arbeitnehmer. Heute hingegen beschäftigt das Werk mitsamt seiner Tochtergesellschaften etwa 1400 Arbeitnehmer und unterhält Niederlassungen in Frankreich, England und der Türkei. Unter aktueller Planung steht eine weitere Niederlassung in China. Beachtlich sei auch, dass all diese Ausgliederungen in vollständiger Übereinstimmung mit dem sehr weit beteiligten Betriebsrat von statten gingen.

Schließlich entstand die A-P-Stiftung: Um die Aktien der vielen Arbeitnehmer an den neuen Investor, den Safeguard International Fund, verkaufen zu können, bedurfte es eines „Vehikels". Die A-P-Stiftung war ursprünglich also eine „Vehikel-GmbH", so *Apitzsch*. Diese sammelte die Aktien ein, verteilte die Gelder, kümmerte sich um die Steuerabrechnungen, hatte die Verträge mit dem Safeguard International Fund gemacht und Etliches mehr. Aus den Gebühren, die die GmbH für ihre Tätigkeit bei den Arbeitnehmern einforderte, entstand das heutige Stiftungskapital. Und aus dem Versprechen an die Arbeitnehmer, dieses Geld würde ihnen zugute kommen, entstand die A-P-Stiftung, die nun dazu einlädt, mit nachzudenken über das Thema Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

Um zu zeigen, dass die Arbeitnehmer fair behandelt wurden, ließ *Apitzsch* Zahlen sprechen: Die Arbeitnehmer hätten insgesamt 90 Millionen DM als Kaufpreis erhalten. Das entsprach durchschnittlich rund 180000 DM pro Person. Für Mitarbeiter ab 50 Jahren ergab sich im Regelfall eine Summe von 360000 DM, jeweils netto. Dies entsprach in etwa einem Netto-Verdienst eines Arbeitnehmers für zehn Jahre.

Nach diesen Vorbemerkungen wandte *Apitzsch* sich nun seinem eigentlichen Anliegen zu. In den letzten 20 Jahren habe er praktisch ausschließlich in Sanierungsfällen beraten. In solchen Fällen würden Arbeitnehmer regelmäßig gebeten, einen Sanierungsbeitrag zu leisten. Dabei werde ihnen unmissverständlich klar gemacht wird, dass ein „Nein" dem Verlust ihrer Arbeitsplätze gleichzusetzen sei. Dies führe dazu, dass die Arbeitnehmer die gewünschten Opfer bringen und auf ihre tariflichen Rechte verzichteten. Den Betriebsräten sowie den Gewerkschaften bleibe gar nichts anderes übrig, als dem geforderten Beitrag zuzustimmen, ohne dass sie – im Falle des Sanierungserfolges – für diese von ihnen geleisteten Sanierungsbeiträge ein angemessenes Entgelt erhielten. Nach einer gelungenen Sanierung würde der Tarifvertrag zwar wieder in Kraft gesetzt. Allerdings hätten die Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt Einkommenseinbußen erlitten, während die Eigentümer Gewinn gemacht hätten. Daraus ergebe sich, dass den Arbeitnehmern im Sanierungsfall nahezu zwingend eine Kapitalbeteiligung jedenfalls anzubieten sei. Denkbar wären auch Optionen auf eine Kapitalbeteiligung oder Genussscheine, in jedem Falle aber seien sie am Sanierungserfolg zu beteiligen, so *Apitzsch*.

Alternativen dazu gebe es keine. Denn sobald ein Unternehmen rechtlich verbindlich Zusagen gebe, müsse es die eventuellen Zuwendungen bilanzieren. Andere Ansätze, dies zu umgehen, haben laut *Apitzsch* in keinem ihm bekannten Fall zu einem nennenswerten Erfolg geführt. Lediglich im Fall der Loewe AG[1] sei es, jedoch auf rein freiwilliger Basis, zu einer Beteiligung der Arbeitnehmer am Sanierungserfolg gekommen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt in diesem Kontext, so *Apitzsch* weiter, seien die Auswirkungen auf den Wettbewerb. Sei eines von zwei direkt im Konkurrenzkampf stehenden Unternehmen in der Lage, sich gegenüber der Gewerkschaft als Sanierungsfall darzustellen, so erhalte es durch die Entbindung von tarifvertraglichen Pflichten einen klaren Wettbewerbsvorteil gegenüber dem anderen Unternehmen. Er machte dies an einem konkreten Beispiel aus der Vergangenheit deutlich; am Fall des Bauunternehmens Philipp Holzmann AG. Nachdem dieses als Sanierungsfall galt, war es ihm – durch erhebliche Beiträge der öffentlichen Hand und der Arbeitnehmer – möglich, seine Leistungen sehr günstig anbieten. Kurz nach der erfolgreichen Sanierung ging das Unternehmen jedoch in die Insolvenz. Der direkte Konkurrent, die Walter-Bau AG, wurde – möglicherweise auch durch den künstlich veränderten Markt – ein Jahr später insolvent. Dies zog einen Arbeitsplatzverlust in enormer Höhe nach sich. Hieraus ergibt sich aus der Sicht von *Apitzsch* die Frage, ob es unter Wettbewerbsgesichtspunkten nicht auch geradezu erforderlich ist, es den sich auf Kosten der Arbeitnehmer sanierenden Unternehmer zur Pflicht zu machen, die Arbeitnehmer am Kapital zu beteiligen.

Apitzsch appellierte speziell an die Gewerkschaften, darüber nachzudenken, wie die Verzicht übenden Mitarbeiter am Kapital zu beteiligen seien. Er räumte ein, dies sei ein schwieriges Unterfangen, da viele Fragen bei der Durchführung solcher Kapitalbeteiligungen bislang noch ungeklärt seien und nicht davon ausgegangen werden könne, dass der erfolgreiche Fall der PFW aus Speyer unproblematisch wiederholt werden könne. Es werde die extreme Ausnahme bleiben, dass die Arbeitnehmer ein Werk komplett übernehmen. Jedoch sei die Forderung von Anteilen durchaus praktikabel. Ungeklärt sei hierbei allerdings die Verwaltung der Anteile, ihr Verhalten zur Mitbestimmung insgesamt und welche Rechte hieraus entstünden.

Abschließend gab er zu bedenken, dass nach Untersuchungen aus den USA eine Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenskapital zu einem Motivationsschub unter den Arbeitnehmern führen kann. In jedem Falle führe sie aber zu einer schärferen Auseinandersetzung der Mitarbeiter mit den Bedingungen, unter denen ihre Firma existieren kann.

(In Schriftform gebracht von Markus Haimann)

// Autor

Wolfgang Apitzsch ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Frankfurt, zugleich Gesellschafter und Vorsitzender des Beirats der A-P-Stiftung gGmbH, Speyer.

1 Vgl. dazu den Beitrag von *Eberhard Scheffler* in diesem Heft, 20 ff.

Prof. Dr. rer. pol. Heinz-J. Bontrup

Der Vorschlag der Bundesregierung für „Mehr Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland"

Mal wieder ist in Deutschland eine Diskussion um Arbeitnehmerbeteiligungen am Gewinn und Kapital von Unternehmen entfacht worden. Dies nicht zuletzt auch durch Bundespräsident Horst Köhler, der sich Ende 2005 für eine verstärkte Beteiligung der Beschäftigten an der wirtschaftlichen Entwicklung ihrer Unternehmen ausgesprochen hat. Deutschland hat, so stellt auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) in Nürnberg fest, bei Gewinn- und Kapitalbeteiligungen einen „Nachholbedarf". Nur 9 v.H. Unternehmen in Deutschland haben eine Gewinnbeteiligung. Die Verbreitung von Kapitalbeteiligungen ist mit 2 v.H. der Unternehmen noch geringer. „Die finanzielle Partizipation der Mitarbeiter am Ertrag und Vermögen des Betriebs, in dem sie beschäftigt sind, ist in einigen EU-Ländern höher, in anderen jedoch auch geringer. Frankreich und Großbritannien stehen an der Spitze der Beteiligungsländer. Dort bestehen allerdings gesetzliche Verpflichtungen bzw. steuerliche Vergünstigungen für Betriebe mit Systemen der Mitarbeiterbeteiligung" (Bellmann/Möller, IAB Kurzbericht 2006, 4.). Jetzt hat die Bundesregierung, die Große Koalition aus CDU/CSU und SPD reagiert, und ein „Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterbeteiligung" vorgelegt. Demnach sollen die abhängig Beschäftigten „fair" am Erfolg und Kapital der Unternehmen beteiligt werden. Im Folgenden soll das geplante Gesetz einer ökonomisch kritischen Überprüfung unterzogen werden.

I. Alter Wein in neuen Schläuchen

Bereits in den 1960er Jahren wurde eine leidenschaftliche Debatte um eine „Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand" geführt. Hierfür gab es zwei wesentliche Gründe: Erstens war das Privateigentum an Produktionsmitteln nach dem Zweiten Weltkrieg verfassungs- und gesellschaftsrechtlich fest verankert – dass Produktivkapital aber völlig ungleich verteilt. 70 v.H. des Produktivkapitals entfiel auf 1,7 v.H. der privaten Haushalte.[1] Zweitens war die kurzzeitig von den Gewerk-

1 Vgl. *Krelle/Schunck/Siebke*, Überbetriebliche Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer, Bd. I und II, 1968.

schaften und den Parteien geführte Debatte um eine Verstaatlichung (Vergesellschaftung) von Schlüsselindustrien, Verkehrseinrichtungen und Kreditinstituten politisch so gut wie beendet, so dass es neben der immateriellen Mitbestimmungsfrage zu einer „Ersatzdiskussion" in Sachen materieller Partizipation (Vermögensbeteiligung) kam. Auch damals ging es aber – wie heute – nicht um eine wirkliche Partizipation der Arbeitnehmer am Unternehmensgewinn und wohl noch weniger um eine eigentumsrechtliche Beteiligung der abhängig Beschäftigten an dem zum Einsatz gebrachten Produktivkapital. So waren denn auch die in den 1960er Jahren zum ersten Mal aufgelegten staatlichen Vermögensbildungsgesetze fast ausschließlich der Eigenheim- und allgemeinen Sparförderung (neuerdings auch der Altersvorsorge) und nicht der Förderung einer Beteiligung am Produktivkapital gewidmet. Außerdem waren die staatlichen Steuerbegünstigungen quantitativ völlig unzureichend. Mit dem jetzt von der Bundesregierung vorgelegten Gesetzentwurf kommt es im bisherigen Duktus zu keinen Verbesserungen. Weder qualitativ noch quantitativ.

II. Ungleiche Verteilung von Einkommen und Vermögen

Die Bundesregierung begründet ihre Gesetzesinitiative mit einem „Gebot wirtschaftlicher Vernunft und sozialer Gerechtigkeit" und damit, dass Gewinne und Kapitaleinkommen in den vergangenen Jahren stärker gestiegen sind als die Arbeitnehmereinkommen. Dem ist in der Tat so. Betrug 1980 in Deutschland die *Bruttolohnquote* noch 73,2 v.H., so lag sie 2007 nur noch bei 64,6 v.H. Dies ist ein Rückgang um 8,6 Prozentpunkte. Damit hat die marktbezogene Primär-Verteilung der jährlich arbeitteilig geschaffenen Wertschöpfung wieder das Niveau der 1960er Jahre erreicht. Insbesondere nach dem Zusammenbruch der so genannten „New Economy" war ab 2002 die Umverteilung besonders extrem. Vom Volkseinkommenszuwachs entfielen lediglich noch 22,9 v.H. auf Arbeitnehmerentgelte (inkl. Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung) und demnach 77,1 v.H. des Einkommenszuwachses auf Unternehmens- und Vermögenseinkommen.[2]

Aus Einkommen entsteht durch Ersparnisse ein Vermögensbestand und aus Vermögen erneut über Zinseinkünfte bzw. Erträge noch mehr Vermögen. Hiervon ist aber der überwiegende Teil der Arbeitnehmer ausgeschlossen. Viele erhalten sogar nur noch prekäre Markteinkommen, die auch mit staatlicher Sozialunterstützung zum Leben zu gering und zum Sterben zu hoch sind. Sachvermögen kann außerdem selbst genutzt werden und schafft Freiheitsspielräume. Vermögen bietet Sicherheit und Status, weil es bei Bedarf verbraucht oder vererbt bzw. verschenkt werden kann. Große Vermögen verleihen außerdem wirtschaftliche und politische Macht. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin hat gerade auf Basis des Jahres 2002 eine Untersuchung der Vermögensbestände in Deutschland veröffentlicht. Demnach liegt eine völlige Schieflage beim Geld-, Immobilien- und Betriebsvermögen vor. Rund 10 v.H. der erwachsenen Deutschen (ab 17 Jahre) besitzen annähernd 60 v.H. des gesamten Netto-Vermögens (Bruttovermögens nach Abzug aller Schulden) in Höhe von 5,4 Billionen Euro. Die reichsten 20 v.H. der Bevölkerung kommen sogar auf 80 v.H. des Vermögens. Mehr als zwei Drittel der Deutschen verfügt dagegen über kein oder ein nur sehr geringes individuelles Netto-Vermögen.[3]

Der von der Bundesregierung vorgelegte Gesetzentwurf für ein „Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz" wird an der bestehenden Verteilungsschieflage beim Einkommen und Vermögen in Deutschland nichts ändern. Hiervon geht offensichtlich – paradoxerweise – auch die Bundesregierung aus, wenn sie lediglich erwartet, „dass durch die gesetzliche Neuregelung die Anzahl der Arbeitnehmer mit direkten oder indirekten Beteiligungen am arbeitgebenden Unternehmen mittelfristig von 2 auf 3 Millionen gesteigert wird". Bei rund 35 Millionen abhängig Beschäftigten in Deutschland wären dies mal gerade knapp 8,6 v.H. aller Beschäftigten, die zukünftig an „ihren" Unternehmen mit marginalen Beträgen beteiligt wären. Dieser nur geringe Grad impliziert bei voller Jahreswirkung zudem Steuermindereinnahmen in Höhe von 229 Mrd. Euro jährlich.

Außerdem ist das im Gesetzentwurf vorgesehene Prinzip der Freiwilligkeit zu kritisieren. „Es soll weder für die Unternehmen noch für die Beschäftigten einen Zwang zur Teilnahme an Mitarbeiterbeteiligungen geben." Ohne eine gesetzliche Verpflichtung, wie in anderen Ländern, wird es aber auf Grund des antagonistischen Lohn-Gewinn-Verhältnisses zu keiner wirklichen Gewinn- und Kapitalpartizipation von Arbeitnehmern in Deutschland kommen.

III. Warum Gewinn- und Kapitalbeteiligungen geboten sind

Vor dem Hintergrund einer ungleichen Verteilung von Einkommen und Vermögen zum Nachteil der abhängig Beschäftigten liegt eine Beteiligung am Unternehmensgewinn und -kapital geradezu auf der Hand. Als Begründungen für Gewinn- und Kapitalbeteiligungen werden in der Literatur häufig Motivationssteigerungen der abhängig Beschäftigten und gleichzeitig die Identifikationskraft der Arbeitnehmer mit dem jeweils arbeitnachfragenden Unternehmen genannt. Hierdurch würde das Problem des nur ökonomisch unbestimmten Arbeitsvertrages, der nie eine vollständige Abschöpfung des Arbeitsvermögens der Beschäftigten garantiere, besser aussteuerbar sein, und es würde zu einem erhöhten Innovations- und Entwicklungspotenzial in den Unternehmen kommen. Die Produktivität könne dadurch gesteigert werden. Empirische Studien können dies allerdings nicht eindeutig (kausal) belegen. Unabhängig hiervon liefert aber die klassische Nationalökonomie mit ihrer Arbeitswerttheorie das entscheidende Motiv für eine Gewinn- und Kapitalbeteiligung: Die Arbeitnehmer erhalten nicht den vollen Wert ihrer Arbeit (Wertschöpfung), sondern nur einen Lohn für ihre Arbeitskraft (Reproduktionskosten) obwohl nur durch lebendige Arbeit in Verbindung mit Naturgebrauch eine Wertschöpfung – ein Neuwert – generiert werden kann. Erst durch Arbeitnehmer und ihre verrichtete Arbeit ist ein Unternehmen in der Lage eine Gewinnproduktion und -realisierung umzusetzen. Unternehmen ohne Beschäftigte sind allenfalls eine „Ausstellung" oder ein „Museum". Erst die Menschen machen Unternehmen zu einer sozioökonomischen und mehrwertschaffenden Organisation. Ohne Beschäftigte reduziert sich der Surplus (Mehrwert) lediglich auf den Überschuss den der Unternehmer selbst als „Solounternehmer" durch seine eigene Arbeitskraft geschaffen hat. Er kann dann nicht von der Arbeit der anderen (der Beschäftigten) einen Mehrwert abschöpfen. Diese Zusammenhänge drücken im Lohn-Gewinnverhältnis die tiefe kapitalistische Widersprüchlichkeit aus. Adam Smith hat die hieraus divergierenden Interessen auf die zeitlose Formel gebracht: „The

2 Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), Deutschland in Zahlen 2008.
3 Vgl. *Grabka/Frick*, DIW-Wochenbericht 2007, 665–672.

workmen desire to get as much, the masters to give as little as possible".

Aber nicht nur der Gewinn als „Resteinkommen" ist der „Feind" des Lohns, sondern auch die kontraktbestimmten Einkommen Zinsen und Grundrente stehen antagonistisch zum Unternehmergewinn der Eigenkapitalgeber (Shareholder). Sie müssen einen Teil des Surplus (Mehrwerts) aus der generierten Wertschöpfung mit den Fremdkapitalgebern und Grundbesitzern teilen. Deshalb spricht man auch nur von einer Gewinn- und nicht von einer Surplus- oder Mehrwertbeteiligung.

Durch die einseitige Gewinnaneignung der Unternehmer sind die Arbeitnehmer somit systematisch nicht in der Lage am in kapitalistischen Ordnungen entscheidenden Produktivkapital zu partizipieren. Das „Investitionsmonopol" (Erich Preiser) liegt ausschließlich bei den Kapitaleigentümern. Den Beschäftigten gehört das eingesetzte Kapital eigentumsrechtlich nicht und ist deshalb auch ihrer Einflusssphäre (Verfügungsgewalt) entzogen. So schaffen es die Beschäftigten nicht, in die Kapitalsphäre, in die Investitionssphäre, einzudringen. Oswald von Nell-Breuning hat dies 1960 in seinem Buch „Kapitalismus und gerechter Lohn" anhand einer sektoralen Wirtschaftsbetrachtung auf den Punkt gebracht, wenn er schreibt: „In unserer Wirtschaft werden sowohl Konsumgüter als auch Kapital- oder Investitionsgüter produziert; die Ersteren gehen, wie ihr Name besagt, in den Verbrauch, die Letzteren dienen langfristiger Nutzung, für Wohnhäuser und dergleichen, oder dienen selbst wieder der Produktion, für Fabriken, Maschinen usw. An der Erzeugung beider Arten von Gütern wirken die Arbeitnehmer mit; für die Arbeitsleistung in diesen beiden Zweigen der Produktion zahlen die Unternehmer ihnen Arbeitslohn; dieser Arbeitslohn erscheint in der Erfolgsrechnung der Unternehmer als Kosten. Verwenden die Arbeitnehmer nun den ganzen Arbeitslohn zum Kauf der geschaffenen Verbrauchsgüter, so heißt das: die Unternehmer erhalten die ganze von ihnen als Kosten aufgewendete Lohnsumme zurück und geben dafür nur die produzierten Konsumgüter ab; die neugeschaffenen Kapital- oder Investitionsgüter verbleiben ihnen sozusagen gratis und franko. Man könnte das auch so ausdrücken: die Arbeitnehmer schenken den Unternehmern die Kapital- oder Investitionsgüter und sind zufrieden, als Entgelt für ihre Leistung im Produktionsprozess denjenigen Teil der produzierten Güter zu erhalten, der in Konsumgütern besteht. Auf diese Weise werden die Unternehmer reicher und reicher, die Arbeitnehmer bleiben Habenichtse."[4]

Auch reale Lohnerhöhungen mit einem Umverteilungseffekt bleiben in der Konsumgütersphäre verhaftet. Die Arbeitgeber würden zudem eine Senkung ihrer Profitquote nicht akzeptieren. Setzen die Gewerkschaften trotzdem in Zeiten von Vollbeschäftigung eine Umverteilung zu Gunsten der Beschäftigten durch, so käme es zu einem inflationären Effekt, der durch eine entsprechend restriktive Geldpolitik der Nationalbank unterbunden und somit am Ende über eine entsprechende Wachstums- und Beschäftigungsbegrenzung nur den Arbeitnehmern schaden würde. Zunächst über steigende Preise (Kaufkraftverlust) und dann durch Arbeitslosigkeit. Käme es dagegen zu einer Gewinnbeteiligung, so würden die Lohnstückkosten nicht steigen und die Unternehmen hätten keinen Grund die Preise zu erhöhen. Eine angebotsorientierte Kosteninflation ließe sich jedenfalls hierüber, wie bei Reallohnsteigerungen oberhalb der Produktivitätsrate, nicht ableiten. Auch eine nachfrageinduzierte Inflation scheidet aus, da bei einer Gewinnbeteiligung lediglich die Wertäquivalente zwischen Arbeit und Kapital anders verteilt werden. Die Beteiligung am Gewinn könnten die Arbeitnehmer entweder zu reinen Konsumzwecken nutzen oder sie in eine Kapitalbeteiligung umwandeln und schließlich Einfluss auf die Investitionsgütersphäre nehmen.

IV. Gewinnbeteiligung und Verlustbeteiligung

Am vorgelegten Gesetzentwurf der Bundesregierung fällt positiv auf, dass nur die Vermögensbeteiligungen staatlicherseits gefördert werden, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn aus freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers gewährt werden; die Vermögensbeteiligung darf nicht durch Entgeltumwandlung finanziert werden, also aus Lohnbestandteilen, auf die die Beschäftigten aufgrund eines Vertrages oder eines Tarifvertrages einen Rechtsanspruch haben. Die Richtigkeit dieses Ansatzes lässt sich am Problembereich einer Verlustbeteiligung verdeutlichen. Hier wird meist argumentiert, dass selbstverständlich eine Gewinnbeteiligung der abhängig Beschäftigten auch eine Verlustbeteiligung nach sich ziehen müsse. Hier existieren vielfältige Vorstellungen, die am Ende in der Regel auf ein Unterwandern der Flächentarif- oder Firmentarifverträge in Form von Lohnflexibilisierungen nach unten hinauslaufen. Geht es den Unternehmen gut, würden zusätzliche Prämien gezahlt. Geht es den Unternehmen schlecht, sollen die Tariflöhne gekürzt werden. Dies hat natürlich nichts mit einer echten Gewinnbeteiligung zu tun und ist darüber hinaus auch rechtlich völlig unhaltbar. Nur das Eigenkapital ist haftendes Kapital. Wandeln demnach die Arbeitnehmer ihre echte Gewinnbeteiligung nicht in eine Eigenkapitalbeteiligung um, so haften sie auch nicht für die Verluste. Es ist somit völlig sinnwidrig von Verlustbeteiligung der Arbeitnehmer zu reden, ohne dass sie eigenkapitalmäßig am Unternehmen beteiligt sind. Übrigens fehlt auch bei Vorstandsmitgliedern, deren Gehalt sich aus einem Fixum und einer Gewinnbeteiligung (Tantieme) zusammensetzt, regelmäßig die Verlustbeteiligung.[5] Die Gewinnbeteiligung ist lediglich eine gewinnabhängige, dass kontraktbestimmte Arbeitsentgelt übersteigende Erfolgsprämie für den einzelnen Mitarbeiter. Bereits 1958 hat Hartmann in seiner Dissertation alles Notwendige zur Verlustbeteiligung der Arbeitnehmer gesagt: „Während (...) zwar ‚Verlust' das Gegenteil von ‚Gewinn' ist, so ist doch ‚Verlustbeteiligung' nicht das Gegenteil von ‚Gewinnbeteiligung'. Ihr Gegenteil ist vielmehr ‚keine Gewinnbeteiligung', und dies ist nicht gleichbedeutend mit ‚Verlustbeteiligung'. Die ‚logische' Verbindung von Gewinnbeteiligung und Verlustbeteiligung ist somit falsch."[6]

V. Echte Gewinnbeteiligungen

Eine echte Gewinnbeteiligung kann nur als eine „On-top" Gewinnbeteiligung infrage kommen. Diese basiert auf vorab vereinbarte produktivitätsorientierte reale Lohnerhöhungen im System eines Flächentarifvertrages oder Firmentarifvertrages. Solche echte Gewinnbeteiligungen, zu denen der vorgelegte Gesetzentwurf einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung der Bundesregierung leider überhaupt keine Ausführungen macht, gehen als Ausgangsbasis von dem im Unternehmen versteuerten Gewinn aus. Nur dieser steht für eine Gewinnverwendung zur Verfügung. Aus der Wertschöpfung eines Unternehmens wurden hier bereits die Beschäftigten mit Lohn- und Gehaltszahlungen bedient (inkl. kalk. Unternehmerlohn für das Erbringen der un-

4 *Nell-Breuning*, Kapitalismus und gerechter Lohn, 1960, 140 f.
5 *Schultz*, in: Gaugler/Weber (Hrsg.), Handwörterbuch des Personalwesens, 2. Aufl., 1992, 824.
6 *Hartmann*, Die Partnerschaft von Kapital und Arbeit, 1958, 86.

ternehmerischen Arbeitskraft in Personengesellschaften und Einzelunternehmen) und die Fremdkapitalgeber mit Zinsen sowie auch die Grundeigentümer über entsprechende Einkommen (Miete/Pacht) abgefunden. Alle diese drei Wertschöpfungsarten wurden in den Gewinn- und Verlustrechnungen der Unternehmen als Aufwendungen verbucht und haben den zu versteuernden Gewinn abgesenkt. Und auch der Fiskus (Staat) ist über Steuern zu seinem Recht gekommen. Lediglich die Shareholder wurden aus der Gewinnbasis nach Steuern noch nicht befriedigt, so dass hier noch eine angemessene Verzinsung und Gewinnausschüttung stattfinden muss. Diese sollte sich aus der erzielten Eigenkapitalrentabilität nach Steuern des jeweiligen Unternehmens ableiten. Danach ist ein Teil des versteuerten Gewinns für Investitionen zu verwenden. Auch sollte zur Risikovorsorge eine Rücklage in Ansatz gebracht werden. Der dann verbleibende Restgewinn stünde zur Verteilung zwischen Kapital und Arbeit (je zur Hälfte) zur Verfügung und könnte danach auf die einzelnen Arbeitnehmer verteilt werden.[7]

Da eine echte Gewinnbeteiligung aber völlig konträr zum kapitalistischen System steht – hier gehört systemimmanent der Gewinn ausschließlich den Shareholdern – ist die Umsetzung einer echten Gewinnbeteiligung nur durch eine gesetzliche Verpflichtung, und nicht wie heute, und im Gesetzentwurf intendiert durch freiwillige Maßnahmen möglich. Misst man daher Mitarbeiterbeteiligungen an dem Anspruch von echten Gewinnbeteiligungen und einer gesetzlich verbindlichen Einführung, so zeigt sich, dass es sich hier insgesamt lediglich um eine unehrliche Debatte und Gesetzesinitiative handelt.

VI. Umwandlung von Gewinn- in Kapitalbeteiligungen

Die echte Gewinnbeteiligung wird erst dann zu einer Kapitalbeteiligung, wenn die Beschäftigten ihre Gewinnanteile im arbeitgebenden Unternehmen belassen bzw. zur Verfügung stellen. Die Beteiligung kann dabei immer entweder in Form von Eigen- und/oder Fremdkapital oder auch durch Mischformen erfolgen. Bei den Mischformen in Form von Genussrechten oder stillen Beteiligungen sind erhebliche Gestaltungsspielräume bezüglich des Kapitalcharakters und der Mitwirkungsrechte gegeben. Sie können vertraglich bzw. betriebswirtschaftlich als Eigenkapital konstruiert werden, bleiben aber juristisch und steuerrechtlich in jedem Fall Fremdkapital.[8]

Bei einer reinen Fremdkapitalbeteiligung – z.B. durch ein Mitarbeiter-Darlehen – haben die Beschäftigten wie alle übrigen Fremdkapitalgeber (u.a. Banken) auch, unabhängig von der zukünftigen Gewinn- und Verlustsituation des Unternehmens, einen Rechtsanspruch auf die Verzinsung ihres zur Verfügung gestellten Kapitals. Hierzu muss bezüglich der Höhe des Zinssatzes eine vertragliche Vereinbarung geschlossen werden. „Die Höhe des Zinssatzes für Fremdkapitalbeteiligungen liegt in der Regel zwischen dem Zinssatz, den die Unternehmen bei Kreditaufnahme zahlen müssten und dem Zinssatz, den die Mitarbeiter bei einer Anlage von z.B. festverzinslichen Wertpapieren erzielen. Dabei finden sich Vereinbarungen, die den Zinssatz für die gesamte Laufzeit festschreiben ebenso wie Vereinbarungen, die die Höhe des Zinses an bestimmte Entwicklungsgrößen koppeln. Derartige Entwicklungsgrößen können innerbetrieblich orientiert (z.B. Ertragslage) oder auf den Markt gerichtet sein (z.B. Diskontsatz, Spareckzins)."[9] Außerdem haben die Beschäftigten einen Anspruch auf Rückerstattung (Tilgung) eines nur befristet überlassenen Fremdkapitals. Das Risiko, sein eingesetztes Fremdkapital zu verlieren, beschränkt sich auf den Insolvenzfall. Selbst dieses Risiko ist aber bei einem Mitarbeiter-Darlehen oder einer Mitarbeiter-Schuldverschreibung wegen einer gesetzlichen Absicherungspflicht durch eine Bankbürgschaft ausgeschlossen. Durch die Anlage der Gewinnanteile in das Fremdkapital des arbeitgebenden Unternehmens entstehen keinerlei gesellschaftsrechtliche Mitsprache- und Mitentscheidungsrechte am Unternehmen. Das von den Gewerkschaften befürchtete „doppelte Risiko", nämlich womöglich den Arbeitsplatz und gleichzeitig das Eigenkapital zu verlieren, ist bei einer Fremdkapitalbeteiligung nicht gegeben.

Dies ist bei einer Eigenkapitalbeteiligung anders. Hierbei werden die Beschäftigten zu Miteigentümern ihres arbeitgebenden Unternehmens, wodurch sie auch für jeden Verlust – unabhängig vom Insolvenzfall – mit ihrem Eigenkapitalanteil (siehe oben zur Verlustbeteiligung) haften. Dies impliziert gleichzeitig aber die Möglichkeit einer gesellschaftsrechtlichen Einflussnahme, wodurch neben einem bestehenden Arbeitsvertrag ein zweiter schuldrechtlicher Gesellschaftsvertrag für die Arbeitnehmer tritt.

Das Einbringen von Eigenkapital kann außerdem durch eine direkte Kapitalbeteiligung oder durch eine indirekte Kapitalbeteiligung geschehen. Bei der direkten Beteiligung erwirbt der Arbeitnehmer bei seinem arbeitgebenden Unternehmen Eigenkapitalanteile. Hier entsteht dann ein „doppeltes Risiko". Außerdem ist es mit Ausnahme von börsennotierten Kapitalgesellschaften schwierig, das einmal angelegte Eigenkapital wieder aus dem Unternehmen zu entnehmen. Hier liegt das Problem der Handelbarkeit/Fungibilität vor.

Um das „doppelte Risiko" und die fehlende Handelbarkeit der Eigenkapitalanteile auszuschließen könnte der Weg einer indirekten Kapitalbeteiligung über einen überbetrieblichen Fonds gewählt werden. Hieran können sich alle Arbeitnehmer, auch z.B. die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, beteiligen. Die Beschäftigten zahlen in den Fonds ihre echten Gewinnbeteiligungen ein und der Fonds beteiligt sich mit Eigen- und/oder Fremdkapital an Unternehmen. Diese zahlen dem Fonds für die Beteiligungen Dividenden/Zinsen, die wiederum den abhängig Beschäftigten zugute kommen. Hierdurch wird das Kapitalrisiko gestreut und die Beschäftigten sind nicht nur vom Erfolg des eigenen Unternehmens abhängig, sondern profitieren auch von den Gewinnen der anderen Unternehmen im Fonds. Eine einkommenssteuerliche Subventionierung der Gewinn- und Kapitalbeteiligungen ist dabei insgesamt nicht notwendig. Der Staat sollte keine Steuerausfälle haben. Die jeweiligen Gewinnanteile der Arbeitnehmer wären somit gemäß der individuellen Steuersätze zu versteuern.

// Autor

Prof. Dr. rer. pol. Heinz-J. Bontrup, Dipl.-Ökonom, Dipl.-Betriebswirt, lehrt seit 1996 Betriebswirtschaft mit dem Schwerpunkt Arbeitsökonomik an der Fachhochschule Gelsenkirchen, Fachbereich Wirtschaftsrecht. Er ist durch eine Vielzahl an Veröffentlichungen zum Thema Gewinn- und Kapitalbeteiligungen ausgewiesen.

7 Vgl. *Bontrup*, Lohn und Gewinn, Volks- und betriebswirtschaftliche Grundzüge, 2. Aufl., 2008, 215 ff.; *Bontrup/Springob*, Gewinn- und Kapitalbeteiligung. Eine mikro- und makroökonomische Analyse, 2002, 100 ff.

8 Vgl. *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* (Hrsg.), Mitarbeiterbeteiligung am Produktivvermögen, 1998, 8–10.

9 *Schneider*, in: Gaugler/Weber (Hrsg.), Handwörterbuch des Personalwesens, 2. Aufl., 1992, 108.

Prof. Dr. iur. Gregor Thüsing, LL.M. (Harvard)

Zum Entwurf eines Gesetzes zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

– Kritische Anmerkungen und praktische Folgen –

Arbeitnehmern steht ein fairer Anteil am Erfolg der Unternehmen zu, für die sie ihre Arbeitskraft einsetzen. Dazu soll der Ausbau der Mitarbeiterkapitalbeteiligung beitragen. Geplant ist die Verbesserung der Förderung für vermögenswirksame Leistungen die in Beteiligungen angelegt werden. Für die Förderung gilt das Prinzip der Freiwilligkeit. Die Mitarbeiterkapitalbeteiligungen müssen freiwillig, d.h. als „on-top-Leistung" zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Der Entwurf fordert die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Daher soll die neue Förderung nur gewährt werden, wenn die Mitarbeiterkapitalbeteiligung allen Beschäftigten des Unternehmens offen steht. All diese Neuerungen werfen Fragen auf.

I. Mitarbeiterbeteiligung als Element einer gerechten Arbeits- und Wirtschaftsordnung

Die Beteiligung von Arbeitnehmern am Produktivkapital ist ein klassisches und ebenso aktuelles Thema. Der Entwurf eines Gesetzes zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung liegt nun seit einigen Wochen vor und es ist zu erwarten, dass das Gesetzgebungsverfahren zügig abgeschlossen wird. Das Gesetz soll – so heißt es in Berlin – bereits Anfang nächsten Jahres in Kraft treten.[1] Dem Entwurf voran ging eine Arbeitsgruppe aus Abgeordneten der SPD und CDU/CSU, die sich auf gemeinsame Positionen zur Stärkung der Mitarbeiterkapitalbeteiligten geeinigt haben und sich hiervon einen „wichtigen Schritt zum flächendeckenden Aufbau einer Kapitalbeteiligungskultur von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland" erhoffen.[2] Dieses Desiderat ist nicht neu und wurde bereits in der Vergangenheit aus ganz unterschiedlichen Richtungen heraus formuliert. Die Motive für eine aktive Vermögenspolitik lassen sich im Wesentlichen in zwei Argumentationssträngen ordnen: Einflussreich – insbesondere zu Beginn der Bundesrepublik – war die katholische Soziallehre, die stets auf eine „gerechte" Verteilung des Vermögens, insbesondere des Produktionsvermögens, hinzielte. Daneben ist es immer schon sozialistisches und sozialdemokratisches Gedankengut gewesen, die Dualität von Arbeit und Kapital durch staatlich geförderte Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu überwinden.[3] Hieraus entstand das 1. bis 5. Vermögensbildungsgesetz, was nun noch einmal geändert werden soll. Man wollte meinen, eine Saat, die vor so langer Zeit gesät wurde, sollte reiche Frucht gebracht haben –, doch zeigt sich, dass die praktischen Folgen der Gesetzgebung bislang hier gering waren. Hieran wird auch – so ist zu befürchten – die neue Gesetzesinitiative nichts ändern.

II. Grundzüge des neuen Gesetzes

Mit dem neuen Gesetz soll die staatliche Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Rahmen des EStG und des 5. VermBG auf eine neue, breitere Grundlage gestellt werden. Schwerpunkt des Artikelgesetzes ist damit neben einer Änderung des Investmentgesetzes eine Streichung des § 19a EStG und eine Einführung eines neuen § 3 Nr. 38 EStG sowie eine Ergänzung des § 13 5. VermBG. Die Arbeitnehmersparzulage für vermögenswirksame Leistungen, die in betrieblichen oder außerbetrieblichen Beteiligungen angelegt werden, steigt von 18% auf 20%. Gleichzeitig wird die Einkommensgrenze für die Gewährung der Arbeitnehmersparzulage bei der Anlage in Beteiligung von 17900 Euro/35800 Euro (Ledige/Verheiratete) auf 20000 Euro/40000 Euro erhöht. Die Anhebung ist moderat, und rechnet man die Inflation seit der letzten Erhöhung dagegen, so sieht man schnell, dass hier im Reallohnvergleich der Gesetzgeber immer noch nicht auf dem Weg nach vorne ist. Wie bisher soll die Beteiligung am Unternehmen des Arbeitgebers begünstigt werden. Dabei gilt jedes konzernzugehörige Unternehmen im Sinne des § 18 AktG als Arbeit gebendes Unternehmen. Im Gegensatz zu bisherigen Regelungen werden die begünstigten Anlageformen jedoch – mit Ausnahme einer Anlage in einem Mitarbeiterbeteiligungsfond, der erstmals neu geschaffen wird – auf Direktbeteiligungsformen beschränkt.

Der steuer- und abgabenfreie Höchstbetrag für die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmen des Arbeitgebers wird von 135 Euro auf 360 Euro unter Wegfall der Begrenzung auf den halben Wert der Beteiligung angehoben. Diese deutliche Erweiterung der bisherigen steuerlichen Förderung ist jedoch an die Bedingung geknüpft, dass die „Vermögensbeteiligung als freiwillige Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassenen und nicht auf bestehende oder künftige Ansprüche angerechnet wird" (§ 3 Nr. 39 EStG-E) und die „Beteiligung allen Arbeitnehmern, die in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen, offensteht".

III. Ein kritischer Blick auf das Detail

Das Ziel ist ehrenwert und der Wunsch, den in der Vergangenheit allzu zurückhaltenden Regelungen größere Bedeutung zukommen zu lassen, ist ebenso zu begrüßen. Das Gegenteil von gut gemacht ist jedoch gut gemeint und ein Blick auf das Detail zeigt hier, dass der Gesetzgeber eine Regelung schaffen will, die kontraproduktiv wirken könnte. Dies sei exemplarisch erläutert an der notwendigen Freiwilligkeit der Beteiligung und der notwendigen Gleichbehandlung der Belegschaft, die Voraussetzung für die künftige steuerliche Begünstigung ist.

1 BT-Drucks. 16/10531 v. 13.10.2008.
2 Abrufbar auf der Internetseite des BMAS, s. www.bmas.de/coremedia/generator/25432/property=pdf/2008_04_21_mitarbeiterkapitalbeteiligung_vorschlag_kurz.pdf.
3 Ausführlich darlegend *R.Thüsing*, S. VermBG, Einleitung Rn. 1 ff.

1. Notwendige Freiwilligkeit der Beteiligung

Der Gesetzgeber verlangt, dass die Vermögensbeteiligung on top zu dem bisherigen Lohn gewährt werden muss, soll er die steuerliche Begünstigung erfahren.[4] Die Beteiligung darf nicht auf bestehende oder zukünftige Lohnansprüche angerechnet werden, allein verbindliche Regelungen über die Verteilungsgrundsätze, also die Maßstäbe, nach denen der freiwillig vorgegebene finanzielle Rahmen verteilt wird, sollen für die Steuerfreiheit der Überlassung unschädlich sein. Das heißt nichts anderes, als dass der Arbeitgeber keinen Rechtsanspruch auf die Mitarbeiterbeteiligung einräumen darf. Jede Verstetigung oder rechtliche Untermauerung durch Betriebsparteien und Tarifverträge wäre unzulässig, solange sie sich nicht darauf beschränkt, für den Fall der ungebundenen Entscheidung des Arbeitgebers über das Ob der Leistung deren bloße Ausgestaltung zu regeln. Eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag, der den Arbeitgeber verpflichtet, ein langfristiges Konzept zur Mitarbeiterbeteiligung mit festen Zielvorgaben oder konkreten Summen zu benennen wäre steuerschädlich – doch ist gerade das, was in der Vergangenheit gefordert und gefördert wurde. Betrachtet man die Entwicklung des Vermögensbildungsgesetzes, so stellt man fest, dass tarifvertragliche Vereinbarungen vermögenswirksame Leistungen nach dem 1. VermBG nicht zulässig waren und sie erst 1965 in dem 2. VermBG hinzugefügt wurden – jetzt schraubt man sie faktisch über das Instrument des Steuerrechts zurück. Literatur und Rechtsprechung beschäftigen sich zurzeit intensiv mit dem Freiwilligkeitsvorbehalt bei Arbeitgeberleistungen und versuchen hier feste Grenzen zu ziehen.[5] Selbst dann, wenn der Arbeitgeber den Balanceakt versuchen will, einerseits dem Arbeitnehmer eine Perspektive über künftige Mitarbeiterbeteiligung zu geben und andererseits die Steuerschädlichkeit durch Freiwilligkeitsvorbehalt zu vermeiden, ist er gefährdeter, je präziser er wird. Wenn die freiwillige Leistung und deren Voraussetzungen präzise formuliert werden, ist es in aller Regel widersprüchlich, diese dennoch an einen Freiwilligkeitsvorbehalt zu binden. Solche widersprüchlichen Klauseln sind nicht klar und verständlich im Sinne des § 307 BGB – und damit unwirksam. Um es klar zu sagen: Räumt der Arbeitgeber einen Rechtsanspruch für eine stetige, periodische Beteiligung ein, so handelt es sich nicht um eine freiwillige Leistung. Eine freiwillige Zahlung ist jeweils nur in der einmaligen Gewährung zu sehen, über die der Arbeitgeber jedes Mal aufs Neue entscheiden kann oder muss. Dass nur eine solche Regelung aufgenommen wird in die steuerliche Begünstigung lässt sich mit dem Zweck der Stärkung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht rechtfertigen – au contraire. Steuerrechtlich gilt dies ebenso: Ein Verbot der Entgeltumwandlung erkennt das Steuerrecht auch bei der Sozialversicherungsfreiheit von Spesenpauschalen. Die Rechtsprechung hier wird allgemein kritisiert und es findet sich in der Literatur niemand, der sich für diese unpraktikable und auch hier letztlich zweckwidrige Regelung einsetzen würde. Dass man also ein Modell, das sich in einem ganz anderen Zusammenhang als praxisfern und praxisuntauglich erwiesen hat, nun in einem Zusammenhang – in dem es genauso wenig passt – wiederholt, zeigt, dass der Gesetzgeber Möglichkeiten, aus vorangegangenem Handeln zu Lernen, nicht genutzt hat.

Zum Steuerrecht: Eine Lohnumwandlung liegt vor, wenn vertraglich vereinbarter oder tariflich geschuldeter Lohn umgewandelt wird. Ob es sich dabei um Lohnansprüche aus früheren Monaten oder um zukünftigen Arbeitslohn handelt, ist unerheblich.[6] Im Steuerrecht ist eine solche nachträgliche Änderung bei der Erstattung von Reisekosten nach § 3 Nr. 16 EStG grundsätzlich möglich.[7] Anders ist dies nach wohl herrschender Ansicht in der Literatur für Verpflegungsmehraufwendungen im Sozialrecht.[8] Eine derartige Anrechnung auf den Lohn würde demnach dem Grund der Zahlungen, die einen Ausgleich für konkrete, wenn auch pauschalierte Aufwendungen bilden, zuwiderlaufen. Dies gelte für Verpflegungsmehraufwendungen gemäß § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 EStG, auch wenn es dort anders als bei den Fahrtkosten in § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG mit den Worten „für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistete Zuschüsse" nicht ausdrücklich im Wortlaut festgehalten wurde.[9]

2. Notwendige Gleichbehandlung der Belegschaft

Den Arbeitsrechtler muss ebenso das Gebot der notwendigen Gleichbehandlung der Belegschaft nach dem neu zu schaffenden § 3 Nr. 39 Satz 2 b EStG-E befremden. Muss die Beteiligung danach allen Beschäftigten des Unternehmens offen stehen, soll dadurch „eine Diskriminierung einzelner Beschäftigtengruppen verhindert werden".[10] Der Gesetzgeber schießt weit über das Ziel hinaus, denn eine Diskriminierung einzelner Beschäftigungsgruppen wird bereits durch den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz verhindert. Dieser verhindert, dass Arbeitnehmergruppen ohne sachlichen Grund bei einseitigen Maßnahmen oder Leistungen des Arbeitgebers benachteiligt werden.[11] Will man also allein die ungerechtfertigte Benachteiligung bestimmter Arbeitnehmergruppen verhindern – nur das kann „Diskriminierung" sein –, so hätte es einer Regelung im ESAG nicht bedurft. Der Gesetzgeber ist darüber hinausgegangen und hat eine unbedingte Gleichbehandlung geschaffen, ohne die Möglichkeit der Rechtfertigung zur unterschiedlichen Behandlung. Für eine unterschiedliche Behandlung kann der Arbeitgeber jedoch gute Gründe haben. Nimmt man den Gesetzgeber beim Wort und unterstellt ihm, er habe tatsächlich gemeint, was er gesagt hat, dann muss eine Mitarbeiterbeteiligung erfolgen auch an geringfügig Beschäftigte und den kurzfristig Beschäftigten, den Mitarbeiter, der in wenigen Monaten ausscheidet oder der selber kündigt, den Mitarbeiter, der besonders fleißig zum Erfolg des Unternehmens beigetragen hat genauso wie denjenigen, der durch Nachlässigkeit seinem Arbeitgeber hohen Schaden zugefügt haben mag. Solche Gießkannenbegünstigungen eigenen sich nicht als personalpolitisches Instrument. Der Gesetzgeber will das bedingungslose Geschenk des Arbeitgebers an die Belegschaft ohne Ansehung der Leistung des Arbeitnehmers – aber wieso sollte dies der Arbeitgeber wollen? Dies scheint umso verfehlter, als dem Gesetz nicht entnommen werden kann, ob weitergehend sogar noch eine Gleichbehandlung nicht nur beim Ob der Gewährung sondern – so ist es zu vermuten – auch eine Gleichbehandlung nach der Höhe gefordert ist. Jeder Arbeitnehmer müsste dann die gleiche Begünstigung erfahren unabhängig von seinem bisherigen Gehalt und von einem Leistungsbeitrag. Nur dann steht die Mitarbeiterbeteiligung allen Arbeitnehmern (gleichermaßen) offen. Es bleibt abzuwarten, wie viele Arbeitgeber sich auf einen solchen Weg einlassen oder stattdessen auf die staatliche Förderung verzichten – oder (wohl wahrscheinlicher) auf eine Mitarbeiterbeteiligung insgesamt. Wer allzu viel vom Arbeitgeber verlangt, der bekommt am Ende nichts. Eine Förderung der

4 BT-Drucks. 16/10531, S. 15.
5 S. zuletzt BAG v. 30.7.2008 – 10 AZR 606/07.
6 HRR/*Wagner*, § 40 EStG Rn. 41.
7 BFH v. 27.4.2001 – VI R 2/98, DStR 2001, 1479.
8 HRR/*Wagner*, § 40 EStG Rn. 41; zustimmend *K/S/M*, § 40 EStG Rn. C 7b; Blümich/*Heuermann*, § 40 EStG Rn. 102a.
9 Dazu LSG Nordrhein-Westfalen v. 10.12.2003 – L 5 B 51/03 KR ER, n. v.
10 BT-Drucks. 16/10531, S. 15.
11 Erstmals RAG v. 19.1.1938, RAS 33, 172; ausführlich *Henssler/Willemsen/Kalb – Thüsing*, § 611 BGB Rn. 181 ff. – zuletzt BAG v. 30.7.2008 – 10 AZR 497/07.

Mitarbeiterbeteiligung kann in solch einer steuerlichen Anreizgestaltung nicht liegen.

IV. Verpasste Chancen: Betriebsrentenrecht als Mitarbeiterbeteiligungsrecht

Mag man auch hoffen, dass die neuen Regelungen aufgrund der dargelegten Unsauberkeiten nicht zu einem Rückschritt bei der Mitarbeiterbeteiligung führen, so darf man doch sicher sein, dass der große Sprung nach vorne ausbleiben wird. Langfristige Perspektiven einer Neustrukturierung hat man nicht entwickeln können. Insbesondere das Verhältnis zum Betriebsrentenrecht bleibt unausgelotet. Gerade aber die Betriebsrenten könnten als wirksames Mittel der Arbeitnehmerbeteiligung genutzt werden.[12] Vorschläge, das Ziel der Betriebsrente mit dem der Mitarbeiterbeteiligung in praktische Konkordanz zu bringen und beide Anliegen zu optimieren, liegen auf dem Tisch[13] und der Gesetzgeber hätte sich daran orientieren können. Auch das wissenschaftliche Schrifttum hat hier Vorarbeiten geleistet.[14] Insbesondere die Erfahrungen in den USA zeigen, dass private Altersvorsorge zur treibenden Kraft der Corporate-Governance-Debatte geworden ist. Führt man sich die Summe vor Augen, die die Gesamtheit der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland ausmacht, und vergleicht man sie mit den Summen nach dem 5. VermBG, so wird schnell deutlich, dass hier der Markt und der Gesetzgeber ganz andere Hebel hätten, die Ziele zu erreichen. Gerade die Verzahnung der Betriebsrente zum neu geschaffenen Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen hätte diese Änderung des Investmentgesetzes weitaus wirkungsmächtiger werden lassen können. Stattdessen stellt schon die Arbeitsgruppe der Koalition fest, dass eine Verzahnung nicht versucht wurde: „Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung sollte nicht in Konkurrenz zur betrieblichen und privaten Altersversorgung treten."[15] Konkurrenz aber bedeutet Wettbewerb – und wenn sich im Wettbewerb die Mitarbeiterkapitalbeteiligung als das attraktivere Modell als andere Formen der betrieblichen Altersvorsorge herausstellen würde, so würde durch deren Einbindung in das Ziel der sozialen Sicherheit im Alter sehr viel breitere Kapitalströme genutzt werden können als im selektiven Ansatz einer Mitarbeiterbeteiligung.

V. Summa

Die Summa fällt also nur sehr verhalten positiv aus: Zu begrüßen ist das Ziel, das der Gesetzgeber sich an den Anfang seiner Initiative gestellt hat: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steht ein fairer Anteil am Erfolg des Unternehmens zu, für den sie ihre Arbeitskraft einsetzen.[16] Soweit Ergänzungen oder Änderungen nicht mehr erfolgen, bleibt zu hoffen, dass dies nicht der letzte Schritt auf dem Weg zum Ausbau der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist. Der Wille, durch eine großzügigere steuerliche Förderung die Mitarbeiterkapitalbeteiligung attraktiv zu machen, sollte weiterhin Perspektive des gesetzgeberischen Handelns sein. Wenn sich die künftigen Regelungen nicht als hinreichend effektiv erweisen, sollte der Gesetzgeber den Mut haben, erneut Hand anzulegen. Das Ziel ist klar, jeder Schritt auf dem Weg dorthin ist verdienstvoll.

// Autor

Gregor Thüsing ist Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit der Universität Bonn. Er ist Mitglied der Ständigen Deputation des Deutschen Juristentags, des Vorstandes der Deutsch-Amerikanischen Juristenvereinigung, des Beirates der Görres-Gesellschaft sowie der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit. Er ist Vorsitzender der Gesellschaft für Europäische Sozialpolitik sowie stellvertretender Vorsitzender des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts in Hamburg.

12 *Recktenwald*, BetrAV 2007, S. 447, 450: „ Betriebliche Altersversorgung ist ... die beste Form der Alterversorgung und eine keineswegs schlechte Form der Mitarbeiterbeteiligung."

13 Aus dem US-Schrifttum etwa *Blasi*, Employee Ownership: Revolution or Ripoff?, 1988; *Levin*, The False Promise of Worker Capitalism: Congress and the Leveraged Employee Stock Ownership Plan, 95 YALE L.J. 148, 168 (1985). Kämpferisch *Simon*, The Prospects of Pension Fund Socialism 14 Berkeley J. Emp. & Lab. L. 251, lesenswert auch *Hyde*, In Defense, of Employee Ownership, 67 Chi.-Kent L. Rev. 159, (1961); *Gordon*, Employees, Pensions, and the New Economic Order, 97 Colum. L. Rev. 1519 (1997); *O'Connor*, Employees and Corporate Governance: United States Labor's Role in the American Corporate Governance Structure, 22 Comp. Lab. L. & Pol'y J. 97 (2000); *Muir*, The U.S. Culture of Employee Ownership and 401(k) Plans, 14 Elder L.J. 1, 14785 (2006).

14 S. etwa *Markus Roth*, Arbeitnehmerbeteiligung, Corporate Governance und Theorie der Unternehmen, in: Perspektiven des Wirtschaftsrechts – Beiträge für J. Haupt aus Anlass seiner Emeritierung, 2008, S. 237 ff.

15 Abrufbar auf der Internetseite des BMAS, s. www.bmas.de/coremedia/generator/27336/property=pdf/2008_08_27_mitarbeiterkapitalbeteiligung_info.pdf.

16 BT-Drucks. 16/10531, S. 1.

Prof. Dr. iur. Marita Körner

Das französische Modell der Mitarbeiterbeteiligung

Die Beteiligung von Mitarbeitern am Kapital hat in Frankreich bereits eine lange Tradition und ist viel weiter entwickelt als in Deutschland, weshalb sich bei der Suche nach Lösungen für Deutschland ein Blick über die Grenze anbietet. Schon Ende der fünfziger Jahre wurden in Frankreich freiwillige Regelungen eingeführt, seit 1967 sind alle Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern sogar gesetzlich verpflichtet, diese am Kapital zu beteiligen. Dadurch erklärt sich auch das Volumen der Beteiligung: 2004 betrug es durchschnittlich 1830,– Euro pro begünstigter Person.[1] Eine Kernfrage bei der Einführung von Modellen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist allerdings die Haltung der Gewerkschaften: nach jahrelanger Skepsis haben sie 2002 sogar einen Gewerkschaftsrat für die betriebliche Vermögensbildung („Comité intersyndical de l'épargne salariale" – CIES) gegründet. Auch das trägt zur hohen

1 Französische Botschaft (Hrsg.), Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer in Frankreich – Auszüge aus einem Bericht der Nationalversammlung vom 13.9.2006, S. 4. (abrufbar unter: www.botschaft-frankreich.de).

Akzeptanz der Partizipationsprogramme bei französischen Arbeitnehmern bei.[2]

I. Hintergrund

„Mitarbeiterbeteiligung ist weit mehr als ein wirtschaftliches Projekt. Sie ist ein gesellschaftliches Projekt, eine Frage der Gerechtigkeit: Die Arbeitnehmer müssen teilweise von den Gewinnen profitieren, zu denen sie mit ihrer Arbeit beigetragen haben. Hüten wir uns vor falschen Debatten: Die Mitarbeiterbeteiligung ersetzt nicht die Gehälter, sie ist eine zusätzliche Einnahmequelle und fördert darüber hinaus den Zusammenhalt zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer. Die Mitarbeiterbeteiligung und vermögenswirksame Leistungen sind bedeutende Instrumente, um die Stabilität unserer großen Unternehmen zu gewährleisten: Da ihr Kapital zu über 40 % im Besitz ausländischer Fonds ist, federn sie das Risiko feindlicher Übernahmen ab", so die Bewertung des ehemaligen Staatspräsidenten Jaques Chirac im Jahre 2007.[3]

In den letzten 50 Jahren haben französische Regierungen die Arbeitnehmerkapitalbeteiligung Schritt für Schritt ausgebaut und dabei nicht nur, wie in anderen Ländern, die Lösung der demographischen Probleme der Sozialversicherung im Auge gehabt, sondern auch die gerechtere Verteilung von Wohlstand, die Förderung von Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand und darin sogar einen Schutzmechanismus gegen Unternehmensübernahmen gesehen. Zu diesem Zweck war und ist das besondere Augenmerk auf die unteren Einkommensgruppen gerichtet. Nachdem die schon 1959 eingeführte Erfolgsbeteiligung („intéressement") wegen ihrer Freiwilligkeit nicht den erwarteten Erfolg gebracht hatte, wurde die Mitarbeiterkapitalbeteiligung 1967 mit dem Konzept der Gewinnbeteiligung („participation") verpflichtend ausgestaltet. Daneben gibt es auch die klassische Kapitalbeteiligung. Ganz scharf lassen sich die verschiedenen Formen aber nicht immer abgrenzen, da die Mittel aus Erfolgs- und Gewinnbeteiligung auch in Belegschaftsaktien investiert werden dürfen. Darüber hinaus wurden seit den 1980er Jahren verschiedene Formen betrieblicher Sparpläne eingeführt.

II. Die Beteiligungsformen[4]

1. Kapitalbeteiligung i.e.S. („actionnariat salarié")

Kapitalbeteiligung i.e.S. ist fakultativ. Im Unterschied zur Gewinnbeteiligung hat der Gesetzgeber aber keine speziellen Programme zur Verfügung gestellt, die allein auf die Kapitalbeteiligung zielen. Die Abgabe von Mitarbeiteraktien zu einem besonders günstigen Preis ist aber nicht nur zulässig, sondern wird auch steuerlich gefördert. Werden die Aktien in einen Vermögensbildungsplan[5] eingebracht, so bleiben die Kursabschläge steuer- und sozialabgabenfrei, wenn eine bestimmte Haltefrist der Aktien beachtet wird. Auch anderweitig wird der Aktienerwerb zum Vermögensaufbau von Arbeitnehmern gefördert. So sind bei Privatisierungen 5 % der Aktien für die Beschäftigten des Unternehmens reserviert, die diese bis zu 20 % unter dem Börsenwert erwerben können.[6] Ansonsten begegnet man in Frankreich der originären Mitarbeiterkapitalbeteiligung eher im Rahmen der Gewinnbeteiligungsprogramme, weil die dort erworbenen Mittel auch für Mitarbeiteraktien verwendet werden dürfen.

Laut dem PEPPER IV – Bericht sind im Jahre 2006 52 % der Mittel aus der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung in Aktien des Beschäftigungsunternehmens geflossen. Daraus eine hohe Beteiligungsrate von französischen Arbeitnehmern am Kapital der Gesellschaft zu schließen, wäre aber verfehlt, denn der Anteil von Mitarbeiteraktien liegt bei den meisten Unternehmen unter 3 %.[7]

2. Erfolgsbeteiligung („intéressement")

Schon 1959 wurde die freiwillige Erfolgsbeteiligung („intéressement") für alle Arbeitnehmer durch Rechtsverordnung eingeführt.[8] Die Erfolgsbeteiligung wird zusätzlich zur regulären Entlohnung gewährt. Es handelt sich um eine anhand des Unternehmenserfolgs berechnete Prämie, die bar und ohne Sperrfristen ausgezahlt wird. Als Indikator für den Unternehmenserfolg können der Gewinn, aber auch andere Aspekte, wie Produktivitäts- oder Absatzsteigerungen oder etwa der Rückgang der Arbeitsunfälle dienen. In der Praxis wird allerdings i.d.R. der finanzielle Erfolg des Unternehmens belohnt. Eine derartige Erfolgsbeteiligung kann nur durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern oder durch die Forderung von zwei Dritteln der Belegschaft eingeführt werden. Die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern legt u.a. den Anwendungsbereich, die Kalkulationsgrundlagen, die Verteilung auf die einzelnen Beschäftigten und die Auszahlungsdaten fest. Die Erfolgsbeteiligung muss immer kollektiv ausgestaltet sein und kann auf der Ebene des Betriebs oder der Arbeitseinheit bemessen werden. Sie darf nicht im Voraus festgelegt sein, sondern hängt von den Leistungen des Unternehmens innerhalb eines Jahres ab. Auch ein kürzerer Berechnungszeitraum ist möglich, darf aber drei Monate nicht unterschreiten. Der jeweilige Erfolgsbeteiligungsbetrag wird entweder für alle einheitlich oder nach Entgelthöhe bzw. Dienstalter ausgezahlt. Insgesamt dürfen 20 % der Lohnsumme nicht überschritten werden. Für den einzelnen Arbeitnehmer ist Obergrenze die Hälfte der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherung. Der Arbeitnehmer kann den ausgezahlten Betrag ganz oder teilweise in einen betrieblichen Vermögensbildungsplan („plan epargne entreprise" – PEE) einzahlen sofern ein solcher in seinem Unternehmen existiert. Die ausgezahlte Erfolgsbeteiligung mindert die Steuerschuld des Unternehmens. Für den einzelnen Arbeitnehmer bleibt der Betrag nur dann steuer- und sozialabgabenfrei, wenn er in einen betrieblichen Vermögensbildungsplan eingezahlt wird (PEE oder PERCO)[9], der dann fünf Jahre gesperrt ist.

Allein im Jahr 2003 wurden, so die Statistiken des beim Arbeitsministerium angesiedelten Rates zur Überwachung der Entwicklung der Mitarbeiterbeteiligung („Conseil Supérieur de la Participation" – CSP) aufgrund von Erfolgsbeteiligung 4,9 Milliarden Euro an 3,8 Millionen Arbeitnehmer ausgezahlt.[10] Die Quellen für aktuellere Zahlen sind widersprüchlich.

3. Gewinnbeteiligung („participation")

Da die Erfolgsbeteiligung nicht das gewünschte Resultat brachte, wurde 1967 mit zwei Rechtsverordnungen eine verpflichtende Mitarbeitergewinnbeteiligung für Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten ein-

2 *Pendleton/Poutsma*, Financial Participation: The role of Governments and Social Partners, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2004.
3 Zitiert aus: FES, Mitarbeiterbeteiligung in Europa, Japan und den USA, 2007, S. 11.
4 Vgl. auch den Überblick von *Massot-Cazaux*, L'épargne salariale: dispositifs et mise en oeuvre, Paris 2007; *Ballan*, L'intéressement et la participation, Paris 2005.
5 Dazu noch unten III. 1.
6 PEPPER IV Report, S. 119 (Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union, 2008).
7 A.a.O., S. 118.
8 Ordonnance No. 59-126 du 7 janvier 1959 (www.legifrance.gouv.fr).
9 Dazu noch unten III.
10 FES 2007 (oben Anm. 3), S. 12.

geführt, [11] eine Schwelle, die 1990 auf 50 reduziert wurde.[12] Kleinere Unternehmen können freiwillig am System teilnehmen. Allerdings haben auch längst nicht alle Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern das System eingeführt. Das hängt damit zusammen, dass die Beteiligung aller Arbeitnehmer am Gewinn nach einer in der Verordnung von 1967 vorgeschriebenen Formel berechnet wird[13] und nicht alle aufgrund ihrer Beschäftigtenzahl an sich betroffenen Unternehmen überhaupt den danach erforderlichen Mindestgewinn erreichen. Liegen die Anwendungsvoraussetzungen aber vor, darf von der gesetzlichen Formel nur abgewichen werden, wenn sich ein höherer Anspruch für die Beschäftigten ergibt als nach der gesetzlichen Regelung. Die Modalitäten der Gewinnbeteiligung im Einzelnen werden wiederum durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung festgelegt. Ohne konkrete Regelung werden die Ansprüche der einzelnen Beschäftigten proportional zu ihrem Entgelt berechnet, wobei 75 % der Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung die Höchstgrenze bildet.

Für die Gewinnbeteiligung muss der Arbeitgeber eine Sonderrücklage („réserve spécial de participation") bilden, die nach einer festgelegten Berechnungsformel bedient wird, wenn das Geschäftsjahr mit Gewinn abgeschlossen wurde. Die Mittel aus der Gewinnbeteiligung werden in einen entweder betrieblich oder von Banken bzw. Versicherungen verwalteten Fonds eingebracht und in frei wählbaren Formen angelegt. Auch die Umwandlung in Belegschaftsaktien ist möglich, womit die Grenzen zur Kapitalbeteiligung fließend werden. Die gesetzliche Sperrfrist für alle Anlageformen beträgt fünf Jahre, ohne Kollektivvereinbarung verlängert sie sich auf acht Jahre. Allerdings sind Ausnahmen für besondere persönliche oder berufliche Ereignisse vorgesehen, wie Heirat, Geburt eines dritten Kindes, Arbeitslosigkeit oder der Erwerb einer Hauptwohnung.[14] Die Sperrfrist ist mit steuerlichen Vorteilen verknüpft: auf die Gewinnanteile muss der Arbeitnehmer weder Einkommenssteuer noch Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Erträge aus den Anlagen werden mit einer Pauschalsteuer von 10 % besteuert. Werden sie mit angelegt, sind sie ganz steuer- und abgabenfrei. Nach Ablauf der Sperrfrist werden die angesammelten Mittel ausgezahlt; das gilt nicht nur für die Participation, sondern für alle Programme (außer dem Vermögensbildungsplan für Betriebsrenten PERCO).

Die Zahlungen aus Gewinnbeteiligungen sind noch etwas höher als die aus Erfolgsbeteiligungen: 2003 wurden über fünf Milliarden Euro an etwa vier Millionen Arbeitnehmer ausgezahlt, was damals 4,6 % der Lohnsumme entsprach.[15]

III. Arbeitnehmer-Sparprogramme („épargne salariale")

Im Zentrum stehen sowohl für die Umsetzung von Participation wie von Intéressement Arbeitnehmer-Sparprogramme, die nicht ausschließlich zur Investition in Unternehmensanteile gedacht sind, sondern auch andere Geldanlageformen erlauben. Bei den Arbeitnehmer-Sparprogrammen steht der Gedanke der Vermögensbildung und der Altersvorsorge im Vordergrund. Sie sind zwar eng verknüpft mit der beschriebenen Erfolgs- und Gewinnbeteiligung, gehen aber darüber hinaus, da dort weitere Mittel eingebracht werden können, die dann auch steuer- und sozialversicherungsrechtlich begünstigt sind. Die Sparpläne als solche sind freiwillig und dienen entweder dem Vermögensaufbau durch verschiedene Varianten der Geldanlage bzw. der Arbeitnehmerbeteiligung durch Mitarbeiteraktien oder dem Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung durch Rentensparpläne (PERCO). Auch Arbeitnehmer-Sparprogramme werden durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung eingerichtet. Drei verschiedene Varianten sind vorgesehen:

1. Betrieblicher Vermögensbildungsplan PEE („plan d'epargne entreprise" – PEE)

Der betriebliche Vermögensbildungsplan PEE kann entweder einseitig vom Unternehmen oder durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung eingerichtet werden. Um von den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteilen zu profitieren, muss der Vermögensbildungsplan bei der Arbeitsverwaltung registriert werden. Die Verbindung zur Erfolgs- und Gewinnbeteiligung ergibt sich daraus, dass der PEE aus fünf Quellen gespeist werden kann: neben direkten Zahlungen der Beschäftigten, Beiträgen des Arbeitgebers oder Übertragungen aus Arbeitszeitkonten eben auch aus Mitteln der Erfolgs- und Gewinnbeteiligung. Auch hier beträgt die Sperrfrist für den Arbeitnehmer fünf Jahre mit den gleichen Ausnahmeregelungen wie bei der Participation. Allerdings hat es aus wirtschaftspolitischen Gründen mehrfach in einzelnen Jahren gesetzliche Verkürzungen der Sperrfristen gegeben, um die Konsumentennachfrage anzukurbeln, zuletzt durch das Kaufkraftgesetz vom 8.2.2008.[16]

Ein betrieblicher Vermögensbildungsplan wird in immer mehr Unternehmen eingeführt. Hatten im Jahr 2000 nur etwa 10 000 Unternehmen einen PEE eingerichtet, so waren es Ende 2004 bereits 125 000.[17] Neu ist seit 2006 die gesetzliche Pflicht, dass ein Unternehmen einen betrieblichen Vermögensbildungsplan einführen muss, wenn es Gewinnbeteiligung im Sinne der Participation betreibt.[18] Da die Participation ihrerseits für Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern verpflichtend ist, bedeutet die neue Regelung für diese Unternehmen, dass auch PEE dort obligatorisch ist. Die verpflichtende Beteiligung des Unternehmens an den Vermögensbildungsplänen ist allerdings auf die Verwaltungskosten beschränkt. Im Jahr 2003 hatten sich Unternehmen dennoch freiwillig mit 1,3 Milliarden Euro an der betrieblichen Vermögensbildung beteiligt.[19] Seit 2006 gilt hier die Regel, dass ein freiwilliger Beitrag des Arbeitgebers höchstens das Dreifache des Arbeitnehmerbeitrags betragen darf, wobei die absolute Höchstgrenze 8 % des jährlichen Sozialversicherungshöchstbetrages ausmacht, was für das Jahr 2008 einen Betrag von 2662,– Euro ergibt, der um 80 % auf 4791,– Euro erhöht werden darf, wenn Mitarbeiteraktien erworben werden. Diese Höchstgrenze wird vor dem Hintergrund der Freistellung des investierten Betrages von Steuern und Sozialabgaben verständlich.

2. Überbetrieblicher Vermögensbildungsplan PEI („plan d'epargne interentreprise")

Überbetriebliche Vermögensbildungspläne sind viel seltener. Sie sollen es den Beschäftigten mehrerer kleiner und mittlerer Unternehmen ermöglichen, zu dieser Art der Vermögensbildung Zugang zu bekommen, insbesondere indem die Verwaltungskosten für einen Vermögensbildungsplan von mehreren Unternehmen gemeinsam getragen werden.

11 Ordonnance No 67-693 du 17 aout 1967; Ordonnance No 67-694 du 17 aout 1967 (www.legifrance.gouv.fr).
12 Loi No 90-1002 du 7 novembre 1990 (www.legifrance.gouv.fr).
13 Art. L. 442-2 Code du Travail.
14 Art. R. 3324-22 Code du Travail.
15 Oben Anm. 10.
16 Loi pour le pouvoir d'achat du 8 février 2008 (www.legifrance.gouv.fr).
17 Französische Botschaft (Hrsg.), Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer in Frankreich – Auszüge aus einem Bericht der Nationalversammlung vom 13.9.2006, S. 4 (abrufbar unter: www.botschaft-frankreich.de).
18 Eingeführt durch Loi No. 2006-1770 du 30 chambre pour le développement de la participation et de l'actionaries slarié (www.legifrance.gouv.fr).
19 Oben Anm. 10.

3. Vermögensbildungsplan für Betriebsrenten PERCO („plan d'epargne pour la retraite collective)[20]

Seit 2003 fördert der PERCO das rentenbezogene Sparen durch Steuer- und Sozialabgabenfreiheit. Der Vermögensbildungsplan für Betriebsrenten wird gespeist von den freiwilligen Zahlungen der Beschäftigten, die auch hier wiederum ihre Mittel aus Erfolgs- und Gewinnbeteiligung einbringen können. Aber auch Übertragungen aus den betrieblichen oder überbetrieblichen Vermögensbildungsplänen sind möglich. Die Verwaltung der Mittel erfolgt durch Banken oder Versicherungen. Diese langfristige Anlage endet erst mit dem Renteneintritt des Beschäftigten und wird entweder einmalig als Kapital oder als Rente ausgezahlt. Die Einrichtung eines Vermögensbildungsplans für Betriebsrenten erfolgt durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung und ist seit 2006 für die Unternehmen verpflichtend, die bereits seit fünf Jahren einen betrieblichen Vermögensbildungsplan (PEE) haben.[21]

IV. Verbreitung

Frankreich ist in Europa das Land mit der höchsten Verbreitung von finanzieller Beteiligung der Mitarbeiter. Laut dem Rat zur Überwachung der Entwicklung bei der Mitarbeiterbeteiligung (CSP) sind 53% der Beschäftigten zu einer der Formen der Mitarbeiterbeteiligung berechtigt. Allerdings machen die Arbeitnehmer der kleinen und mittleren Unternehmen nur 8,7% der Begünstigten aus.[22] Dabei schließen sich die verschiedenen Instrumente der Erfolgs- und Gewinnbeteiligung sowie der Kapitalbeteiligung nicht aus, sondern können kombiniert bzw. kumuliert werden. Das gilt auch für die jeweils damit verbundenen steuer- und sozialrechtlichen Vorteile.[23] Diese Möglichkeit wird von Arbeitnehmern häufig genutzt, sofern das jeweilige Unternehmen gleichzeitig mehrere Beteiligungsformen anbietet. Flexibel sind auch die Regeln für den Fall, dass der Arbeitnehmer das Untenehmen verlässt: für die Gewinnbeteiligung und den betrieblichen Vermögensbildungsplan (PEE) gilt dann, dass die Sperrfrist verkürzt wird, der Arbeitnehmer seine Ansprüche zu einem neuen Arbeitgeber mitnehmen oder die ursprüngliche Sperrfrist beim alten Arbeitgeber abwarten kann. Im Jahre 2006 beteiligten sich etwa zwei Drittel der großen Unternehmen an Gewinnbeteiligungsprogrammen, wovon 10,3 Millionen Arbeitnehmer profitierten.

V. Mitwirkung der Arbeitnehmervertretungen

Spätestens seit 2002 sind die französischen Gewerkschaften und die betrieblichen Arbeitnehmervertreter aktiv in der Mitarbeiterkapitalbeteiligung involviert. Vier der fünf großen Gewerkschaftsbünde[24] haben in jenem Jahr den Gewerkschaftsrat für betriebliche Vermögensbildung („comité intersyndical de l'épargne salariale" – CIES[25]) gegründet. Dieser Rat begutachtet die unterschiedlichen Anlageformen, die von Banken, Versicherungen oder paritätischen Einrichtungen angeboten werden.

Aber auch schon bei der Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen sind die Arbeitnehmervertreter zu beteiligen. Im Prinzip sind drei Wege der Arbeitnehmerbeteiligung denkbar: zum einen durch einen (Firmen-)Tarifvertrag, zum anderen durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und „Comité d'entreprise", mit Einschränkungen das Pendant zum deutschen Betriebsrat.[26] Bei der Einführung von Participation oder Intéressement genügt schließlich auch die Zustimmung von zwei Dritteln der Arbeitnehmer zu einem Konzept des Arbeitgebers. Allerdings müssen dann im Unternehmen vorhandene Gewerkschaftsdelegierte („délégués syndicaux") oder ein Comité d'entreprise konsultiert werden.

Grundsätzlich gilt, dass die Einführung eines Arbeitnehmer-Sparprogramms auf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern beruhen muss (Art. L. 442-10 Code du Travail). Bis 2004 konnte der Arbeitgeber PEE noch einseitig einführen. Seitdem muss er auch schon über die Einführung dann mit Gewerkschaften oder dem Comité d'entreprise zumindest (jährlich) verhandeln, wenn es im Unternehmen Gewerkschaftsdelegierte oder ein Comité d'entreprise gibt (Art. L. 132-27 Code du Travail). Nur wenn diese Verhandlungen zu keinem Ergebnis führen, darf der Arbeitgeber PEE einseitig einführen. Darüber hinaus hat das schon mehrfach erwähnte Gesetz von 2006 die Verhandlungspflicht des Arbeitgebers noch erweitert: in Unternehmen, in denen es bereits seit fünf Jahren einen betrieblichen Vermögensbildungsplan (PEE) gibt, müssen mit den Arbeitnehmervertretern Verhandlungen über die zusätzliche Einführung eines Vermögensbildungsplans für Betriebsrenten (PERCO) geführt werden (Art. L. 443-1-2 Code du Travail). Abgeschlossene Vereinbarungen über die Arbeitnehmerkapitalbeteiligung müssen, um wirksam zu werden, bei der Arbeitsverwaltung (DDTEFP)[27] registriert werden.[28] Die DDTEFP hat dann gemäß der durch das Gesetz von 2006 neu eingeführten Regelung vier Monate Zeit zu prüfen, ob die Vereinbarung mit den gesetzlichen Vorgaben übereinstimmt (Art. L. 444-11 Code du Travail) und kann ggfs. Änderungen fordern, die dann nachverhandelt werden müssten. Allerdings berührt das nicht die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit der bis dahin schon geleisteten Beiträge.[29]

Die Stellung des Comité d'entreprise wird durch die Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen gestärkt. Das Comité d'entreprise (Unternehmensausschuss), nur auf den ersten Blick dem deutschen Betriebsrat gleichgestellt, hatte lange keine Befugnis zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen nach deutschem Muster, also mit bindender Wirkung. Durch Gesetz von 2004[30] wurden dem Comité d'entreprise dann echte Verhandlungskompetenzen im Hinblick auf die Einrichtung von Arbeitnehmer-Sparprogrammen eingeräumt. Das hat das Gesetz von 2006 dahingehend ergänzt, dass die tarifvertraglichen Regelungen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung Kontrollrechte des Comité d'entreprise vorsehen können.[31] Für die Erfolgsbeteiligung sind diese Kontrollrechte schon länger gesetzlich vorgeschrieben (Art. L. 441-3 und L. 444-10 Code du Travail).

Kontroll- oder gar Verhandlungsrechte hat der Gewerkschaftsrat für betriebliche Vermögensbildung (CIES) nicht. Die Funktion des aus acht Personen zusammengesetzten CIES besteht in der Beratung der Gewerkschaften einerseits, aber auch der Vermögensverwaltungsgesellschaften andererseits – derzeit 12, die 90% der Arbeitnehmer-Sparpro-

20 Auch hier gibt es, wie bei den Vermögensbildungsplänen PEE und PEI eine überbetriebliche Variante in Form der PERCOI („plan d'épargne retraite collectif inter-entreprises").
21 Ordonnance du 23 mars 2006 (www.legifrance.gouv.fr.).
22 Oben Anm. 10.
23 *Massot-Cazaux*, a. a. O., S. 37.
24 CFDT («Confédération française démocratique du travail»), CGT («Confédération générale du travail»), CFTC (« Confédération française des travailleurs chrétiens»), CFE-CGC.
25 Informationen dazu unter www.ci-es.fr.
26 Dazu genauer *Körner*, Formen der Arbeitnehmermitwirkung – Das französische Comité d'entreprise, Baden-Baden 1999, S. 46 ff.
27 Das geschieht bei der «Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle» (DDTEFP).
28 *Massot-Cazaux*, a. a. O, S. 30.
29 A. a. O., S. 34.
30 Loi No 2004-391 du 4 mai 2004 (www.legifrance.gouv.fr).
31 *Massot-Cazaux*, a. a. O., S. 35.

gramme verwalten.[32] Seit einiger Zeit vergibt der Rat das CIES-Gütezeichen für Anlageprodukte, die in besonderem Maße den drei wichtigsten Anlagezielen des CIES entsprechen: höchstmögliche Sicherheit für die angelegten Beträge, Förderung von Arbeitnehmer-Sparprogrammen insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen und Bevorzugung sozial verantwortbarer Anlageformen.

VI. Ausblick

Die Bilanz der französischen Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist nicht eindeutig. Die Variationsbreite der Beteiligungsformen sowohl für die Unternehmen wie auch für die einzelnen Arbeitnehmer bietet zwar viel Raum für jeweils passende Lösungen, was zu hoher Akzeptanz der Mitarbeiterkapitalbeteiligung und deren weiter Verbreitung in Frankreich führt. Vor allem unterscheidet sich das französische Modell von anderen fortgeschrittenen Systemen durch seine Verbindlichkeit: nirgendwo sonst ist eine Gewinnbeteiligung ab einer bestimmten Unternehmensgröße obligatorisch und wird die Berechnung der Arbeitnehmerbeteiligung gesetzlich vorgeschrieben wie bei der Participation.

Durch das mehrfach erwähnte Gesetz zur Entwicklung der Arbeitnehmerbeteiligung und der Mitarbeiteraktien vom 31.12.2006[33] werden die einzelnen Branchen verpflichtet, bis Ende 2009 Beteiligungsvereinbarungen abzuschließen. Auch die Mitbestimmung der Arbeitnehmer soll gestärkt werden, indem im Aufsichtsrat eines börsennotierten Unternehmens ein Arbeitnehmervertreter gewählt werden muss, wenn die Arbeitnehmerseite über mehr als 3% des Unternehmenskapitals verfügt. Bislang ist diese Regelung aber wenig praktisch geworden, da trotz aller Beteiligungsprogramme kaum ein Unternehmen eine Kapitalbeteiligung in Arbeitnehmerhand aufweist, die 3% übersteigt.

Bei allen Verdiensten des französischen Modells der Mitarbeiterkaptialbeteiligung dürfen aber auch die Probleme nicht aus dem Blick geraten. Zunächst ist schon das statistische Zahlenmaterial ungenau.[34] Dann lässt die lange Reihe der Gesetze zu Arbeitnehmerbeteiligungs- und Sparprogrammen zuweilen eine klare Linie vermissen. Die Inflation an immer neuen Programmen erschwert den Überblick und die Umsetzung, zumal vieles auch noch miteinander kombinierbar ist. Die jeweils verfolgten Ziele widersprechen sich teilweise: einmal geht es um die Sparförderung für die Altersversorgung, dann wieder durch die Verkürzung von Sperrfristen im Gegenteil um die Ankurbelung des Konsums. Oder aber es soll die Stabilität des Kapitals französischer Unternehmen durch die Steigerung des Anteils an Mitabeiteraktien gefördert werden. Vor allem aber ist die Gefahr nicht von der Hand zu weisen, dass sich „das gesellschaftliche Projekt", so der oben zitierte ehemalige französische Staatspräsident, in ein rein wirtschaftliches verwandelt und die Unternehmen durch die Vielfalt der Programme und deren vor allem attraktiver steuerlicher Förderung angeregt werden könnten, Entgelterhöhungen Schritt für Schritt durch Gewinn- und Kapitalbeteiligungen zu ersetzen. Nicht zuletzt französische Wirtschaftswissenschaftler warnen vor dieser Gefahr.[35]

Inwieweit hier die starke Beteiligung der Arbeitnehmervertreter einer solchen Entwicklung Einhalt gebieten kann, muss sich noch zeigen. Jedenfalls hat sich der Gewerkschaftsrat für betriebliche Vermögensbildung (CIES) als Grundprinzip seiner Arbeit auf die Fahnen geschrieben, dass Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht zu Entgeltersatz führen darf.[36]

// Autorin

Prof. Dr. iur. Marita Körner ist seit 2007 Professorin für Wirtschafts- und Arbeitsrecht an der Universität der Bundeswehr München und Gastprofessorin an der Universität Paris X-Nanterre. Schwerpunkt ihrer wissenschaftlichen Arbeit ist das deutsche, europäische und internationale Arbeitsrecht.

32 CIES, Rapport d'activité du Comité intersyndical de l'Epargne salariale, 2007, S. 2 (abrufbar unter: www.ci-es.fr).
33 Vgl. Anm. 18.
34 Pepper IV, S. 117.
35 *Augustin Landier/David Thesmar*, Le grand méchant marché, décryptage d'un fantasme francais, Paris 2007, S. 158.
36 CIES, Rapport d'activité 2007, a. a. O., S. 2.

Dr. iur. Jens Lowitzsch

Mitarbeiterbeteiligung und Unternehmensnachfolge in KMU

Der Employee Stock Ownership Plan (ESOP)

Ein hundertprozentiger oder anteilsmäßiger Employee Stock Ownership Plan (ESOP) ist ein ideales Instrument, um Eigentümer- bzw. Managementwechsel und Mitarbeiterbeteiligung in nicht börsennotierten Gesellschaften zu erleichtern. Vor dem Hintergrund jüngster Initiativen auf europäischer Ebene und in Anbetracht des Gesetzentwurfes der Bundesregierung, der gerade klein und mittelständische Unternehmen unterstützen soll, ist das hier vorgestellte ESOP-Konzept als Vehikel zur Unternehmensnachfolge von besonderem Interesse.

I. Einführung

Infolge neuer Finanzierungsformen verliert auch in Deutschland die innerfamiliäre Unternehmensnachfolge an Bedeutung, während Verkäufe

an Dritte zunehmen. Das Vordringen internationaler Investoren auf ehemals lokale Märkte verbreitert dabei das Spektrum potenzieller Käufer für europäische kleine und mittelständische Unternehmen. Einer Studie der Deutschen Bank vom Mai 2007[1] zufolge wird im deutschen Mittelstand nicht einmal mehr jedes zweite übergabereife Unternehmen innerfamiliär weitergegeben werden; rund 10 % der Befragten planen eine unternehmensinterne Übergabe an Mitarbeiter, etwa 21 % gehen von einem Verkauf aus.

In einer Mitteilung von 2006[2] geht die Europäische Kommission davon aus, dass im Zusammenhang mit der Alterung der europäischen Bevölkerung „sich ein Drittel der Unternehmer in der EU, und zwar überwiegend jene, die Familienunternehmen leiten, in den nächsten zehn Jahren aus dem Geschäftsleben zurückziehen" wird. Dies weise auf eine enorme Zunahme von Unternehmensübertragungen hin, durch die in den EU-27 bis zu 690 000 kleine und mittelständische Unternehmen und 2,8 Mio. Arbeitsplätze *jährlich* betroffen sein werden.[3] Es sind aber gerade diese Mittelstandsunternehmen, die das Rückgrat der europäischen nationalen Volkswirtschaften bilden. Ihr Verkauf an unpersönliche Private Equity Funds[4] und strategische Investoren wird neben dem Berufsleben der abhängig Beschäftigten auch den Wohlstand und die Lebensqualität in Europas Regionen beeinflussen. Diese Entwicklung bedroht die äußerst erfolgreiche regionale Ausprägung der (Familien-)Unternehmensstruktur und betrifft die europäische Gesellschaft selbst, ihre Werte sowie ihre Effektivität.

II. Hintergrund: Die Europäische Agenda

Die Europäische Kommission und das Europäische Parlament riefen 2003 eine neue Initiative ins Leben, die in der Stellungnahme des Ausschusses für Wirtschaft und Soziales vom 26.2.2008[5] hinsichtlich der Mitteilung der Europäischen Kommission „Über den Rahmen für die Förderung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung"[6] Ausdruck fand. Das Europäische Parlament forderte die Kommission auf, Studien zu den in seinem Beschluss vom 5.6.2003[7] genannten Themen einzureichen, einschließlich der Studie über die Bildung eines europäischen Kontrollorgans. 2006 unterstrich der Vize-Präsident der Europäischen Kommission, Günther Verheugen, in seinem Vorwort zu dem PEPPER-III-Bericht eine stärkere Verbindung zwischen Entlohnung und Unternehmenserfolg als einen Weg zur Reform der Arbeitsmärkte.

In Frankreich hat am 12.9.2007 die Ministerin für Wirtschaft, Finanzen und Arbeit, Christine Lagarde, anlässlich des dortigen 40-jährigen Jubiläums der Finanziellen Partizipation darauf hingewiesen, dass Frankreich beabsichtigt, die Entwicklung eines von allen Mitgliedstaaten getragenen Europäischen Modells der Mitarbeiterbeteiligung anlässlich der Ratspräsidentschaft 2008 auf die Europäische Agenda zu setzen. Die 2008 dem Europäischen Parlament vorgestellte Europäische Plattform für Mitarbeiterbeteiligung[8] entspricht der Aufforderung zur Analyse und Beschreibung der Rahmenbedingungen der Mitarbeiterbeteiligung und der existierenden Modelle. Aus diesen bemerkenswerten politischen Initiative auf europäischer Ebene ergibt sich, dass die Bedingungen für eine Verbesserung der Rechtsgrundlagen der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung (und somit auch für die Verwandlung von Nicht-Eigentümern in Anteilseigner) derzeit besonders günstig sind.

2008 bietet der PEPPER-IV-Bericht[9] erstmals einen Gesamtüberblick der Mitarbeiterbeteiligung in sämtlichen Mitglieds- und Kandidatenländern der Europäischen Union. Das kommissionsgeförderte Projekt schließt die Lücke zwischen PEPPER I/II (1991 EU-12/1997, EU-15) und PEPPER III (2006 10 neue Mitglieder und 4 Kandidatenländer). Der Bericht legt für die 27 Mitgliedstaaten und die zwei Beitrittskandidatenländer zum ersten Mal vergleichbare empirische Daten auf der Basis einheitlicher, von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen entwickelter Benchmarking-Indikatoren vor. Er fasst die vorhergehenden PEPPER-Berichte zusammen und besteht aus drei aufeinander aufbauenden Komponenten:

- Länderprofile mit Beschreibung der rechtlichen Rahmenbedingungen, der bestehenden Anreize sowie der Haltung von Regierungen und Sozialpartnern;
- Benchmarking der Mitarbeiterbeteiligung, d.h. von Art und Umfang der nationalen Modelle vor dem Hintergrund der Länderprofile;
- vergleichende Analyse nationaler Besonderheiten und politischer Ansätze, die sich auf das Umfeld der Mitarbeiterbeteiligung auswirken, und Herausarbeitung eines kontextuellen Bezugsrahmens für die einzelnen Länderprofile.

Der PEPPER-IV-Bericht liefert, ungeachtet der Datenquelle, schlüssige Nachweise für einen signifikanten Anstieg der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung in Europa in der vergangenen Dekade. Dies betrifft sowohl die Gewinnbeteiligung als auch die Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern, wenngleich Erstere weiter verbreitet ist (Details hierzu siehe Kapitel II und III). In der gesamten Europäischen Union wächst der Anteil von Unternehmen, die PEPPER-Modelle anbieten. Zwischen 1999 und 2005 nahmen allen Arbeitnehmern offen stehende („broad based") Kapitalbeteiligungsmodelle von durchschnittlich 10 % auf 18 % und Gewinnbeteiligungsmodelle von durchschnittlich 19 % auf 26 % zu (beides nicht gewogenes Mittel aller Länder). Ebenso stieg der Anteil der Arbeitnehmer, die von diesen Modellen Gebrauch machen. Ungeachtet dieser positiven Dynamik lässt sich finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in einem Ausmaß, die tatsächlich einen signifikanten Anteil der arbeitenden Bevölkerung erfasst („broad based"), bislang nur in einer Handvoll Ländern beobachten.

III. Der Employee Stock Ownership Plan (ESOP)

Das hier vorgestellte ESOP-Konzept beruht auf der Idee eines Modells, welches in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union anwendbar ist und gleichzeitig bewährte nationale Erfahrungen und Traditionen aufgreift. Auf europäischer Ebene wurde 2008[10] ein einheitliches Konzept mit alternativen Lösungen, das „Bausteinmodell"

1 Siehe „Deutscher Mittelstand vom Aussterben bedroht? Unternehmensnachfolge im Fokus", Deutsche Bank Research, aktuelle Themen 387 vom 29.5.2007, download: www.dbresearch.de.

2 Umsetzung des Lissabon-Programms der Gemeinschaft für Wachstum und Beschäftigung, Unternehmensübertragung – Kontinuität durch Neuanfang vom 14.3.2006, KOM (2006) 117 endgültig.

3 Hochrechnung aufgrund des Abschlussberichts des BEST-Projekts über die Übertragung von kleinen und mittelständischen Unternehmen von 2002, in dem das Potenzial für die jährliche Anzahl von Übertragungen in den EU-15 auf 610 000 Unternehmen geschätzt wurde: so etwa für Deutschland ca. 354.000 Unternehmen in den nächsten fünf Jahren (Institut für Mittelstandsforschung, Bonn 2005), für Frankreich ca. 600 000 in den nächsten zehn Jahren (*Vilain*, La transmission des PME artisanales, commerciales, industrielles et de services, avis et rapport du conseil économique et social, 2004).

4 Der Umfang der Transaktionen durch Private-Equity-Fonds in Europa hat in den letzten Jahren wesentlich zugenommen, von 126 Mrd. Euro in 2005 bis auf 178 Mrd. Euro in 2007 (Incisive Financial Publishing, 2007).

5 SOCI 115, Employee Financial Participation, CESE 284/2003.

6 COM (2002) 364 Final.

7 P5-TA (2003) 0253.

8 Mit einem Vorwort seines Präsidenten *Hans Gert Pöttering* „Mitarbeiterbeteiligung für ein neues Soziales Europa" (DE/EN/FR). Mit dem Ziel, förderungswürdige Modelle auf europäischer Ebene zu identifizieren, werden Vor- und Nachteile verschiedener Modelle der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung auf nationaler Ebene diskutiert.

9 *J. Lowitzsch, I. Hashi, R. Woodward (Hrsg.)*, The PEPPER IV Report – Assessing and Benchmarking Financial Participation of Employees in the EU-27, Berlin, 2008.

10 Siehe *J. Lowitzsch et. al.* „Mitarbeiterbeteiligung für ein neues Soziales Europa" (DE/EN/FR) mit einem Vorwort des Präsidenten des Europäischen Parlaments, *Hans Gert Pöttering*.

vorgeschlagen, dessen Elemente sich gegenseitig ergänzen. Die Bausteine bestehen aus den folgenden drei Grundelementen:

- Gewinnbeteiligung (bare, aufgeschobene und auf Aktienbasis),
- Kapitalbeteiligung (Belegschaftsaktien und -aktienoptionen),
- Employee Stock Ownership Plans (ESOPs) als kollektives Beteiligungsmodell unter Einbeziehung der anderen beiden Elemente.

Gewinnbeteiligung, Belegschaftsaktien und -aktienoptionen sind in der gesamten Europäischen Union relativ verbreitet; ESOPs dagegen kommen überwiegend in den Staaten mit angloamerikanischer Rechtstradition, z.B. Großbritannien und Irland[11], aber auch in Ungarn oder Kroatien vor.

ESOPs sind in den Vereinigten Staaten als ein Finanzierungsinstrument entstanden, das unter Verwendung externer Kredite die Entwicklung einer hohen Mitarbeiterkapitalbeteiligung ermöglicht und für die Finanzierung der Unternehmensnachfolge in nicht börsennotierten KMU genutzt werden kann.[12] Des Weiteren bieten die in den USA gemachten Erfahrungen aufgrund der Tatsache, dass sie in allen 50 Bundesstaaten umgesetzt wurden, ein Modell für einen grenzübergreifenden Rechtsrahmen. In ihrer Mitteilung über „Rahmenbedingungen für die Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer"[13] verweist die Europäische Kommission ausdrücklich auf diese Erfahrungen und betont „in welchem Maße die finanzielle Beteiligung das Wirtschaftswachstum und den industriellen Wandel fördern und sicherstellen kann, dass alle Arbeitnehmer am wachsenden Wohlstand teilhaben".

Während im Allgemeinen das Eigentum an Aktien des Arbeitgeberunternehmens für Mitarbeiter ein zusätzliches Risiko bedeutet, trifft dies beim ESOP nicht zu. Zwar werden die Mitarbeiter genau wie in anderen Kapitalbeteiligungsmodellen ermutigt, in die Aktien ihres Arbeitgeberunternehmens und nicht eines anderen Unternehmens zu investieren, wodurch das Risiko konzentriert und nicht gestreut wird. Doch beim ESOP gibt es einen wesentlichen Unterschied: Die Anteile werden durch genau terminierte Zahlungen des Unternehmens an den Employee Share Ownership Trust (ESOT) finanziert. Diese Zahlungen stellen für den Mitarbeiter einen zusätzlichen Vorteil neben der traditionellen Vergütung dar; sein Gehalt bleibt unangetastet. Als besonders innovatives und in Europa noch wenig verbreitetes Konzept und im Hinblick auf die Frage der Unternehmensnachfolge soll im folgenden daher der ESOP näher analysiert werden.

1. Der ESOP und die Gewinnbeteiligung auf Aktienbasis

Die Gewinnbeteiligung auf Aktienbasis ist eine Form der aufgeschobenen Gewinnbeteiligung, bei der der Gewinnanteil in Aktien des Unternehmens ausgezahlt wird. Die Aktien werden in der Regel für eine bestimmte Frist in einem Aktienfonds des Unternehmens eingefroren, und die Belegschaft kann erst nach Ablauf dieser Frist über sie verfügen. Ähnlich sind Employee Stock Ownership Plans (ESOPs) durch das Unternehmen finanziert, welches entweder Anteile bzw. Aktien des (i.d.R. nicht börsennotierten) Unternehmens, Finanzmittel für ihren Erwerb oder Sicherheiten für einen Kredit, den der Plan für den Erwerb existierender oder neuer Anteile bzw. Aktien aufnimmt, bereitstellt. Die Elemente können kombiniert werden, so dass sich die folgenden Strukturmerkmale ergeben: (vgl. Abb. 1)[14]

- Das Unternehmen gründet einen treuhänderischen ESOP-Fonds zugunsten der Mitarbeiter (in Kontinentaleuropa in Form einer Kapitalgesellschaft, eines Verein oder einer Stiftung; im angloamerikanischen Rechtskreis in der Regel in Form eines Trusts).

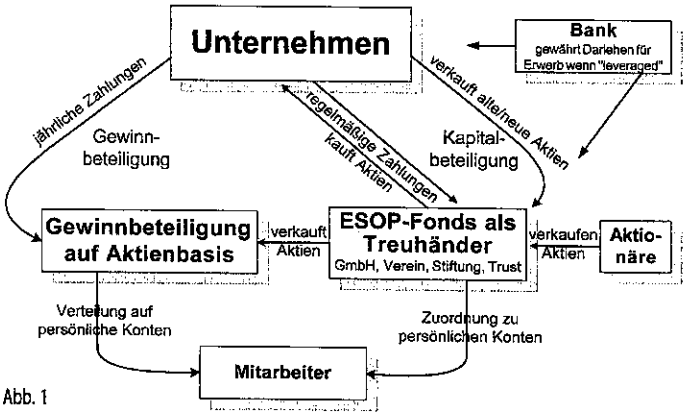


Abb. 1

- Der ESOP-Fonds wird normalerweise durch eine Kombination aus Leistungen des Unternehmens und einem Kredit finanziert. Der ESOP-Fonds kann den Kredit direkt von einer Bank aufnehmen oder aber vom Unternehmen, das seinerseits ein Darlehen bei einer Bank oder bei einem anderen Kreditgeber aufnimmt. Anteile bzw. Aktien werden entweder von Altaktionären erworben oder im Rahmen einer Kapitalerhöhung ausgegeben. Als Sicherheit für das Darlehen des ESOP-Fonds wird üblicherweise eine Garantie des Unternehmens verwendet; es gibt aber auch Gestaltungen ohne Rückgriff auf das Unternehmen.
- Die Anteile bzw. Aktien werden durch ESOP-Fonds treuhänderisch für die Mitarbeiter gehalten und erst nach einer Sperrfrist den persönlichen Konten der Mitarbeiter zugeordnet. Diese Sperrfrist, während derer die Anteile bzw. Aktien auf einem Konto des ESOP-Fonds festliegen, wird entweder vom Treuhänder bestimmt oder sie richtet sich nach dem Tilgungsplan des Darlehens bzw. nach steuerlichen Gesichtspunkten. Meist spielen sämtliche Aspekte eine Rolle.
- Wird ein Gewinnbeteiligungsplan auf Aktienbasis zur Verteilung der Aktien verwendet, so werden diese übertragen, ohne dass der Gewinnbeteiligungsplan dafür Zahlungen leistet. Alternativ kann das Unternehmen an diesen Plan Zahlungen leisten, mit denen der Gewinnbeteiligungsplan Aktien vom ESOP-Fonds erwirbt. In beiden Fällen werden die Aktien bereits mit dem Erwerb individuellen Konten der Mitarbeiter zugeordnet.
- Das Darlehen kann durch direkte Zahlungen des Unternehmens an den ESOP-Fonds, aus dem Erlös vom Aktienverkauf an den Gewinnbeteiligungsplan auf Aktienbasis sowie aus den Dividenden auf Anteile bzw. Aktien, die der ESOP-Fonds hält, getilgt werden.

2. Besondere Eigenschaften des Employee Stock Ownership Plan

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

11 Zu Irland vgl. *J. Shanahan, L. Hennessy*, Underpinning Partnership at the Workplace – An MSF Guide to Profit Sharing, ESOPs and Equity Participation, Dublin, 1998, S. 9.

12 Siehe Empfehlung der Europäischen Kommission vom 7.12.1994 „Über die Unternehmensnachfolge in Klein- und Mittelstands-Unternehmen", 94/1069/EWG, mit erklärendem Vermerk, ABl. EG, C 400, 31.12.1994, S. 1. Einer der Kernbereiche nach dem Abschlussbericht des MAP 2002-Projekts, Generaldirektion der Europäischen Kommission für Unternehmen „Transfer of Businesses – Continuity Through a New Beginning", 2003.

13 KOM (2002) 364 endgültig, 5.7.2002, S. 3, 11.

14 Gemäß der Definition in *J. Shannahan, L. Hennessy*, Underpinning Partnership at the Workplace – An MSF Guide to Profit-Sharing, ESOPs and Equity Participation, Dublin, 1998, S. 9.

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 Verkauf und weitergehenden Erwerb bereitstellt, was üblicherweise durch Anteilsauktionen im Zweijahresrhythmus erfolgt. Der ESOP-Fonds kann diesen Markt mit Liquidität versorgen, wenn er gleichzeitig Anteile erwirbt, um diese dann später an Mitarbeiter zu übertragen. Da durch den ESOP innerhalb des Unternehmens ein Markt für Aktien bzw. Anteile entsteht, die sonst nicht handelbar wären, ist der ESOP ein Finanzierungsmodell, von dem sowohl die Arbeitnehmer als auch das Arbeitgeberunternehmen profitieren.

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. Dieser Mechanismus ist wichtig, da er größere Transaktionen innerhalb des Unternehmens erleichtert und zugleich substanzielle 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 ergänzende Möglichkeit.[15] 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.[16]

Durch die Nutzung der Fähigkeit des Unternehmens, den Kredit, mit dem die Belegschaftsaktien vom ESOP-Fonds bezahlt werden, aufzunehmen oder zu besichern, sowie durch die steuerliche Absetzbarkeit der Tilgungszahlungen, werden die Kosten einer Finanzierung nach diesem Modell erheblich reduziert.[17] Ein zusätzlicher Vorteil des ESOP-Modells gegenüber einem konventionellen Bankkredit ergibt sich aus der Tatsache, dass die Anteile bzw. Aktien nicht an Dritte verkauft werden und somit das Risiko eines Kontrollverlustes vermieden werden kann; damit ist auch unter diesem Gesichtspunkt das ESOP-Modell einem konventionellen Bankkredit vorzuziehen. Selbstverständlich kann jede Kapitalbeteiligung der Belegschaft von 1% bis 100% mit Hilfe des ESOP-Modells auch ohne Fremdfinanzierung (*non-leveraged*) erreicht werden.

Das ESOP-Modell als Oberbegriff für alle Modelle, die auf einem treuhänderischen Fonds des Unternehmens für Belegschaftsaktien beruhen, hat viele Gemeinsamkeiten mit der Gewinnbeteiligung auf Aktienbasis, unterliegt aber weniger Beschränkungen als diese. Während die Gewinnbeteiligung nur eine Finanzierungsquelle hat, nämlich direkte Zahlungen vom Arbeitgeberunternehmen, kann der ESOP-Fonds aus verschiedenen Quellen finanziert werden:

- Darlehen des Arbeitgeberunternehmens, eines Gesellschafters bzw. Aktionärs, der seine Anteile bzw. Aktien verkauft, oder eines Kreditinstituts,
- Dividenden,
- Erlös vom Aktienverkauf an einen Gewinnbeteiligungsplan auf Aktienbasis,
- direkte Zahlungen des Arbeitgeberunternehmens.

Die Gewinnbeteiligungsmodelle auf Aktienbasis stellen für das Unternehmen ein Mittel dar, um den Mitarbeitern Aktien zu übertragen, bieten jedoch keinen Markt für diese Aktien. Dagegen stellt das ESOP-Modell nicht nur eine neue Quelle für Anteile bzw. Aktien dar, die an einen Gewinnbeteiligungsplan verkauft werden können, sondern schafft auch einen internen Markt, auf dem die Mitarbeiter ihre Anteile bzw. Aktien verkaufen können, wodurch zugleich Anteile bzw. Aktien für künftige Mitarbeiter akkumuliert werden. Der interne Aktienmarkt ist besonders für nicht börsennotierte kleine und mittelständische Unternehmen, denen andere Möglichkeiten der Handelbarkeit ihrer Anteile kaum zugänglich sind, wertvoll.

3. Potenzielle Risiken und Kosten der Einführung von ESOPs

Andererseits birgt eine fremdfinanzierte Kapitalbeteiligung wie beim ESOP-Modell *Risiken*. Während bei Gewinnbeteiligungsplänen die Finanzierung von den Erträgen abhängt, sind bei fremdfinanzierten Plänen regelmäßige Zahlungen unabhängig vom Umsatz erforderlich wie bei der Aufnahme eines konventionellen Darlehens. Beim ESOP-Modell werden die Darlehen vom Unternehmen als Verbindlichkeiten geführt, wenn das Unternehmen eine Garantie für das Darlehen aufnimmt oder sich zu regelmäßigen Zahlungen verpflichtet. Im Extremfall kann die Verpflichtung zur Rückzahlung des Darlehens die Existenz des Unternehmens bedrohen, wenn es nicht wächst oder unprofitabel wird. In Abwesenheit eines externen Marktes für die Aktien bzw. Anteile kann auch der Fall eintreten, dass geschlossene Gesellschaften gezwungen sind, Anteile von ausscheidenden Mitarbeitern aufzukaufen, wenn der Gesellschaftsvertrag oder nationales Recht dies vorsieht.[18] In dieser Situation wächst die Höhe dieser Rückkaufverbindlichkeit in erfolgreichen Unternehmen grundsätzlich mit steigendem Aktienwert, obwohl sich der Prozentsatz am Umlaufkapital in der Regel nicht verändert.[19] Wenn das Unternehmen keinen realistischen Plan zur Tilgung dieser Verbindlichkeit aufstellt, kann es gezwungen sein, die Anteile bzw. Aktien öffentlich zum Verkauf anzubieten, um die Verbindlichkeit zu erfüllen, was sehr kostenaufwendig ist, zum Kontrollverlust führt und eine Kapitalbeteiligung für künftige Mitarbeiter ausschließt.[20] Eine bessere Alternative wäre eine besondere Rückstellung (*sinking fund*), obwohl sich in kleinen Unternehmen mit wenigen Mitarbeitern die Festlegung der versicherungsma-

15 Wenn das Kurs-Gewinn-Verhältnis (KGV) bei 5 liegt und der Zinssatz niedrig ist, z. B. 5%, würde die Tilgung eines 7-Jahres-Standard-Kredits nach der Formel K/7 + K × 0.05 fast eine Dividende von 20% im ersten Jahr erfordern.

16 Für die Vereinigten Staaten vgl. *C. Bachman, K. Butcher*, ESOP Financing, National Center for Employee Ownership Conference Paper, San Francisco CA, 2002.

17 Im Rahmen einer Modifikation der dargestellten Darlehensstruktur bevorzugt der Kreditgeber oft, den Kredit direkt an das Unternehmen zu vergeben, auf das ein zweites „spiegelbildliches" Darlehen des Unternehmens an den ESOP-Fonds folgt. Die Besteuerung ist in diesem Fall die gleiche wie bei einem direkten Darlehen an den ESOP-Fonds. Die Rückzahlungen sind auch in diesem Fall abzugsfähig, da das Unternehmen jährliche abzugsfähige Zahlungen an den ESOP-Fonds leisten muss, die der Höhe nach dem für die Tilgung des internen Darlehens des Unternehmens an den ESOP-Fonds erforderlichen Betrag entsprechen. Die Zahlungen des ESOP-Fonds an das Unternehmen zur Tilgung des internen Darlehens sind ebenfalls abzugsfähig und können vom Unternehmen zur Tilgung des Bankdarlehens verwendet werden. Das System der „spiegelbildlichen" Darlehen gibt dem Kreditgeber eine bessere Sicherheit. Sollte der Kreditnehmer nicht imstande sein, den Kredit zurückzuzahlen, ist die Position des Kreditgebers besser, da er die Sicherheit direkt vom Kreditnehmer und nicht vom Garanten bekommen hat.

18 So etwa in den Vereinigten Staaten. In Irland hingegen haben ausscheidende Mitarbeiter kein Recht, zum Marktwert ausgekauft zu werden.

19 Der Anteil des Umlaufkapitals des Unternehmens, der für die Bedienung der Rückkaufverbindlichkeit jährlich eingeplant werden muss, ist relativ konstant, es sei denn, dass sich das Kurs-Gewinn-Verhältnis wesentlich verändert. Ein Durchschnittsunternehmen braucht jährlich einen Betrag, der 7,5% des Wertes der im Fonds festgelegten Aktien entspricht. Dieser Betrag entspricht den Dividenden in Höhe von 7,5%, aber nur auf Aktien, die den persönlichen Mitarbeiterkonten bereits zugeordnet wurden, vgl. *L. Lyon*, The Repurchase Liability or The Phantom of the ESOP, San Francisco CA (Menke & Associates, Inc.), 1989, S. 4 ff.

20 Daher soll für den Rückkauf ein langfristiger Finanzplan aufgestellt werden, um sicherzugehen, dass das Unternehmen eine solche „Dividende" tragen kann. Anderenfalls sollte eine Grenze für den Anteil des ESOP am Unternehmenskapital festgelegt werden. Ein wachsendes Unternehmen könnte im Übrigen sein ganzes Umlaufkapital für die Expansion brauchen, jedoch würde ein derart schnell wachsendes Unternehmen wohl an die Börse gehen wollen.

thematischen Voraussetzungen für die Kalkulation der zu erwartenden Ausgaben als schwierig erweisen könnte.[21] Entfällt ein relativ hoher Anteil der Verbindlichkeit auf wenige Planteilnehmer, kommt der Einsatz einer Lebensversicherung in Betracht.[22]

Abhängig von Unternehmensgröße und beteiligten Arbeitnehmern, können die Kosten der Entwicklung und Umsetzung dieses Modells der finanziellen Beteiligung erheblich sein. Auch die laufenden Kosten für Verwaltung, Rechtsberatung und Mitarbeiterberatungen bzw. Belegschaftsschulungen müssen eingerechnet werden. Bei geschlossenen Gesellschaften ergeben sich zusätzliche Ausgaben gegebenenfalls aus der Pflicht, den Unternehmenswert jährlich von einem unabhängigen Experten feststellen zu lassen. Für ein mittelständisches Unternehmen in den USA etwa betragen die Kosten für die Einrichtung eines ESOP rund 40 000 USD und die jährlichen Verwaltungskosten, einschließlich der Bewertungskosten, um die 15 000 USD.[23] Grundsätzlich gilt, dass für Kleinunternehmen diese Kosten die Steuervorteile übersteigen können.[24]

IV. ESOPs als Vehikel für die Unternehmensnachfolge

ESOPs können ohne Schwierigkeiten einem oder mehreren verkaufswilligen Eigentümern ihre Aktien bzw. Anteile abkaufen, während nicht verkaufswillige Eigentümer ihre Aktien bzw. Anteile weiterhin halten können. Aus Sicht der Unternehmenseigentümer bzw. Anteilseigner ist dies einer der wichtigsten Vorteile des ESOP. Gleichzeitig ermöglicht der ESOP ausscheidenden Eigentümern, ihren Wertpapierbestand ohne teuren Börsengang zu diversifizieren.[25] Ferner wird der Beteiligungsbesitz der verbleibenden Anteilseigner nicht verwässert, da keine neuen Aktien bzw. Anteile ausgegeben werden und alle Aktien bzw. Anteile zum Marktpreis gehandelt werden.[26]

Wie oben dargelegt, tilgt in dem Fall, dass der ESOP-Fonds zum Erwerb der Aktien oder Anteile einen Kredit aufnimmt, das Unternehmen das externe Darlehen, indem es die Einnahmen des Trusts aus Dividenden mit den eigenen abzugsfähigen Zahlungen an den Plan kombiniert. Jährlich wird eine Anzahl von Aktien bzw. Anteilen, die dem in diesem Jahr getilgten Teil des Darlehens entspricht, den persönlichen Mitarbeiterkonten zugeordnet, in der Regel proportional zu ihrem Gehalt. Auf diese Weise entsteht durch den ESOP in Mittelstandsunternehmen ein Markt für die Aktien bzw. Anteile ausscheidender Eigentümer zu einem für sie akzeptablen Preis, der ohne dieses Modell nicht existieren würde. Gleichzeitig kann – zu einem Zeitpunkt, an dem die Übertragung der Kontrolle über das Unternehmen angemessen erscheint – das Eigentum motivierten Mitarbeitern, die ein starkes Interesse am langfristigen Erfolg ihres Unternehmens haben, übertragen werden.

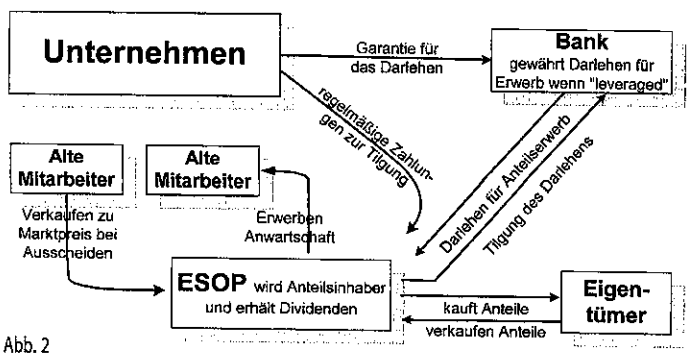


Abb. 2

Somit ist der ESOP eine attraktive Alternative zum Unternehmensverkauf an Dritte, insbesondere wenn der Wunsch besteht, die Kontrolle über das Unternehmen innerhalb der Familie oder einer Kerngruppe von Mitarbeitern zu behalten.[27] Da der ESOP ein Trust-Plan ist, wird die Kontrolle über die Aktien bzw. Anteile treuhänderisch dem ESOP-Fonds (im angloamerikanischen Rechtskreis meist ein Trust) übertragen und ist von den „begünstigten Eigentümern" getrennt. Der Treuhänder (Trustee) übt die Stimmrechte aus, während die Mitarbeiter Begünstigte des ESOP-Fonds sind. Treuhänder kann auch die Person sein, die zuvor einige oder alle eigenen Anteile bzw. Aktien an den Trust verkauft hat. Insbesondere für kleinere Unternehmen ist es einfacher, auf diese Weise die Übertragung des Eigentums in Etappen umzusetzen – für diejenigen Eigentümer, die am sofortigen Verkauf interessiert sind, wird ein Markt für die Aktien bzw. Anteile geschaffen, während andere Eigentümer ihre Aktien bzw. Anteile so lange halten können, bis sie verkaufen wollen. Dadurch wird es möglich, dass Auszahlungen schrittweise erfolgen, ohne die Kontrolle sofort aufzugeben.[28]

Der große Vorzug des ESOP ist somit die Möglichkeit, eine schrittweise 100%ige Eigentumsübertragung durchzuführen, ohne dass eine 100% Fremdfinanzierung notwendig wird.[29]

In den Vereinigten Staaten gab es im Jahre 2007 rund 11 000 ESOPs, die etwa zehn Millionen Beschäftigte erfassten. Die überwiegende Mehrheit der ESOPs wurde in Unternehmen, deren Anteile nicht öffentlich gehandelt werden, eingeführt; in ca. 3500 Unternehmen hält der ESOP die Mehrheit der Anteile und ca. 2000 sind zu 100% im Eigentum des ESOP. Aber auch unabhängig von dem Problem der Unternehmensnachfolge ist der ESOP in den USA heute fester Bestandteil der Unternehmenswelt. Mehr als die Hälfte aller *Fortune-500*-Unternehmen fördern ESOPs. Mehr als 40% von *Inc. Magazine's* 100 am schnellsten wachsenden Unternehmen finanzieren aktuell ESOPs.

// Autoren

Dr. Jens Lowitzsch ist seit 2000 am Inter-Universitären Zentrum für Deutsches, Kroatisches, Europäisches Recht und Rechtsvergleichung der Freien Universität Berlin Berlin-Koordinator und Projektmanager. Er arbeitet seit Jahren eng mit Menke Associates, einem der führenden ESOP-Berater in den Vereinigten Staaten, zusammen.

21 Zu US-ESOPs vgl. *D. Ackermann*, How to Cash Out Tax-Free, Yet Keep Your Business ... ESOPs – A Practical Guide for Business Owners and Their Advisors, Conference Paper, National Center for Employee Ownership, San Francisco CA, 2002.

22 Vgl. *R.C. Bye*, The Case for COLI (Corporate Owned Life Insurance) – Funding the Repurchase Obligation, Conference Paper, National Center for Employee Ownership, San Francisco CA, 2002.

23 Die Informationen wurden von Menke & Associates, Inc., San Francisco CA, zur Verfügung gestellt. Kosten bei kleineren Unternehmen sind grundsätzlich niedriger, die laufenden Kosten entsprechen ca. USD 5000 jährlich.

24 Vgl. *E. Poutsma, H. van den Tillaart* (1996). Die Kosten für die Einrichtung sind jedoch in der Regel abzugsfähig wie z.B. in Irland, vgl. *J. Shannahan, L. Hennessy*, Underpinning Partnership at the Workplace – An MSF Guide to Profit Sharing, ESOPs and Equity Participation, Dublin, 1998, S. 33.

25 Zu US-amerikanischen ESOPs vgl. *D. Ackermann*, How to Cash Out Tax-Free, Yet Keep Your Business ... ESOPs – a Practical Guide for Business Owners and their Advisors, Conference Paper, National Center for Employee Ownership, San Francisco CA, 2002.

26 Theoretisch wird das Wachstumspotenzial des Unternehmens durch die Verbindlichkeit aus dem Darlehen beeinträchtigt, da die Finanzmittel für den Aktienerwerb andernfalls für Investitionen in das Wachstum verwendet werden könnten. Jedoch ist es wenig wahrscheinlich, dass der Verkauf an einen Außenstehenden, der zudem nicht immer möglich ist, die gleiche Erhöhung der Produktivität und Profitabilität durch die Verbesserung der Mitarbeitermotivation zur Folge haben würde.

27 Der ESOP kann auch genutzt werden, um verkaufswilligen Aktionären Anteile abzukaufen.

28 Wenn das Darlehen zurückgezahlt ist, werden in dem meisten Unternehmen Mitarbeitervertreter in den ESOP-Plan-Ausschuss aufgenommen.

29 Ein 100%iger Buyout ist für die meisten Unternehmen kaum zu finanzieren, da dafür Fremdkapital in nicht unbeträchtlicher Höhe benötigt wird und die Kreditgeber in der Regel sehr hohe Rendite (35–40%) erwarten. Der Kostenaufwand kann mehrere Millionen Euro betragen, was die Finanzierungsmöglichkeiten der kleinen und mittelständischen Unternehmen sicherlich übersteigt.

Andreas John und Markus Stachel

Mitarbeiterbeteiligung konkret: Belegschaftsaktien, Aktienoptionen, Genussscheine und Zertifikate

Die von Bundespräsident Horst Köhler angestoßene politische Diskussion hat das Thema Mitarbeiterkapitalbeteiligung in den vergangenen Jahren auch in Deutschland zu einer öffentlichkeitswirksamen Angelegenheit gemacht. Denn so sinnvoll Beteiligungsprogramme sowohl für Unternehmen als auch für die Mitarbeiter sein mögen – Motivations- und Produktivitätssteigerung sind wissenschaftlich nachgewiesen – bieten nach einer Auswertung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung nur 2% der Unternehmen in Deutschland solche direkten Kapitalengagements an ihren Betrieben an (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Betriebspanel 2005 (IAB Kurzbericht 13/2006), S. 3). Doch nicht nur das Angebot, auch die Nachfrage ist mäßig. Denn immer weniger Mitarbeiter erwerben Anteile ihres Unternehmens. Das Deutsche Aktieninstitut (DAI) hat in seiner aktuellen Statistik 40% weniger Belegschaftsaktionäre als noch vor zehn Jahren gezählt (Deutsches Aktieninstitut e.V., Statistiken – Zahl der Aktionäre in Deutschland, 30.7.2008).

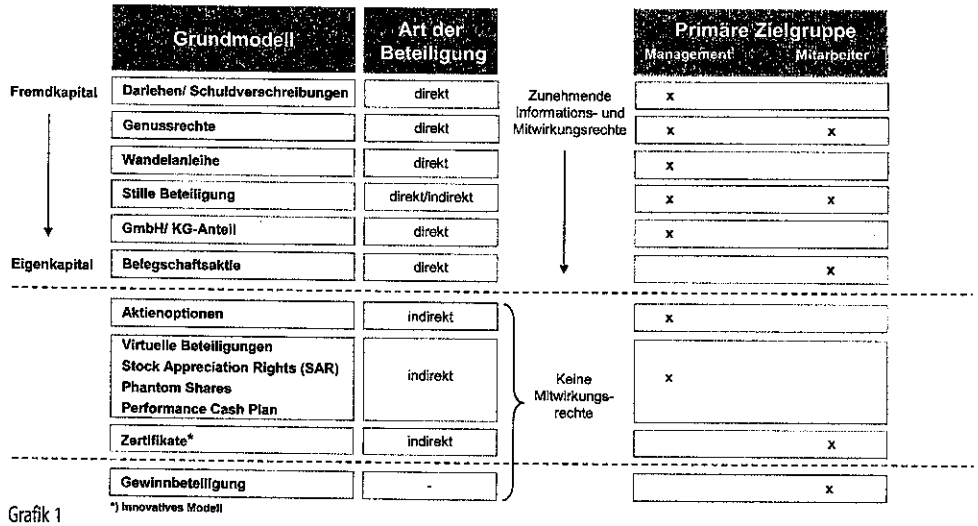
I. Einführung

Neben der vergleichsweise geringen staatlichen Förderung gem. § 19a EStG (Steuerfreiheit bis zu 135 Euro p.a. für verbilligte oder unentgeltlich gewährte Vermögensbeteiligungen im Rahmen von Dienstverhältnissen[1]) war und ist ein weiterer Grund für die nur geringe Verbreitung von Beteiligungsprogrammen der damit verbundene administrative Aufwand. Dieser entsteht bereits bei der Konzipierung solcher Programme, setzt sich fort in der Bestandsführung und endet exemplarisch mit dem Übertrag der Wertpapiere in die Depots der Mitarbeiter. Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, Banken und andere Dienstleister können hierbei einen entscheidenden Beitrag leisten, um die Unternehmen von den bürokratischen Fesseln zu befreien. Wie diese Unterstützung, am Beispiel der Dienstleistungen einer Bank, aussehen kann, soll Gegenstand dieses Beitrages sein.

II. Überblick

Mitarbeiterbeteiligung in deutschen Unternehmen kann prinzipiell nach Erfolgs- und Kapitalbeteiligung unterschieden werden. Bei einer Erfolgsbeteiligung erhalten Mitarbeiter zusätzlich zu Lohn und Gehalt eine erfolgsabhängige Zuwendung. Bei einer Kapitalbeteiligung im engeren Sinn erhalten die Mitarbeiter eine Beteiligung am Eigenkapital (gesellschaftsrechtliche Konstruktion), während sie bei einer Kapitalbeteiligung im weiteren Sinn eine Beteiligung am Fremdkapital eingehen (schuldrechtliche Konstruktion). Kapitalbeteiligungen sind in der Regel mit immateriellen Rechten verbunden, die insbesondere Informations- und Mitwirkungsrechte an betrieblichen Entscheidungsprozessen beinhalten. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang Auskunfts-, Teilnahme- und Stimmrechte im Rahmen der Haupt- bzw. Gesellschafterversammlung; manifestiert u.a. in § 131 AktG bzw. § 46–51 GmbHG.

Einen grundlegenden Überblick über die derzeitigen Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung in deutschen Unternehmen zeigt folgende Grafik:



Grafik 1

Entscheidendes Kriterium für die Ansprache bestimmter Personenkreise ist die Komplexität der Programme und damit verbunden die Vermittelbarkeit an den jeweiligen Adressatenkreis. Erfahrungen haben gezeigt, dass die Implementierung von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen insbesondere dann zum Erfolg wird, wenn diese sich an der Zielgruppe orientieren (Gehaltsniveau, unternehmerischer Einfluss usw.). Bewährt hat sich eine zielgruppenspezifische Ansprache und damit verbunden eine Kommunikation, welche sich durch eine einfache und verständliche sprachliche Darstellung und eine klare Vermittlung von Botschaften auszeichnet.

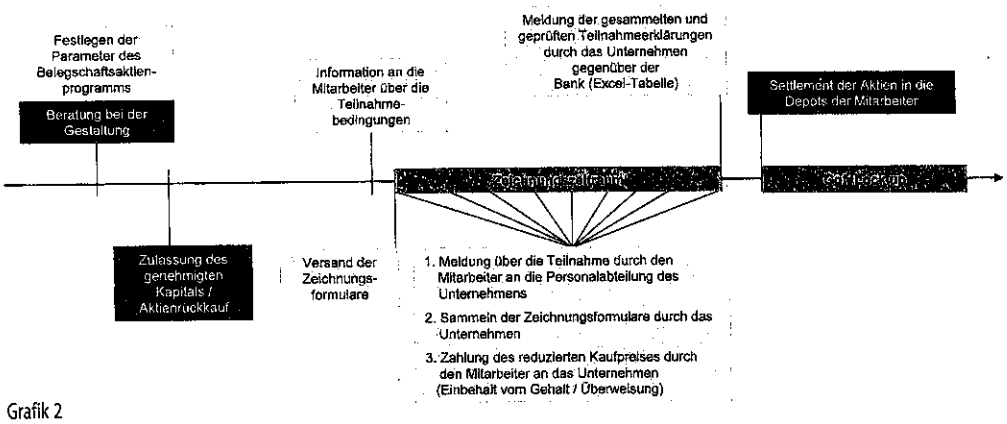
1 Soll durch §3 Nr. 39 EStG ersetzt werden, womit sich der steuer- und sozialversicherungsfreie Höchstbetrag für die Überlassung von Vermögensbeteiligungen auf 360 Euro p.a. erhöht.

II. Belegschaftsaktie – Unternehmensbeteiligung mit Discount

Belegschaftsaktienprogramme beinhalten die Ausgabe von Aktien an Mitarbeiter, versehen mit einem Abschlag auf den aktuellen Wert der Aktie. Eine Börsennotierung vereinfacht das Procedere, ist aber nicht zwingend erforderlich. Ein wesentlicher Vorteil eines Belegschaftsaktienprogramms ist die geringe Komplexität und damit verbunden die schon erwähnte leichte Vermittelbarkeit an den Mitarbeiter. In vielen Unternehmen werden Belegschaftsaktien zudem unter Nutzung der Steuerfreiheit gem. §19 a EStG ausgegeben, also unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung durch den Staat.

Auf Unternehmensseite ist die Verwaltung von Belegschaftsaktienprogrammen vergleichsweise einfach darstellbar, da es sich bei der Ausgabe von Belegschaftsaktien um einen einmaligen Vorgang handelt. Eine fortlaufende Betreuung des Programms, wie z.B. die Aktualisierung von Mitarbeiterdaten oder eine Überwachung von weiteren Programmparametern über die Laufzeit (wie z.B. bei Aktienoptionsprogrammen) ist nicht erforderlich. Wesentlicher Nachteil, insbesondere aus Unternehmenssicht, ist der Umstand, dass mit der Ausgabe von Belegschaftsaktien ausschließlich im Rahmen der Förderung gem. § 19a EStG aufgrund des geringen Volumens eine nur eingeschränkte Bindungswirkung der Mitarbeiter an das Unternehmen erzielt wird.

Folgende Prozessschritte sind bei der Auflage eines Belegschaftsaktienprogramms zu beachten (die dunkelgrau unterlegten Rahmen kennzeichnen die Aufgaben, die eine Bank im Rahmen des Ausgabeprozesses von Belegschaftsaktien bei Bedarf übernehmen könnte):



Grafik 2

Neben der Beratung bei der Gestaltung des Programms ist es originäre Aufgabe einer Bank, die Belegschaftsaktien „entstehen" zu lassen, indem sie die entsprechenden Anträge für die Zulassung der dafür notwendigen Kapitalien bei der jeweiligen Börse stellt. Alternativ können die für das Programm erforderlichen Aktien mittels Aktienrückkauf erworben werden (§ 71 Abs. 1 Nr. 2 AktG). Da sich ein Aktienrückkauf in der Regel über einen längeren Zeitraum hinzieht und zudem erschwerend hinzukommt, dass in illiquiden Werten nur eine sehr begrenzte Anzahl Aktien auf täglicher Basis zu erwerben ist, wird der Zulassung und Notierungseinbeziehung so genannter „neuer Aktien" die meiste Bedeutung zukommen.

Mit finaler Zuteilung der Aktien an die Mitarbeiter steht die Übertragung der Aktien in die jeweiligen Depots der Mitarbeiter an. Damit dieser Prozess möglichst wenige Rückläufer aufweist, d.h. Aktien mit unbekannter Empfängerangabe zur aktienverteilenden Bank zurückkommen, sollten u.a. die Zeichnungsformulare im Vorfeld mit der Bank abgestimmt sein. Wichtig ist, dass das Formular alle relevanten Daten enthält und der Mitarbeiter sensibilisiert wird, seine Angaben vollständig und lesbar zu leisten. Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass aufgrund der manuellen Nachbearbeitung gerade die Rückläufer sehr zeit- und kostenintensiv sind.

Nur wenige nicht börsennotierte Gesellschaften nutzen das Instrument der Ausgabe von Belegschaftsaktien. Ein Grund ist die nicht vorhandene Fungibilität und Veräußerbarkeit der Aktien. Gerade dieser Punkt führt zum Teil zu sehr geringen Teilnahmequoten an solchen Programmen, wenn die Gesellschaft nicht über eine Börsennotierung verfügt. Eine Lösung kann darin bestehen, durch eine begleitende Bank für die Aktien der Mitarbeiter einen außerbörslichen Handel zu organisieren, der einen Kauf bzw. Verkauf der Belegschaftsaktien zulässt. Voraussetzung dafür ist, dass sich die Aktien in Girosammelverwahrung befinden und eine regelmäßige Ermittlung des Unternehmenswertes erfolgt. Dieser Wert bildet die Basis, auf der bereitgestellten Handelsplattform z.B. viermal im Jahr in zweiwöchigen Handelsfenstern Aktien zu handeln. Durch die Bank würde in diesem Fall der Abgleich des Angebots- und Nachfragevolumens, eine unter Umständen notwendige Repartierung des Volumens sowie der Übertrag der Aktien in die Depots gegen Zahlung dargestellt.

III. Aktienoptionen – Unternehmensbeteiligung mit Hebeleffekt

Mit der Ausgabe von Aktienoptionen an den Mitarbeiter erhält der Mitarbeiter das Recht, innerhalb einer bestimmten Laufzeit, Aktien zu einem im Voraus festgelegten Preis (Basispreis) zu erwerben. Zielgruppe für die Ausgabe stellt insbesondere das obere Management dar, um Managementziele mit Aktionärsinteressen zu verknüpfen. Zudem sind aufgrund der Komplexität vieler aktuell anzutreffender Aktienoptionsprogramme diese schon allein aus Verständnisproblemen nicht unbedingt für jeden Mitarbeiter geeignet.

Ein bedeutender Vorteil von Aktienoptionen stellt die hohe Anreizwirkung in Bezug auf die Bezahlung des Management basierend auf einer positiven operativen Entwicklung der Gesellschaft und damit einem steigenden Aktienkurs dar. Wesentliche Nachteile sind der erhöhte Verwaltungsaufwand für die Bestandsführung und Ausübung der Optionen und die bilanziellen Auswirkungen des seit 2005 geltenden IFRS 2 Standards. Nach IFRS 2 sind Aktienoptionen erfolgswirksam als Personalaufwand zu erfassen, während sie im Vorfeld von IFRS 2 lediglich im Kleingedruckten des Anhangs im Jahresabschluss Erwähnung fanden.

In Bezug auf Dienstleistungen, die durch die Bank zu erbringen sind, kommt neben der bereits erwähnten Beratung bei der Gestaltung des Aktienoptionsprogramms, z.B. geeignete Wahl der Ausübungsfenster im Hinblick auf abweichende Dividendenberechtigung der nun entstehenden Aktien bei Ausübung der Optionen vor der Hauptversammlung. der Zulassung der notwendigen Kapitalien bzw. dem Rückkauf eigener Aktien insbesondere der „Ver-

wertung" der Aktien nach Ausübung der Optionen durch die Mitarbeiter erhöhte Bedeutung zu.
Hinsichtlich der Verwertung muss zwischen dem unmittelbaen Verkauf der aus der Optionsausübung entstehenden Aktien unter der direkten Übertragung der Aktien in das jeweilige Depot des Mitarbeiters unterschieden werden. Beide Alternativen sollten schon in der Ausübungserklärung Berücksichtigung finden, um dem Mitarbeiter ein Wahlrecht einzuräumen. Der Verkauf der Aktien kann entweder über die Börse oder mittels Verkauf von Aktienblöcken an institutionelle Investoren dargestellt werden. Der Verkauf über die Börse ist „geräuschloser" zu vollziehen, jedoch – insbesondere bei hohen Volumina – mit dem Risiko verbunden, dass der Aktienkurs des betreffenden Unternehmens unter Druck gerät. Demgegenüber bietet der Verkauf von Blöcken an institutionelle Investoren den Vorteil einer weitestgehenden Kursneutralität. Um den Verkaufsprozess optimal vorzubereiten, bietet es sich im Vorfeld der Transaktion an, über eine gezielte Vermarktung der Aktie Nachfrage bei potenziellen Käufern zu wecken. Ein dem institutionellen Investor unter Umständen zu gewährender Abschlag ist abhängig von der Liquidität der Aktie, der Indexzugehörigkeit etc.
Ein weiterer wesentlicher Punkt aus Mitarbeitersicht ist die Zahlung des Basispreises durch den Mitarbeiter im Rahmen des Ausübungsprozesses (gem. § 199 Abs. 1 AktG). Im Normalfall erfolgt dies durch Einbehalt von der Gehaltsabrechnung oder Überweisung des Mitarbeiters an die Gesellschaft. Problematisch für den Mitarbeiter wird es jedoch dann, wenn er über eine sehr große Anzahl an Optionen verfügt und diese gleichzeitig ausüben möchte. Es kann dann zu einem relativ hohen kurzfristigen Finanzierungsbedarf auf Seiten des Mitarbeiters kommen.
Um diesem Umstand zu begegnen, kann der Mitarbeiter das Recht zur Ausübung der Optionen und zum sofortigen Verkauf der Aktien auf die begleitende Bank übertragen. Diese wird quasi in Form eines Kredites den Basispreis für den Mitarbeiter leisten, anschließend die Aktien verkaufen und aus dem Verkaufserlös den „Kredit" tilgen. Der Restbetrag wird anschließend an den Mitarbeiter übertragen.

IV. Mitarbeitergenussschein – Unternehmensbeteiligung mit Genuss

Ein Genussschein stellt eine Mischform aus Aktie und Anleihe mit gewinnabhängiger Verzinsung dar, der insbesondere für die Beteiligung von Mitarbeitern bei nicht börsennotierten Gesellschaften geeignet ist. Im Gegensatz zu den bereits vorgestellten aktienbasierten Beteiligungsprogrammen ist der Mitarbeitergenussschein rechtsformunabhängig, somit also für Kapital- und Personengesellschaften gleichermaßen geeignet. Ein bedeutender Vorteil liegt in der weitestgehenden Gestaltungsfreiheit der Genussscheinbedingungen durch den Emittenten. Die Genussscheine weisen in der Regel eine feste Laufzeit sowie eine jährliche, gewinnabhängige Verzinsung, die üblicherweise über dem Marktniveau liegen sollte, auf. Bei Ausgabe der Genussscheine hat der Mitarbeiter eine Kapitaleinlage zu leisten, die während der Laufzeit des Genussscheins im Unternehmen gebunden und am Laufzeitende an den Mitarbeiter der Genussscheine zurückzuzahlen ist. Neben der Partizipation am Unternehmensgewinn ist auch die Verlustbeteiligung charakteristisch für viele Genussscheine. Für die Akzeptanz dieses Instruments sind daher das Vertrauen der Mitarbeiter in das eigene Unternehmen, dessen erfolgreiche Geschäftsentwicklung sowie die Rückzahlungsfähigkeit bei Fälligkeit der Genussscheine entscheidende Erfolgsfaktoren. Aus Unternehmenssicht ist von Bedeutung, dass die Mittel – anders als bei der Ausgabe von Aktien – dem Unternehmen nur eine begrenzte Zeit zur Verfügung stehen. Je nach Ausgestaltung der Genussschein-/Genussrechtsbedingungen können die steuerlichen Vergünstigungen gem. § 19a EStG genutzt werden. Voraussetzung ist u. a., dass eine Rückzahlung des Genussscheines/-rechtes zum Nennwert nicht zugesagt wird, d. h. eine Verlustbeteiligung vorzusehen ist.
Neben den reinen Zahlungsvorgängen kann die Bank die Vorbereitung der Ausgabe von Genussscheinen unterstützen, indem sie Hilfestellung bei der Erstellung sämtlicher Dokumente und Formulare leistet. Dabei kommt einer intensiven Bemühung der Gesellschaft im Hinblick auf die Festlegung der Parameter des Genussscheines der steuerlichen und bilanziellen Auswirkungen und einer eventuell zu vermeidenden Prospektpflicht (für Unternehmen, die keine Offenlegung ihrer wirtschaftlichen Verhältnisse wünschen) die höchste Bedeutung bei.

V. Mitarbeiterzertifikat – Unternehmensbeteiligung mit Sicherheitsgurt

Ein Zertifikat ist eine Schuldverschreibung mit Aktienbezug und maßgeschneidertem Auszahlungsprofil am Laufzeitende.
Laut dem Deutschen Aktieninstitut sank die Zahl der Aktionäre seit dem Jahr 2000 kontinuierlich und betrug damit 40 % weniger als noch im Jahr 2000[2]. Dies ist der tiefste Stand seit 15 Jahren. Eine nicht zu unterschätzende Rolle dieses Rückgangs spielt dabei die zunehmende Verbreitung von Zertifikaten. Eine Produktgattung, die seit Jahren dynamisch gewachsen ist und zunehmend Fonds oder Aktien in den Depots der Anleger abgelöst hat. Vor allem Garantiezertifikate, die mit einem Anteil von ca. 43 % den größten Anteil am ausstehenden Zertifikatevolumen in Deutschland aufweisen, haben gezeigt, dass der Bedarf nach einer Aktienanlage mit Kapitalschutz groß ist[3]. Das liegt nicht zuletzt an den schlechten Erfahrungen vieler Anleger während der Aktienbaisse nach der Jahrtausendwende. Die derzeit volatilen Märkte rücken den Sicherheitsaspekt erneut verstärkt in den Fokus der Anleger. Mit ausgewählten Zertifikatestrukturen kann diesem Wunsch nach Absicherung begegnet werden.
Die Möglichkeit, den Erfolg risikoärmerer Anlageklassen mit einer Unternehmensbeteiligung der Mitarbeiter zu verbinden, bietet ein Mitarbeiterzertifikateprogramm. Der Mitarbeiter erwirbt nicht die Aktie „seines" Unternehmens, sondern eine Inhaberschuldverschreibung mit der Unternehmensaktie als Basiswert. Sofern das Unternehmen selbst das Zertifikat emittiert, ist, ähnlich wie bei Genussscheinen, dessen Bonität für die Einschätzung des Rückzahlungsrisikos maßgeblich.
Die genaue Ausgestaltung des Programms ist dem Management überlassen; es kann zum Beispiel in mehreren Stufen umgesetzt und unterschiedlich bezuschusst werden. So sind verschiedene Auszahlungsprofile denkbar – bis hin zu einem kapitalgarantierten Investment, beispielsweise mit einer Mindestverzinsung und der Chance auf aktienkursabhängige Zusatzrenditen. Die Unternehmensleitung kann sich für eine Variante entscheiden, aber auch für zwei oder drei, um den Mitarbeitern die Chance zu geben, je nach individueller Risikoneigung beispielsweise zwischen einem Bonus- oder Garantiezertifikat zu wählen.
Zudem profitiert das Unternehmen, indem es für die Laufzeit des Zertifikats zusätzliche finanzielle Mittel für Investitionen erhält. Auch

2 *Dr. Norbert Kuhn*, Deutsches Aktieninstitut, 29.7.2008, http://www.dai.de/internet/dai/dai-2-0.nsf/dai_publikationen.htm.
3 Deutscher Derivate Verband, Monatsstatistik September 2008, http://www.deutscher-derivate-verband.de/DE/MediaLibrary/Document/Statistics/Marktvol/09%20Bericht_September_2008.pdf.

bei Zertifikaten ist eine standardisierte wertpapiertechnische Abwicklung möglich, da die Zertifikate in bestehende Bankdepots der Mitarbeiter gebucht werden können und somit eine unternehmensinterne Verwaltung stark vereinfacht wird. Am Laufzeitende erhält der Arbeitnehmer je nach Ausgestaltung den Basiswert oder alternativ einen Barbetrag zuzüglich Verzinsung oder Bonus, wie bei klassischen Garantie- oder Teilschutzzertifikaten üblich. Interessant sind Mitarbeiterzertifikate im Übrigen nicht nur für börsennotierte Gesellschaften, sondern auch für nicht notierte Unternehmen, die sich beim Basiswert auf einen Korb von börsennotierten Vergleichsunternehmen stützen könnten.

Die begleitende Bank leistet im Umfeld der Ausgabe von Mitarbeiterzertifikaten umfassende Beratung und Hilfestellung. Exemplarisch sind die Strukturierung der Zertifikateemission, die Unterstützung bei der Erstellung eines u. U. notwendigen Verkaufs- oder Informationsprospekts und zugehöriger Kommunikationsmaterialien, der Aufbau einer Hedgeposition zur Absicherung der Kursentwicklung des Zertifikates und das Stellen von Geldkursen während der Laufzeit des Zertifikates zu nennen.

VI. Zusammenfassung

Für die Umsetzung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung, die individuell nach Vorstellungen des Unternehmen und Anforderungen der Mitarbeiter strukturiert werden können. Auch wenn diese Vielfalt für beide Seiten vorteilhaft ist, setzt sie insbesondere auf Unternehmensseite bei Auflegung eines Programms umfassende Entscheidungen, z. B. über die Zielgruppe oder die konkrete Ausgestaltung einzelner Parameter voraus. Zudem ist die Einführung eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms mit Zeitaufwand und zusätzlichen Kosten verbunden. In der Vergangenheit hat dies dazu geführt, dass in einer großen Anzahl von Unternehmen Beteiligungsprogramme nicht auf der Agenda stehen bzw. nach einer Phase des Nachdenkens wieder verworfen werden. Dies ist bedauerlich, da die Ziele, die mit Einführung solcher Programme realisiert werden sollen, einen gewissen Aufwand rechtfertigen und überdies die Unternehmen die Möglichkeit haben, durch Einbindung von externen Beratern den Aufwand innerhalb des Unternehmens klein zu halten und auf einige wenige Verwaltungstätigkeiten zu begrenzen.

Externe Berater können bei der Strukturierung der Programme gezielt Unterstützung leisten, um ein aus Unternehmens-, Mitarbeiter- und Marktsicht adäquates Programm zu entwickeln. Fokus der begleitenden Bank in diesem Umfeld liegt in der Beratung, Strukturierung und Abwicklung, insbesondere in allen Dingen, die Wertpapiertransaktionen sowie -technik betreffen. Dabei ist es aus der Erfahrung heraus wichtig, dass die Unternehmen die involvierten Parteien entsprechend frühzeitig einbinden, denn Fehler, die bei der Begebung solcher Programme am Anfang gemacht werden, sind später entweder gar nicht oder nur mit hohem Aufwand zu revidieren.

Von der Mitarbeiterkapitalbeteiligung profitieren alle Beteiligten – Mitarbeiter und Unternehmen. Dennoch hat sie in Deutschland nicht den gewünschten Stellenwert und auch die Bundesregierung ist bestrebt, durch verbesserte Rahmenbedingungen eine flächendeckende Kapitalbeteiligungskultur aufzubauen. Aufgrund langjähriger Erfahrung aus der Begleitung der unterschiedlichsten Mitarbeiterbeteiligungsprogramme kann die begleitende Bank hier einen wertvollen Beitrag leisten, um das durchführende Unternehmen deutlich zu entlasten. Ziel sollte es sein, die Attraktivität und Verbreitung dieses Instruments in Zukunft zu erhöhen, um breiten Arbeitnehmerschichten die Beteiligung am Produktivkapital zu ermöglichen und so einen wichtigen Beitrag zum Wirtschaftsstandort Deutschland zu leisten.

// Autoren

Andreas John gehört seit 1996 dem Bereich Investment Banking Equities der DZ BANK an. Seit 2007 trägt er die Gesamtverantwortung für Equity Capital Markets in der DZ BANK. Er begleitete mehr als 50 Aktienemissionen, Kapitalerhöhungen und andere Eigenkapitaltransaktionen sowie M&A-Projekte.

Markus Stachel ist Senior-Projektmanager im Bereich Equity Capital Markets. Neben der Begleitung zahlreicher ECM-Transaktionen hat er zahlreiche Mitarbeiterbeteiligungsmodelle unterschiedlichster Ausprägung (z. B. Aktienoptionen, Wandelschuldverschreibungen, Genussscheine) strukturiert und umgesetzt.

Prof. Dr. rer. oec. Eberhard Scheffler

„Ergebnisbeteiligung" der Arbeitnehmer im Sanierungsfall – ein Fallbeispiel[1]

Die vorhergehenden Vorträge haben sich mit Kapitalbeteiligungen von Arbeitnehmern an ihren Unternehmen befasst, insbesondere im Sanierungsfall. Ich möchte Ihnen ein praktisches Beispiel vorstellen, bei dem anstelle einer Kapitalbeteiligung eine Kosten- und Erfolgsbeteiligung vereinbart worden ist, mit der die Arbeitnehmer zur Sanierung ihres Unternehmens und damit zum Erhalt ihrer Arbeitsplätze beigetragen haben. Ziel war eine Senkung und Flexibilisierung der Personalkosten. Vorweg möchte ich betonen, dass es für zweckentsprechende und machbare Sanierungsmaßmahnen keine Patentlösungen gibt. Vielmehr sind die Gegebenheiten und besonderen Umstände des Einzelfalles aus-

1 Die Vortragsform wurde beibehalten.

schlaggebend, die sich in der Regel über einen längeren Zeitraum entwickelt haben und von aktuellen Ereignissen bestimmt werden. Insofern haben die besonderen Umstände des zu schildernden Falles eine wesentliche Rolle gespielt.

I. Das Unternehmen

Der konkrete Fall betrifft die Loewe AG und ihr Tochterunternehmen Loewe Opta GmbH, die ihren Sitz in Kronach in Oberfranken haben. Es handelt sich um einen konzernunabhängigen, mittelständischen Konzern mit knapp 1000 Mitarbeitern. Die Muttergesellschaft ging im Juli 1999 mit Unterstützung eines Investmentunternehmens an die Börse.
Loewe ist neben der Firma Metz in Fürth der einzige noch verbliebene Produzent von Fernsehgeräten in Deutschland. Mit seinen Produkten besetzt Loewe das High-End-Segment des Marktes. Die Konzentration auf technisch und designmäßig hochwertige Geräte ist eine Marktpositionierung, die in dem von asiatischen Konzernen beherrschten Markt eine wesentliche Grundlage für den Produktionsstandort in Deutschland darstellt.

II. Die Ausgangssituation

Mit dem stärkeren Aufkommen flacher Bildschirme anstelle der bisherigen Bildröhren in 2002 geriet der Fernsehmarkt erheblich in Bewegung, wobei der Endkonsument den damals sehr teuren flachen Bildschirm undifferenziert mit modernster und bester Technik gleichsetzte, obwohl die Bildqualität der Flachbildgeräte gegenüber der Qualität der Bildröhrengeräte erheblich schlechter war.
Diese Einstellung der Kunden musste einen Hersteller von Premiumgeräten wie Loewe besonders treffen. Flachbildschirme in der von Loewe hochgehaltenen Qualität waren 2002 nicht verfügbar. Die Folge war, dass durch den stark rückläufigen Absatz an Bildröhrengeräten das Ergebnis von Loewe ab dem IV. Quartal 2002 erheblich in die roten Zahlen rutschte und durch die für die nächsten zwei bis drei Jahre absehbaren Verluste Bestand und Fortführung des Unternehmens ernsthaft bedroht waren.
Als Indiz für die Schwere der Krise sei die Entwicklung des Marktwertes von Loewe angeführt: Er reduzierte sich von 207 Mio. Euro Ende 2002 bis auf 41 Mio. Euro Ende 2004.
Die schon in der ersten Hälfte 2003 eingeleiteten Maßnahmen zur „Restrukturierung", die betriebsbedingte Kündigungen und eine Verkleinerung des Vorstands von vier auf drei Mitglieder einschlossen, erwiesen sich als nicht ausreichend, um eine nachhaltige Unternehmensfortführung und eine dafür notwendige wettbewerbsfähige Kostenstruktur und Personalausstattung zu gewährleisten.
Eine weitere drastische Personalreduzierung, die von den Kredit gebenden Banken hartnäckig gefordert wurde, hätte die Entwicklung qualitativ hochwertiger Flachbildprodukte – eine Voraussetzung für den künftigen Geschäftserfolg – zumindest stark behindert und darüber hinaus den Produktionsstandort Kronach gefährdet. Diesem drohenden Kahlschlag musste durch gemeinsames Handeln von Vorstand und Aufsichtrat entgegengetreten werden.

III. Sanierungsstrategie des Managements

Jede Sanierung, welche die Unternehmensfortführung zum Ziel hat, setzt eine tragfähige Markt- und Produktstrategie voraus. Das Management von Loewe war aufgrund seiner Analysen und Erfahrungen überzeugt, dass sich in einem absehbaren Zeitraum bei den Flachbildfernsehern ein für Loewe attraktives High-End-Segment im Markt etablieren würde, wenn entsprechende Produkte angeboten würden.
Dazu waren neben der finanziellen Absicherung insbesondere der Erhalt und die Funktionsfähigkeit der Entwicklungsmannschaft unabdingbar. Es mussten erhebliche Anstrengungen unternommen werden, um unter Verwendung der zwischenzeitlich weiterentwickelten Flachbildschirme (inzwischen gibt es die achte Generation) marktgerechte, hochwertige Flachbildschirmgeräte in anspruchvollem Design mit umfassenden technischen Funktionen zu entwickeln und zu produzieren – und das zu angemessenen Kosten.
Management und Mitarbeiter stimmten darin überein, dass die wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens besondere tarifliche und betriebliche Maßnahmen erfordern, um den Fortbestand des Unternehmens mit einem angepassten Personalstand und einer vernünftigen Kostenstruktur zu sichern. Die Personalkosten und Personalnebenkosten mussten zumindest temporär gesenkt werden. Dabei war abzusehen, dass der Sanierungszeitraum mehrere Jahre beanspruchen würde.
In diesem Zusammenhang ist die bei Loewe gelebte Unternehmenskultur als eine entscheidende Voraussetzung für den Erfolg der nachfolgenden Sanierungsmaßnahmen hervorzuheben: Zwischen dem Management, der Arbeitnehmervertretung und der Belegschaft von Loewe hat immer ein offener, von gegenseitigem Vertrauen und von Verantwortung getragener Dialog stattgefunden. Dank dessen konnten schon frühere Unternehmenskrisen mit gemeinsamen Anstrengungen überwunden werden.
Auf dieser Grundlage kam es rasch zu intensiven Verhandlungen zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretern, in die auch die IG Metall eingebunden wurde.

IV. Sanierungsbeiträge der Arbeitnehmer

Die Sanierungsvereinbarungen mit den Arbeitnehmern erfolgten in mehreren Schritten, die unter Beachtung der tatsächlichen Entwicklung und Möglichkeiten rechtzeitig erarbeitet und umgesetzt wurden. Der Sanierungszeitraum umfasste vier Jahre.
Die Sanierungsmaßnahmen zielten vor allem auf eine ergebnismäßige Entlastung des Unternehmens, damit die notwendige Ertragskraft hergestellt und das Eigenkapital des Unternehmens nicht weiter durch Verluste in erheblichem Umfang aufgezehrt und damit eine wesentliche Haftungsgrundlage für die gewährten Bankkredite nicht gefährdet wird.
Der starke Absatzrückgang machte Anfang 2003 eine Reduzierung der Arbeitszeit in der Fertigung auf 29 Wochenstunden notwendig. In Ergänzung dazu wurde für die übrigen Mitarbeiter ein Verzicht auf vier Urlaubstage vereinbart, und zwar ohne Anspruch auf Kompensation und Ausgleich. Die leitenden Mitarbeiter und die Vorstandsmitglieder verzichteten unter denselben Bedingungen sogar auf acht Urlaubstage.
Der Verzicht auf Kompensation oder Ausgleich war wichtig, weil andernfalls entsprechende Rückstellungen das Unternehmensergebnis und die Eigenkapitalbasis belastet hätten.
Im Jahre 2004 wurde in einem Ergänzungstarifvertrag ein Lohn- und Gehaltsverzicht vereinbart, der im Einzelnen Folgendes vorsah:
- In den Bereichen Marketing, Vertrieb, Entwicklung und Verwaltung, also im indirekten Bereich, verzichteten die Mitarbeiter auf eine volle Monatsvergütung.

– Im Fertigungsbereich wurde wegen der durch Kurzarbeit und Arbeitszeitabsenkung reduzierten Vergütungen zusätzlich auf eine halbe Monatsvergütung verzichtet.
– Alle leitenden Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder verzichteten auf ein ganzes Monatsgehalt.

Der Lohn- und Gehaltsverzicht wurde durch Einbehalt bei den betrieblichen Sonderzahlungen für Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld abgewickelt.

Gleichzeitig sah der Ergänzungstarifvertrag vor, dass bei positivem und ausreichendem Jahresüberschuss bis 2009 der Gehaltsverzicht zurückgezahlt wird, und zwar zuzüglich einer „Verzinsung" von 25 %. Wegen dieser aufschiebenden gewinnabhängigen Bedingung war keine Erstattungsverpflichtung zu passivieren.

Für die Jahre 2005 und 2006 wurde ein Sanierungstarifvertrag abgeschlossen, dessen Ziel eine 10-prozentige Lohn- und Gehaltsminderung war. Das Verhandlungsergebnis mit der IG Metall ergab eine vergütungsabhängige Reduzierung zwischen 5,5 und 10 %, um geringer Verdienende unterproportional zu belasten. Für diese Entgeltminderungen wurden keine Kompensation und keine Rückzahlung vorgesehen.

Gleichzeitig wurde eine Tariferhöhung 2005 und 2006 um jeweils zehn Monate hinausgeschoben. Die tariflichen Sonderzahlungen für Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld wurden in Höhe von 1000 Euro bzw. 700 Euro pauschaliert.

Die 40-Stunden-Verträge wurden auf 37,5 Stunden zurückgeführt.

Die außertariflichen Mitarbeiter sowie der Vorstand leisteten einen Gehaltsverzicht in Höhe von exakt 10 % ihrer Bezüge.

Im Jahre 2007 wurde ein weiterer Ergänzungsvertrag zur temporären Reduzierung der Personalkosten für 2007 abgeschlossen, um die nachzuholenden Anpassungen aus dem vorhergehenden Sanierungstarifvertrag abzufedern. Die nachzuholenden Tariferhöhungen aus 2006 und für 2007 wurden auf den 1.1.2008 verschoben.

Für die außertariflichen Mitarbeiter wurden die betrieblichen Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) halbiert. Das galt analog auch für die Vorstandsmitglieder.

Im Gegenzug wurde für alle Mitarbeiter eine Erfolgsbeteiligung in Aussicht gestellt, die sich am positiven Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern (Konzern-EBIT) orientierte. Für das Geschäftsjahr 2007 wurde eine Erfolgsbeteiligung der Arbeitnehmer vorgesehen. Bei einem über 21 Mio. Euro liegenden Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) sollten von dem übersteigenden Betrag 50 % an die Mitarbeiter ausgeschüttet werden.

Zugeständnisse an den Betriebsrat und die IG Metall waren das Bekenntnis zum Standort Kronach und eine Beschäftigungssicherung bis zum 31.3.2008 mit Öffnungsklausel bei Ausnahmesituationen sowie die Sicherung und Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze.

V. Sanierungsbeiträge der Aktionäre

Auch die Aktionäre von Loewe haben zur nachhaltigen Unternehmensfortführung beigetragen.

Der strategische Partner von Loewe für die Lieferung von Flachbildschirmen, die Sharp Corporation, Osaka, erklärte sich in 2004 bereit, der Loewe AG im Wege einer Kapitalerhöhung 4,55 Mio. Euro Eigenkapital Euro zuzuführen. Außerdem konnte zur Absicherung der Entwicklungskapazitäten mit Sharp die Einrichtung eines gemeinsamen Entwicklungscenters in Kronach vereinbart werden, in dem Fernsehgeräte für den europäischen Markt entwickelt werden und an dessen Kosten Sharp beteiligt war.

Mit zwei weiteren Kapitalerhöhungen in 2005, an denen sich auch Mitarbeiter und das Management beteiligt haben, wurde das Eigenkapital nochmals um 41,43 Mio. Euro aufgestockt.

Für die Geschäftsjahre 2003 bis 2006 erhielten die Aktionäre keine Dividenden.

VI. Sanierungserfolg

Die oben geschilderte, vom Aufsichtsrat nachdrücklich unterstützte Produktstrategie erwies sich als richtig. Ende 2006 zeichnete sich die Trendwende durch ein leichtes Plusergebnis ab. Der Marktwert von Loewe erholte sich Ende 2006 auf 163 Mio. Euro.

Mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung April 2007 wurde jedem Mitarbeiter der durch den Ergänzungsvertrag von 2004 einbehaltene Betrag plus 25 % vereinbarungsgemäß zurückgezahlt.

Aufgrund der nachhaltigen Geschäftsverbesserung konnte Loewe das Geschäftsjahr 2007 mit einem EBIT von 21,08 Mio. Euro abschließen. Damit war an sich kein Raum für die im Ergänzungsvertrag von 2007 vorgesehene Erfolgsbeteiligung der Arbeitnehmer. Dennoch beschlossen Vorstand und Aufsichtsrat, in Anerkennung der Sanierungsbeiträge der Mitarbeiter als Erfolgsbeteiligung 50 % der aufgrund des Ergänzungsvertrags von 2007 einbehaltenen Lohn- und Gehaltsbestandteile mit einem Gesamtvolumen von 1,5 Mio. Euro an die Mitarbeiter auszuzahlen.

Für das Geschäftsjahr 2007 wurden nach vier „dividendenfreien" Jahren 3,51 Mio. Euro Dividenden an die Aktionäre ausgeschüttet.

Begünstigt durch die Konjunktur, vor allem aber durch attraktive Produkte und eine stabile Preispolitik hat sich die erfolgreiche Entwicklung von Loewe weiter stabilisiert.

VII. Die wesentlichen Voraussetzungen für den Sanierungserfolg

Das Beispiel demonstriert, dass Arbeitsplätze nachhaltig erhalten und gesichert werden können, wenn durch flexible Arbeitszeitregelungen sowie durch Lohn- und Gehaltsverzichte und angemessene Tariferhöhungen Einsparungen und Flexibilität von Personalkosten erreicht werden, welche die für das Unternehmen relevanten Märkte erfordern. Derartige Vereinbarungen müssen von gegenseitigem Vertrauen aller Beteiligten getragen sein. Sie sollten eine gewinnabhängige Erstattung oder gebührende Erfolgsbeteiligung der Arbeitnehmer einschließen.

Zu dem Sanierungserfolg bei Loewe haben mehrere Faktoren beigetragen. An erster Stelle ist die seit langem gepflegte Unternehmenskultur zu erwähnen, die durch eine enge vertrauensvolle Zusammenarbeit auf allen Unternehmensebenen und ein über mehrere Jahre gewachsenes Vertrauensverhältnis zwischen Management und Belegschaft gekennzeichnet ist. Dazu gehören u. a. die offene Information und Diskussion mit dem Betriebsrat und ein guter, regelmäßiger Kontakt zwischen Management und Belegschaft.

Weitere erfolgsrelevante Faktoren waren und sind eine kompetente und engagierte Unternehmensführung, unterstützt durch einen einsatzbereiten Aufsichtsrat, der in seiner Zusammensetzung die für das Unternehmen relevanten Kenntnisse und Erfahrungen repräsentiert.

Hinzu kommt eine offene Organisationsstruktur, die rasche markt- und betriebsnahe Entscheidungen ermöglicht, und zwar unter Nutzung moderner Managementtechniken und unter Einsatz eines effizienten Controllings. Schließlich waren die marktgerechte Produkt- und Marketingpolitik, die zügige Umsetzung von Entwicklungsvorhaben und ein wirkungsvolles Vertriebskonzept wichtige Faktoren für den Sanierungserfolg.

Auch die gewählte Vorgehensweise verdient Beachtung. Anstelle eines kurzfristigen „Rationalisieren" wurden mittelfristig ausgerichtete Maßnahmen mit Augenmaß getroffen. Die Sanierungsmaßnahmen umfassten mehrere Schritte mit Nehmen *und* Geben. Sie waren durch ein solidarisches Vorgehen aller Unternehmensangehörigen charakterisiert und haben alle relevanten Gremien und Institutionen eingebunden.

// Autor

Prof. Dr. Eberhard Scheffler war nach dem betriebswirtschaftlichen Studium 15 Jahre als Wirtschaftsprüfer und Steuerberater bei einer großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft beschäftigt. Danach war er als Finanzvorstand und stellvertretender Vorstandsvorsitzender eines internationalen Konzerns und sowohl bei Familien- wie bei börsennotierten Unternehmen als Aufsichtsrat tätig. Er ist seit 1986 Honorarprofessor der Universität Hamburg. Seit 1995 arbeitet Prof. *Scheffler* als selbstständiger Wirtschaftsprüfer. Er war von 1998 bis 2004 Mitglied des Deutschen Standardisierungsrates (§ 342a HGB) und Mitglied der European Financial Reporting Advisory Group (§ 342b HGB). 2005 bis 2007 war er Gründungspräsident der Deutschen Prüfstelle für Rechnungslegung.

Privatdozentin Dr. iur. Marlene Schmidt, RAin

Steuerliche Förderung risikanter Kapitalanlagen?

Das Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen im Entwurf der Bundesregierung für ein Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz

Eine Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital des Unternehmens, bei dem sie beschäftigt sind, ist in Deutschland eher die Ausnahme als die Regel. Im Vergleich zu den übrigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union ist Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland eine Marginalie. Dies soll sich durch die Novellierung des Investmentgesetzes (InvG) ändern. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz), den diese Mitte Oktober in den Bundestag eingebracht hat, will eine neue Fondskategorie als §§ 90lff. in das InvG integrieren. Im Folgenden soll aufgezeigt werden, dass diese Lösung hoch problematisch ist und im Ergebnis auf eine steuerliche Förderung hoch riskanter Geschäfte hinausläuft.

I. Anteilserwerb durch freiwillige oder vermögenswirksame Leistungen

Der neue § 90l Abs. 1 InvG definiert das Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen als „Sondervermögen für Arbeitnehmer von Unternehmen, die ihren Arbeitnehmern freiwillige Leistungen im Sinne des § 3 Nr. 39 Satz 2 Buchst. a des Einkommensteuergesetzes zum Erwerb von Anteilen an dem Sondervermögen gewähren". Auf die Verwaltung von Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen sollen nach § 90l Abs. 2 InvG die Vorschriften der §§ 46–59 InvG Anwendung finden, soweit sich aus den §§ 90lff. InvG nicht etwas anderes ergibt.

Der Erwerb von Anteilen an einem Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen soll sowohl mit freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers als auch mit vermögenswirksamen Leistungen finanzieren werden können.[1]

1. Freiwillige Leistungen

Nach § 90l Abs. 1 InvG soll das Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen solchen Arbeitnehmern offenstehen, die von ihrem Arbeitgeber freiwillige Leistungen erhalten. Wann Leistungen des Arbeitgebers freiwillig im Sinne von § 90l InvG sind, soll in § 3 Nr. 39 Satz 2 Buchst. a EStG folgendermaßen definiert werden: Freiwillig sind ausschließlich solche Leistungen, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassen und nicht auf bestehende oder künftige Ansprüche angerechnet werden.

Das Motiv des Gesetzgebers für die Beschränkung des Erwerb von Anteilen an einem Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen auf in diesem Sinne freiwillige Leistungen liegt auf der Hand: Man will vermeiden, dass gegenwärtige oder künftige Entgeltansprüche der Arbeitnehmer zugunsten einer Beteiligung an einem solchen Fonds gekappt oder gar verringert werden.

So berechtigt dieses gesetzgeberische Anliegen ist, so fraglich ist doch, ob ihm im Wege der Beschränkung auf freiwillige Leistungen zur Durchsetzung verholfen werden kann. Diese Beschränkung hat zur Folge, dass ein Anspruch auf Erwerb von Anteilen an einem Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen weder individualvertraglich noch kollektivvertraglich vereinbart werden kann. Das Anrechnungsverbot für bestehende Ansprüche und für künftige Ansprüche, deren Höhe und Fälligkeit bereits feststeht, dürfte sich problemlos realisieren lassen.

Es stellt sich jedoch die Frage, ob dies auch für künftige Ansprüche gilt, deren Höhe und Fälligkeit erst noch ausgehandelt werden muss, wie beispielsweise Entgelterhöhungen. Die Vorstellung, dass hierbei bereits

1 BT-Drs. 16/10531, S. 17.

gewährte zusätzliche Leistungen zum Erwerb von Anteilen an Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen in der Praxis gar keine Rolle spielen werden, erscheint lebensfremd und dürfte auch nicht justitiabel sein.

2. Vermögenswirksame Leistungen

Gleichzeitig sieht der Gesetzentwurf jedoch vor, dass auch das Fünfte Vermögensbildungsgesetz geändert werden soll: § 2 Nr. 1 VermGB, der die einzelnen Anlageformen auflistet, in denen der Arbeitgeber Geldleistungen für den Arbeitnehmer vermögenswirksam im Sinne des VermGB anlegt, soll ergänzt werden um einen neuen Buchstaben d). Zu den vermögenswirksamen Leistungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer als Sparbeiträge des Arbeitnehmers aufgrund eines Sparvertrags über Wertpapiere oder andere Vermögensbeteiligungen anlegt, sollen demnach künftig auch solche Geldleistungen gehören, mit denen Anteile an einem Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen nach dem neuen Abschnitt 7a des InvG (= §§ 90e ff. InvG) erworben werden.

II. Zulässige Vermögensgegenstände

Ebenso wie für alle anderen Arten von Sondervermögen will der Gesetzgeber auch für Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen bestimmen, in welche Arten von Vermögensgegenständen das Sondervermögen investieren darf. Diese sind in § 90m Abs. 1 S. 1 Nr. 1–3 InvG aufgelistet:

1. Unverbriefte Unternehmensbeteiligungen

Zulässig sein soll zum einen der Erwerb von unverbrieften Unternehmensbeteiligungen einschließlich stiller Beteiligungen nach § 230 HGB an den Unternehmen, die ihren Arbeitnehmern freiwillige Leistungen zum Erwerb von Anteilen an dem Sondervermögen gewähren. Zur Begründung heißt es, unverbriefte Unternehmensbeteiligungen und insbesondere stille Beteiligungen dienten oftmals der Refinanzierung gerade von kleinen und mittleren Unternehmen. Zudem gehörten sie zu den Instrumenten, die die Unternehmen ihren Arbeitnehmern häufig zwecks Kapitalbeteiligung zur Verfügung stellen. Sie sollen daher auch für ein Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen erworben werden können.[2]

Hervorzuheben ist insoweit, dass das Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen unverbriefte Unternehmensbeteiligungen nicht nur an solchen Unternehmen erwerben darf, deren Arbeitnehmer Anteile an dem Sondervermögen erwerben. § 90m Abs. 1 S. 2 InvG bestimmt vielmehr ausdrücklich, dass auch Beteiligungen an solchen Unternehmen erworben werden dürfen, die demselben Konzern i.S.v. § 18 AktG angehören. Auf diese Weise soll eine breitere Streuung des Sondervermögens auf eine größere Anzahl zur Verfügung stehender Unternehmen erreicht werden.[3]

2. Unverbriefte Darlehensforderungen

Neben den unverbrieften Unternehmensbeteiligungen soll der Erwerb von unverbrieften Darlehensforderungen aus solchen Darlehen zulässig sein, die den Unternehmen von einem Dritten, z.B. der Hausbank des Unternehmens, gewährt werden. Auf diese Weise soll sich ein Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen an der Refinanzierung der Kredite z.B. an kleinere und mittelständische Unternehmen beteiligen können.[4]

3. Vermögensgegenstände im Sinne der §§ 47 ff. InvG

Neben unverbrieften Unternehmensbeteiligungen und Darlehensforderungen soll ein Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen ferner gem. § 90m Abs. 1 S. 1 Nr. 3 InvG Vermögensgegenstände im Sinne der §§ 47 bis 52 Nr. 1 InvG erwerben dürfen.

Hierbei handelt es sich zum einen um Wertpapiere, und zwar sowohl um börsennotierte (§ 47 InvG) als auch um nicht börsennotierte Wertpapiere (§ 52 Nr. 1 InvG). Der Gesetzgeber hält die Möglichkeit zum Erwerb von Wertpapieren – beispielsweise von Aktien – zum einen deswegen für erforderlich, um es Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen zu ermöglichen, Beteiligungen beispielsweise an größeren börsennotierten Unternehmen zu ermöglichen. Voraussetzung ist allerdings, dass diese in den Kreis der Unternehmen gehören, die ihren Arbeitnehmern freiwillige Leistungen zum Erwerb der Anteile gewähren. Zum anderen könne die Investition des Sondervermögens in Wertpapiere nach Auffassung des Gesetzgebers aus Renditeerwägungen und zur Risikostreuung im Interesse der Anleger geboten sein.[5]

Zu den Vermögensgegenständen im Sinne der §§ 47–52 Nr. 1 InvG gehören ferner Geldmarktinstrumente (§ 48 InvG),[6] Bankguthaben (§ 49 InvG),[7] Investmentanteile (§ 50 InvG)[8] und Derivate (§ 51 InvG)[9]. Die Möglichkeit zum Erwerb dieser Vermögensgegenstände soll ebenfalls der weiteren Risikostreuung sowie der Vorhaltung von Liquidität dienen.[10]

4. Mindestinvestitionsgrenze in Höhe von 75 Prozent

Eine ganz zentrale Besonderheit des Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögens regelt § 90m Abs. 2 S. 1 InvG: Nach einer Übergangszeit von zwei Jahren müssen mindestens 75 Prozent des Wertes des Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögens in diejenigen Unternehmen investiert werden, die ihren Arbeitnehmern freiwillige Leistungen zum Erwerb von Anteilen an dem Sondervermögen gewähren oder demselben Konzern angehören.

Zugleich verzichtet der Gesetzgeber darauf, für diese Anlagen besondere Ausstellergrenzen vorzuschreiben. Damit wird es der Kapitalanlagegesellschaft ermöglicht, bis zu 100 Prozent des Sondervermögens in nur ein Unternehmen zu investieren. In der Gesetzesbegründung heißt es dazu, es könne z.B. im Anlegerinteresse erforderlich sein, das Sondervermögen wegen Renditeerwägungen und schlechter Bonitätslage der anderen Unternehmen auf nur ein Unternehmen zu konzentrieren.[11]

Das mit dem Verzicht auf Ausstellergrenzen verbundene Risiko liegt jedoch auf der Hand: Sollte sich die Kapitalanlagegesellschaft bei der Bonitätsbeurteilung irren, kann das gesamte Sondervermögens auf einen Schlag erheblich an Wert einbüßen. Dass solche Szenarien durch-

2 BT-Drs. 16/10531, S. 18.
3 A.a.O.
4 A.a.O.
5 A.a.O.
6 Geldmarktinstrumente sind Instrumente, die üblicherweise auf dem Geldmarkt gehandelt werden, sowie verzinsliche Wertpapiere mit einer Restlaufzeit von höchstens 397 Tagen oder mindestens einmaliger Zinsanpassung innerhalb der gleichen Periode.
7 Bankguthaben im Sinne von § 49 InvG sind nur solche, die eine Laufzeit von höchstens zwölf Monaten haben. Sie müssen bei Kreditinstituten im EU-/EWR-Raum unterhalten werden. Guthaben bei Kreditinstituten in Drittstaaten sind nur zulässig, wenn deren Aufsichtsbestimmungen nach Auffassung der BaFin denen des Gemeinschaftsrechts vergleichbar sind.
8 Investmentanteile im Sinne von § 50 InvG sind Anteile an inländischen Sondervermögen im Sinne der §§ 46-65, Anteile an Investmentaktiengesellschaften im Sinne des § 96 Abs. 3 InvG und EG-Investmentanteile. In Anteile sonstiger Zielfonds kann investiert werden, wenn diese den in § 50 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1–4 InvG genannten Kriterien genügen, insbesondere ein ausreichendes Anlegerschutzniveau und ein Mindestmaß an Transparenz bieten.
9 Das Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen darf ferner gem. §§ 90m Abs. 1 S. 1 Nr. 3, 51 InvG zu Investmentzwecken in Derivate investieren – allerdings nur in solche, die von Wertpapieren, Geldmarktinstrumenten, Investmentanteilen gem. § 50 InvG, Finanzindizes im Sinne der Richtlinie 2007/16/EG, Zinssätzen, Wechselkursen oder Währungen, in die das Sondervermögen nach seinen Vertragsbedingungen investieren darf, abgeleitet sind.
10 BT-Drs. 16/10531, S. 18.
11 A.a.O.

aus realistisch sind, erweist sich in der gegenwärtigen Wirtschaftskrise täglich.

Der Verzicht des Gesetzgebers auf Ausstellergrenzen ist umso weniger nachvollziehbar, als diese bei anderen Sondervermögen durchaus üblich sind. Sie dienen der Verwirklichung des in § 1 InvG für alle Investmentvermögen geltenden Grundsatzes der Risikomischung.[12] So bestimmt beispielsweise § 60 InvG für richtlinienkonforme Sondervermögen, dass die Kapitalanlagegesellschaft in Wertpapieren und Geldmarktinstrumenten desselben Ausstellers nur bis zu 5 bzw. unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 10 Prozent des Wertes des Sondervermögens anlegen darf.

Der Verzicht auf Ausstellergrenzen beim neuen Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen dürfte darauf zurückzuführen sein, dass es andernfalls für eine Kapitalanlagegesellschaft durchaus schwierig werden könnte, genügend Anlagemöglichkeiten zu finden. Schließlich darf nur in solche Unternehmen investiert werden, die ihren Arbeitnehmern freiwillige Leistungen zum Erwerb von Anteilen an dem Sondervermögen gewähren. Weiter ist keineswegs gewährleistet, dass die beteiligten Unternehmen Kapital benötigen und wenn ja, ob sie es von der betreffenden Kapitalanlagegesellschaft anfordern werden.

5. Erwerb von Wertpapieren gem. § 90m Abs. 2 S. 2 InvG

Innerhalb des in § 90m Abs. 2 S. 1 InvG gezogenen Rahmens will der Gesetzgeber es der Kapitalanlagegesellschaft in § 90m Abs. 2 S. 2 InvG zudem ausdrücklich erlauben, Wertpapiere zu erwerben, die Beteiligungen gemäß § 90m Abs. 1 S. 1 Nr. 1 InvG oder Kredite verbriefen, die den Unternehmen z. B. von ihrer Hausbank gewährt wurden. Diese Wertpapiere werden üblicherweise von einer Zweckgesellschaft emittiert, die die den Unternehmen gewährten Kredite oder die Beteiligungen zu einem Portfolio bündelt und darüber eine Anleihe begibt.[13] Um der besonderen Zwecksetzung des Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögens gerecht zu werden, legt das Gesetz ausdrücklich fest, dass es sich bei den Krediten, die der Anleihe zugrunde liegen, nur um solche handeln darf, die den Unternehmen nach § 90m Abs. 1 S. 1 Nr. 1 InvG von einem Kreditinstitut gewährt wurden. Dies muss von der Zweckgesellschaft sichergestellt und von der Kapitalanlagegesellschaft im Rahmen ihrer Sorgfaltspflicht überprüft werden. Entsprechendes gilt auch für die verbrieften Beteiligungen.

Nach Auffassung des Gesetzgebers trägt diese Regelung praktischen Bedürfnissen Rechnung und dient der Effizienz: Kapitalanlagegesellschaften verfügen nicht immer über die notwendige sachliche und personelle Ausstattung, um sich z. B. bei nichtbörsennotierten Unternehmen einen umfassenden Überblick über die wirtschaftliche Situation des jeweiligen Unternehmens zu verschaffen. Eine solche umfangreiche Researchtätigkeit würde zudem zusätzliche Kosten für den Anleger produzieren. Die Hausbank könne diese Aufgabe aufgrund ihrer größeren Nähe zum Unternehmen besser und kostengünstiger wahrnehmen.[14] Dass diese Einschätzung richtig ist, darf bezweifelt werden.

III. Anlagegrenzen

Neben der Mindestinvestitionsgrenze des § 90m Abs. 2 InvG sollen in § 90m Abs. 3 und 4 InvG sog. Anlagegrenzen verankert werden. Diese finden sich bei allen Fondstypen; auch sie dienen der Risikomischung.

1. Maximal 25 Prozent Beteiligungen und nicht börsennotierte Wertpapiere

So soll der Anteil der für Rechnung des Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögens gehaltenen Unternehmens-Beteiligungen (§ 90m Abs. 1 S. 1 Nr. 1 InvG) sowie der nicht börsennotierten Wertpapiere (§ 52 Nr. 1 InvG) gem. § 90m Abs. 3 InvG 25 Prozent des Wertes des Sondervermögens nicht überschreiten dürfen. Hintergrund dieser Anlagebegrenzung ist die Überlegung, dass Unternehmensbeteiligungen häufig eine geringe bis fehlende Liquidität aufweisen.[15]

2. Maximal 25 Prozent Wertpapiere und Geldmarktinstrumente

Eine weitere Anlagegrenze soll in § 90m Abs. 4 InvG installiert werden. Danach darf die Kapitalanlagegesellschaft in Vermögensgegenstände nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 – ausgenommen sein sollen lediglich Wertpapiere – maximal 25 Prozent des Wertes des Sondervermögens anlegen. Das Sondervermögen erhält daher die Möglichkeit bis zu 25 Prozent des Wertes des Sondervermögens in börsennotierte Wertpapiere, Bankguthaben, Geldmarktinstrumente, Investmentanteile und Derivate anzulegen.

Ferner darf die Kapitalanlagegesellschaft in Wertpapiere und Geldmarktinstrumente desselben Ausstellers sowie in Investmentanteile an einem einzigen Investmentvermögen nur bis zu 5 Prozent des Wertes des Sondervermögens anlegen. § 60 Abs. 3 und 7 sowie § 64 InvG sind entsprechend anzuwenden. Diese Anlagegrenzen soll gem. § 90 Abs. 4 S. 3 InvG auch durch den Einsatz von Derivaten und Finanzinstrumenten mit derivativer Komponente nicht umgangen werden dürfen.

Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers bildet § 90m Abs. 4 InvG damit eine Art „Gegengewicht" zu der Mindestinvestitionsgrenze in § 90m Abs. 2 InvG und dient damit der Risikomischung und der Liquiditätshaltung.[16]

3. Über- bzw. Unterschreitung der Anlagegrenzen

§ 90m Abs. 5 InvG regelt in Anlehnung an § 65 InvG unbeabsichtigte Überschreitungen bzw. Unterschreitungen der in § 90m InvG fixierten Anlagegrenzen. In diesen Fällen ist eine Wiedereinhaltung dieser Grenzen anzustreben, soweit dies den Interessen der Anleger nicht zuwiderläuft. Dies dient der Flexibilität der Kapitalanlagegesellschaft, wenn bei Verletzung der Anlagegrenzen deren unverzügliche Wiedereinhaltung im Interesse der Anleger nicht möglich ist.[17]

IV. Anteilswertermittlung, Ausgabe und Rücknahme

In Anlehnung an die parallele Regelung für Infrastruktur-Sondervermögen soll in § 90o Abs. 1 InvG den Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen die Möglichkeit gegeben werden, von der täglichen Anteilswertermittlung und Ausgabe abzusehen und den oder die entsprechenden Zeitpunkte nach ihrem Ermessen – mindestens jedoch ein-

12 *Baur/Ziegler*, Das Investmentgeschäft, 2. Aufl. 2008, 9/201. Eine Risikomischung wird bei Wertpapierfonds unter anderem zusätzlich durch die Verteilung der Wertpapiere auf verschiedene Aussteller und bei denselben Ausstellern durch Verteilung auf verschiedene Arten von Wertpapieren wie Aktien und Schuldverschreibungen sowie bei Schuldverschreibungen zusätzlich durch unterschiedliche Laufzeiten erreicht.
13 BT-Drs. 16/10531, S. 18.
14 A. a. O.
15 BT-Drs. 16/10531, S. 19.
16 A. a. O.
17 A. a. O.

mal monatlich – festzulegen. Ebenso wird mit der Bekanntgabe der Ausgabe- und Rücknahmepreise verfahren. Die Regelung trägt der auf eine langfristige Vermögensanlage ausgerichteten Portfoliosteuerung eines Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögens und der stark eingeschränkten Liquidität der zulässigen Vermögensgegenstände Rechnung.

Ebenfalls in Anlehnung an die Rücknahmeregelungen bei Infrastruktur-Sondervermögen und bei Sonstigen Sondervermögen in § 90i Abs. 1 InvG soll ferner die Rücknahmeverpflichtung der Kapitalanlagegesellschaft auf bestimmte Rücknahmetermine begrenzt sein. Damit will der Gesetzgeber dem Umstand Rechnung tragen, dass ein Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen zu einem hohen Prozentsatz in Vermögensgegenstände investiert ist, die nur eine stark eingeschränkte oder gar keine Liquidität aufweisen.[18] Außerdem dient die Begrenzung auf bestimmte Rücknahmetermine der besonderen Zwecksetzung der Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen. Diese besteht nicht nur darin, für Arbeitnehmer eine zusätzliche Möglichkeit für die Anlage im eigenen Unternehmen zu eröffnen, sondern auch eine Refinanzierungsmöglichkeit der sich am Fonds beteiligenden Unternehmen zu schaffen.[19]

Für den Fall, dass eine Veräußerung der Vermögensgegenstände unter Wahrung der Interessen der Anleger zum Rücknahmetermin nicht gewährleistet ist, darf sich die Kapitalanlagegesellschaft gem. § 90o Abs. 3 InvG das Recht vorbehalten, die Anteile erst dann zum Rücknahmepreis zurückzunehmen, wenn sie die Vermögensgegenstände unter Wahrung der Interessen der Anleger veräußert hat, spätestens jedoch nach einem Zeitraum von vier Jahren nach dem Rücknahmetermin. Diese Regelung trägt der Illiquidität der Vermögensgegenstände Rechnung; sie ist optional und flexibel.[20]

V. Verpflichtung zur Erstellung eines ausführlichen Verkaufsprospekts

Die vorangegangenen Ausführungen sollten deutlich gemacht haben, dass die Investition in ein Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen eine hoch riskante Kapitalanlage darstellt. Diese Auffassung teilt ganz offensichtlich auch der Gesetzgeber. Denn er will die Kapitalanlagegesellschaft nicht nur zur Erstellung eines ausführlichen Verkaufsprospektes verpflichten, sondern will ihr in § 90p InvG auch besondere Informationspflichten auflegen:

Grundsätzlich hat die Kapitalgesellschaft gem. § 42 InvG für alle von ihr verwalteten Sondervermögen jeweils einen vereinfachten und einen ausführlichen Verkaufsprospekt mit den Vertragskonditionen dem Publikum zugänglich zu machen. Für Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen soll die Erstellung eines einfachen Verkaufsprospekt jedoch – ebenso wie für manch andere Fondsarten – untersagt werden. Damit hat die Kapitalanlagegesellschaft stets einen ausführlichen Verkaufsprospekt zu erstellen. Die Details der Anforderungen an einen ausführlichen Verkaufsprospekt finden sich in § 42 Nr. 1–28 (!) InvG.

Nach § 90p Abs. 2 InvG soll der ausführliche Verkaufsprospekt über die nach § 42 Abs. 1 InvG erforderlichen Angaben hinaus aus Transparenzgründen die weiteren in den Nrn. 1 bis 6 genannten Angaben enthalten müssen. So wird der Verkaufsprospekt im Interesse des Anlegerschutzes insbesondere einen Warnhinweis enthalten, dass es zu einer Risikokonzentration im Sondervermögen kommen kann, beispielsweise, weil im Rahmen der Anlagegrenze in § 90m Abs. 2 InvG 75 Prozent oder mehr des Wertes des Sondervermögens in nur ein Unternehmen investiert werden. Damit trägt § 90p Abs. 2 InvG dem Umstand Rechnung, dass die Anlagerisiken bei einem Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen durch die Anlagemöglichkeiten nach § 90m Abs. 4 InvG zwar gegenüber der Direktanlage reduziert sind, jedoch deutlich höher ausfallen als bei herkömmlichen Publikumsfonds.[21]

VI. Fazit

Die Investition in ein Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen mag gegenüber einer Direktbeteiligung in ein mittelständisches, nicht börsennotiertes Unternehmen gewisse Vorteile haben: Die indirekte Beteiligung über das Sondervermögen ist rechtlich leichter handhabbar; das Risiko, dass die Arbeitnehmer im Falle der Insolvenz des eigenen Arbeitgebers nicht nur ihren Arbeitsplatz, sondern auch das investierte Vermögen verlieren, verringert sich. Damit sind die positiven Aspekte des neuen Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögens allerdings auch schon alle abschließend benannt.

Die Überlegungen, die ursprünglich hinter der Forderung nach Einführung eines einzigen sog. Deutschlandfonds[22] gestanden hatten, werden durch die Einführung von §§ 90lff. InvG *ad absurdum* geführt. Mit der Idee eines einzigen deutschlandweiten Fonds hatte dem Grundsatz der Risikomischung auf bestmögliche Art Rechnung getragen und auf diese Art und Weise eine finanziell anders nicht zu bewerkstelligende Insolvenzsicherung der Arbeitnehmereinlagen gewährleistet werden sollen. Diese Idee wird durch das InvG geradezu pervertiert: Nicht nur können nun beliebig viele Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen aufgelegt werden. Hinzu kommt, dass die gesetzlichen Vorgaben für die Anlagemöglichkeiten so ausgestaltet werden sollen, dass erheblich riskantere Anlagen als für andere Sondervermögen ermöglicht werden. Dass dies dem Gesetzgeber wohl bewusst ist, ergibt sich aus der erweiterten Prospektpflicht.

Abschließend stellt sich die Frage, wie hoch wohl der Anteil derjenigen Arbeitnehmer sein wird, der versteht, dass sein Arbeitgeber ihm eine freiwillige Leistung gewähren möchte, die steuerlich gefördert werden soll, aber zugleich hoch riskant ist und, sollte sich seine Investition doch als rentabel erweisen, ihm erst nach Ablauf mehrerer Jahren ausbezahlt werden muss.

Vor diesem Hintergrund kann man nur hoffen, dass sich die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände dieses Themas „annehmen" und ihre Mitglieder vor einer Investition in das neue Sondervermögen nachdrücklich warnen.

// Autorin

Dr. Marlene Schmidt, Privatdozentin am Institut für Arbeits-, Wirtschafts- und Zivilrecht der Goethe-Universität, zugleich Rechtsanwältin in der Kanzlei Schmidt & Kollegen, beides Frankfurt.

18 A. a. O.
19 A. a. O.
20 A. a. O.
21 BT-Drs. 16710531, S. 20.
22 SPD-Parteivorstand/SPD-Bundestagsfraktion, Deutschlandfonds für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Eckpunkte für mehr Mitarbeiterbeteiligung, Juni 2007.

Prof. Dr. iur. Bernd Waas

Tarifvertrags- und betriebsverfassungsrechtliche Implikationen und Defizite von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – mit wichtigen betriebs- und tarifvertragsrechtlichen Fragen, die sich im Rahmen einer kapitalmäßigen Beteiligung von Mitarbeitern stellen.

I. Betriebsverfassungsrecht

Die Mitwirkung des Betriebsrats bei der Einführung von Mitarbeiterbeteiligungen dürfte rein praktisch gesehen ein wichtiger Erfolgsfaktor sein. Insbesondere ist sie geeignet, das Interesse der Belegschaft zu wecken und die Akzeptanz der Beteiligung zu fördern. Es gibt Untersuchungen, nach denen in zwei Dritteln aller Fälle die Mitarbeitervertreter bei der Einführung zugezogen werden[1].

II. Mögliche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

1. Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG

Bei der Frage nach Bestehen und Umfang möglicher Rechte des Betriebsrats zu, wird man zunächst an ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG denken. In der Tat kommt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach dieser Vorschrift in Betracht, wenn die Mitarbeiterbeteiligung durch Einschaltung einer Beteiligungsgesellschaft erfolgt, wenn es sich also um eine indirekte Beteiligung handelt. Dies gilt allerdings nur dann, wenn die Beteiligungsgesellschaft unter dem treuhänderischen zugunsten des Arbeitnehmers ausgeübten Einfluss des Arbeitgebers steht und von diesem wenigstens teilweise finanziert wird[2]. Unterbleibt die Einschaltung einer Beteiligungsgesellschaft und liegt kein zweckgebundenes Sondervermögen[3] vor, scheidet § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG aus. Was die Reichweite des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG betrifft, so ist stets zu beachten, dass sich dieses Mitbestimmungsrecht nur auf Form, Ausgestaltung und Verwaltung einer Sozialeinrichtung[4] bezieht und sich nicht auch auf deren Errichtung erstreckt. Die Freiheit zur Entscheidung darüber, ob und inwieweit gegenüber der Belegschaft zusätzliche Leistungen erbracht werden sollen, wird also durch § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG nicht beschränkt[5]. Dementsprechend ist der Arbeitgeber insbesondere auch insoweit frei, als er über die sachliche und finanzielle Grundausstattung der Sozialeinrichtung entscheidet[6].

2. Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG

Vor diesem Hintergrund erhebt sich die Frage, ob ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG besteht und welche Reichweite dieses Mitbestimmungsrecht ggf. hat. Zentrale Bedeutung hat für den Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG die Frage, wie der Begriff des „Lohns" bzw. „Arbeitsentgelts" zu verstehen ist. Insoweit lässt sich zunächst feststellen, dass nicht nur Lohn und Gehalt im herkömmlichen Sinn den Gegenstand des Mitbestimmungsrechts bilden. Die Vorschrift bezieht sich vielmehr auf alle vermögenswerten Leistungen (inklusive der Sonderformen des Arbeitsentgelts), bei denen die Bemessung nach bestimmten Grundsätzen oder nach einem bestimmten System erfolgt[7]. Insbesondere ist es aber für den Mitbestimmungstatbestand unerheblich, ob es sich bei den in Rede stehenden Leistungen des Arbeitgebers um leistungsbezogene Entgelte i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG handelt[8]. Demzufolge umfasst § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nach allg. Auffassung sowohl Gewinn- und Ergebnisbeteiligungen[9] als auch vermögensbildende Leistungen des Arbeitgebers[10]. Voraussetzung der Mitbestimmung ist allerdings, dass entweder eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erbringung der entsprechenden Leistungen besteht oder der Arbeitgeber die Leistung freiwillig erbringt bzw. freiwillig eine entsprechende Verpflichtung begründet hat[11]. Demgegenüber kann der Betriebsrat eine Gewährung von Leistungen nicht erzwingen. Denn § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG dient nicht der Lohnpolitik, sondern der Lohnfindung unter dem Gesichtspunkt der Lohngerechtigkeit[12]. Dies bedeutet konkret, dass die Entscheidung über die Einführung einer Entgeltleistung ebenso mitbestimmungsfrei ist wie die Entscheidung, in welchem Umfang finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden sollen und welchem Zweck die Leistung des Arbeitgebers dienen soll. Mitbestimmungsfrei ist aber insbesondere auch die Entscheidung des Arbeitgebers darüber, welche Personen er durch seine Leistungen begünstigen will[13]. Was die Reichweite einer Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG anbelangt, so gilt Ähnliches wie bei der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG[14]. Im Ergebnis hat der Betriebsrat dabei daher überall dort mitzubestimmen, wo es um Fragen der technischen Abwicklung einer Mitarbeiterbeteiligung geht. Kein Mitbestimmungsrecht besteht demgegenüber dort, wo der Kern der Leistung in Rede steht.

3. Regelungen der Betriebspartner

Hält man tarifvertragliche Regelungen über die Einführung einer Mitarbeiterbeteiligung für zulässig, so stellt sich die Frage, ob sich aus

1 *Röder*, NZA 1987, 804.
2 Näher hierzu *Hanau*, ZGR 1985, Sonderheft 5, 118 f.
3 GK-BetrVG/*Wiese*, § 87 Rn. 678 f.
4 *Richardi*, BetrVG, § 87 Rn. 638.
5 *Richardi*, BetrVG, § 87 Rn. 627.
6 So insbes. BAGE 25, 93, 98; vgl. auch *Richardi*, BetrVG, § 87 Rn. 630.
7 *Richardi*, BetrVG, § 87 Rn. 734 m. w. N.
8 *Richardi*, BetrVG, § 87 Rn. 737.
9 *Richardi*, BetrVG, § 87 Rn. 737 u. 893.
10 *Richardi*, BetrVG, § 87 Rn. 738; zur Ausgabe von Belegschaftsaktien als Teil des Mitbestimmungstatbestands ausdrücklich BAG AP Nr. 6 zu § 88 BetrVG 1972.
11 *Richardi*, BetrVG, § 87 Rn. 745; vgl. zum Ganzen auch *Matthes*, NZA 1987, 293.
12 *Richardi*, BetrVG, § 87 Rn. 768 m. w. N.
13 *Richardi*, BetrVG, § 87 Rn. 771. Hinsichtlich des zuletzt genannten Gesichtspunkts kann nichts anderes gelten als im Zusammenhang mit Leistungen der betrieblichen Altersversorgung; vgl. auch *Legerlotz/Laber*, DStR 1999, 1658, 1666.
14 *Röder*, NZA 1987, 804.

derartigen Regelungen Schranken für eine entsprechende Vereinbarungsbefugnis der Betriebsparteien ergeben. Bei der Diskussion dieser Frage wird häufig der Regelung in § 88 Nr. 3 BetrVG große Bedeutung beigemessen. Im Schrifttum gibt es gewichtige Stimmen, die § 88 Nr. 3 BetrVG Anhaltspunkte für eine einschränkende Auslegung des § 77 Abs. 3 BetrVG entnehmen wollen[15]. Befürwortet wird also eine Einschränkung des Tarifvorrangs bei Regelungen der Betriebspartner zu Fragen einer Mitarbeiterbeteiligung. Dieser Auffassung ist eine Absage zu erteilen und zwar allein schon deshalb, weil gegenüber einer Aufweichung der Tarifsperre des § 77 Abs. 3 BetrVG größte Zurückhaltung geboten ist. Eine ganz andere Frage ist selbstverständlich, wie weit der Tarifvorrang im Einzelfall reicht. Insoweit wird man nun allerdings sagen können, dass viel dafür spricht, Regelungen der Betriebsparteien über die Auflegung eines Aktienoptionsprogramms jedenfalls nicht schon durch bloße Entgeltregelungen eines Tarifvertrags als gesperrt anzusehen.

Bei § 77 Abs. 3 BetrVG handelt es sich nach einer weit verbreiteten Betrachtungsweise um eine sog. Außenschranke der Vereinbarungsbefugnis der Betriebspartner. Zu beachten ist indes im vorliegenden Zusammenhang auch eine wichtige sog. Innenschranke. Diese ergibt sich daraus, dass der einzelne Arbeitnehmer jedenfalls aufgrund von Art. 2 Abs. 1 GG in seiner Individualsphäre geschützt ist. Dementsprechend kann durch Betriebsvereinbarung lediglich eine Verpflichtung des Arbeitgebers begründet werden, Arbeitnehmern eine Beteiligung am Unternehmen anzubieten. Die Beteiligungen selbst werden dann durch zusätzliche Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern vereinbart.

III. Tarifvertragsrechtliche Fragen

Soweit ersichtlich gibt es bislang noch keine Tarifverträge, die eine kapitalmäßige Beteiligung der Arbeitnehmer zum Gegenstand hätten. Indes spricht einiges dafür, dass die Sozialpartner in der Zukunft ihre Zurückhaltung gegenüber derartigen Tarifverträgen aufgeben könnten.

1. Die Regelungskompetenz der Tarifparteien

Was zunächst die Frage nach dem Bestehen einer Regelungskompetenz der Tarifparteien betrifft, wird diese im Schrifttum häufig allzu oberflächlich abgehandelt. Nicht weit führt beispielsweise die Behauptung, dass Regelungen zur Mitarbeiterbeteiligung deshalb nicht unter Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG gebracht werden könnten, weil sie systematisch in den Bereich des Gesellschaftsrechts bzw. des allgemeinen Schuldrechts fielen[16]. Gegenüber dieser Auffassung ist deshalb Zurückhaltung geboten, weil die Tarifparteien jedenfalls nicht auf Schranken verwiesen werden können, die sich ausschließlich einer systematischen Ordnung von Rechtsbereichen verdanken.

Statt sich bei seiner Argumentation auf vordergründige systematische Erwägungen zu stützen, sollte man einer tiefergehenden Analyse der verfassungsrechtlichen Formel von der „Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen" nähertreten[17]. Diese muss zum Ausgangspunkt haben, dass das Begriffspaar der „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen" nach h. M. nicht alternativ, sondern kumulativ zu verstehen ist[18]. Dementsprechend kann man zwar sagen, dass der Koalitionszweck „im arbeitsrechtlichen Sinn vorbestimmt" ist, doch ist der Auffassung entgegenzutreten, dass die Sozialpartner deshalb etwa auf die Regelung von Arbeitsbedingungen im Sinne des individuellen Arbeitsvertragsrechts beschränkt wären[19]. Umgekehrt haben die Koalitionen durchaus auch Ordnungs- und Regelungsbefugnisse, die in den Bereich der Wirtschaftsordnung einschlagen. Doch muss die Regelung solcher „Wirtschaftsbedingungen" im sinngerechten Kontext mit der Regelung bzw. den Ordnungsbedürfnissen arbeitsrechtlicher Art stehen. Mit dieser Erkenntnis ist allerdings zunächst nicht viel mehr als die Erkenntnis gewonnen, dass die Tarifparteien bei der Normsetzung die Freiheit der unternehmerischen Betätigung und damit alle wirtschaftlichen „Teilfreiheiten" zu beachten haben, in die sich diese aufgliedern lässt[20]. Im vorliegenden Zusammenhang liegt das Problem allerdings darin, dass tarifvertragliche Regelungen über Mitarbeiterbeteiligungen nicht auf eine Begrenzung dieser Freiheiten zielen bzw. sich in diese Richtung auswirken, sondern auf die Binnenstruktur des Unternehmensträgers und damit auf die vorgelagerte Frage, *wer* die entsprechenden Entscheidungen treffen bzw. beeinflussen kann. Hinsichtlich derartiger Regelungen wird man eine Schranke nur dann annehmen dürfen, wenn die verfassungsrechtlich garantierten Freiheiten durch Regelungen im intrapersonellen oder binnenstrukturellen Bereich geradezu „obsolet" gemacht würden[21]. Ob dies der Fall ist, lässt sich indes nur aufgrund einer Bewertung der verfassungsrechtlichen Positionen der betroffenen Grundrechtsträger entscheiden. Demgegenüber liegt es nicht nahe anzunehmen, dass der Regelungsgegenstand der Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen schon prinzipiell aus der Koalitionszweckgarantie ausgeschlossen wäre[22]. Diesem Befund sollte man übrigens auch nicht entgegenhalten, dass es bislang an tarifvertraglichen Regelungen zur Beteiligung der Arbeitnehmer weitgehend fehlt. Denn ganz abgesehen davon, dass der Annahme einer Beschränkung der Rechtsetzungsmacht der Tarifparteien auf bestehende Regelungsgegenstände kraft „Selbstbindung" jede rechtliche Grundlage fehlt, ist die Koalitionszweckgarantie nach h. M. „entwicklungsmäßig geöffnet", steht also neuen Regelungen durchaus offen[23].

2. Die Verfassungsmäßigkeit tarifvertraglicher Regelungen der Mitarbeiterbeteiligung

Bevor man in eine nähere Behandlung der Frage nach der Verfassungsmäßigkeit tarifvertraglicher Regelungen der Mitarbeiterbeteiligung eintritt, ist zunächst zu differenzieren und zwar zwischen Regelungen zur *Mittelaufbringung* und Regelungen zur *Mittelverwendung*.

3. Die Problematik der Mittelaufbringung

Mit Blick auf den Problemkreis der Mittelaufbringung ist zunächst festzustellen, dass sich dabei keine grundlegend anderen Fragen stellen als sie sich auch in anderen Zusammenhängen ergeben. In der Sache ist aber festzuhalten, dass entsprechenden Regelungen der Tarifvertragsparteien allenfalls in extremen Ausnahmefällen Schranken gezogen werden können, nämlich insbesondere dort, wo völlig „überzogene" Tarifforderungen als Eingriff in das Grundrecht aus Art. 14 Abs. 1 GG zu bewerten sind[24]. In verfassungsdogmatischer Hinsicht verdient dabei Beachtung, dass eine Verletzung dieses Grundrechts nach verbreite-

15 *Richardi*, BetrVG, § 88 Rn. 29.
16 So *Loritz*, FS Kissel, 1994, S. 694.
17 Vgl. hierzu auch *Johanns*, Die arbeitsrechtliche Problematik von Aktienoptionsprogrammen, 2005, S. 180 ff.
18 So etwa *Scholz*, Komm. z. GG, Art. 9 Rn. 256.
19 So *Scholz*, in: Maunz-Dürig, Komm. z. GG, Art. 9 Rn. 257.
20 Vgl. nur *Scholz*, in: Maunz-Dürig, Komm. z. GG, Art. 12 Rn. 124 m. w. N. Soweit es um Regelungen in Firmentarifverträgen geht, bleibt insoweit allerdings stets zu beachten, dass der Arbeitgeber grundsätzlich zur Disposition über sein Grundrecht befugt ist.
21 So *Papier*, in: Maunz-Dürig, Komm. z. GG, Art. 14 Rn. 502.
22 Ebenso *Scholz*, in: Maunz-Dürig, Komm. z. GG, Art. 9 Rn. 263 u. 257.
23 So Scholz, in: Maunz-Dürig, Komm. z. GG, Art. 9 Rn. 259.
24 Dass Art. 14 Abs. 1 GG in der Rspr. der Arbeitsgerichte bisher nur eine geringe Rolle gespielt hat, stellt etwa fest *Wiedemann*, in: Wiedemann, TVG, 7. Aufl., 2007, Einl. Rn. 331.

ter Auffassung etwa auch bei der Auferlegung öffentlich-rechtlicher Geldleistungspflichten in Betracht kommt[25], obwohl das Vermögen als solches nicht Bestandteil des Gewährleistungsbereichs des Grundrechts ist[26]. Was die Problematik der Auferlegung öffentlich-rechtlicher Geldleistungspflichten anbelangt, so besteht weitgehende Einigkeit darüber, dass bestimmte Abgabenlasten als Verletzung der Eigentumsfreiheit zu qualifizieren sind. Allerdings ist die in Art. 14 GG enthaltene „Nutzungsgarantie" wegen Art. 14 Abs. 1 S. 2 GG nicht von derselben Intensität wie die dort gleichfalls enthaltene Bestandsgarantie. Während hoheitliche Eingriffe in den Bestand des Eigentums über Substanzeingriffe oder zwangsweise Änderungen des Zuordnungsverhältnisses zumeist die Schwelle zur Enteignung überschreiten, stellen (bloße) Beschränkungen der Nutzbarkeit des Eigentums in der Regel keinen Eingriff in das Eigentum dar[27]. Das bedeutet jedoch nicht, dass eine solche unter keinen Umständen bejaht werden könnte. So ist beispielsweise weithin anerkannt, dass es eine verfassungswidrige Inhalts- und Schrankenbestimmung (und möglicherweise auch eine unzulässige Enteignung) darstellt, wenn das Eigentum seine Privatnützigkeit vollständig einbüßt, weil der Staat dem Eigentümer den *gesamten Gewinn oder Ertrag aus der Eigentumsnutzung* entzieht. Denn das verfassungsrechtlich gewährleistete Eigentum würde andernfalls geradezu zweckentfremdet[28] und zu einem bloßem „nudum ius" degenerieren. Darüber hinaus wird man aber – unter dem Gesichtspunkt einer Vereitelung der funktionsgemäßen Verwendung des Privateigentums – annehmen können, dass ein Eingriff in das Eigentum sogar schon dann vorliegt, wenn die Auferlegung einer bestimmten Geldleistungspflicht die *Rentabilität einer Eigentumsposition unter das ökonomisch noch vertretbare Maß herabdrückt*. Eine Voraussetzung, die wohl dann als erfüllt angesehen werden kann, wenn der „noch mögliche Ertrag aus der Eigentumsnutzung im Verhältnis zum Wert des eingesetzten Eigentums sowie zu den bei anderen Wirtschaftsgütern üblichen Renditen wirtschaftlich völlig unvertretbar und unangemessen wird"[29]. Darüber, ob diese Grenze überschritten wird, dürfte unter Würdigung der Gesamtbelastung der betroffenen Unternehmen zu entscheiden sein[30].

a) Die Problematik der Mittelverwendung

Mit Blick auf den Problemkreis der Mittelverwendung muss man zwischen den verschiedenen Grundrechtsträgern unterscheiden, also zwischen Anteilseignern und Unternehmensträger. Von vornherein ausgeklammert bleiben soll demgegenüber der grundrechtliche Schutz der Arbeitnehmer, da nach dem oben im Zusammenhang mit dem zum Betriebsverfassungsrecht Gesagten bereits klar sein dürfte, dass es ausscheidet, die Arbeitnehmer zu einer Beteiligung zu zwingen und in Tarifverträgen entsprechende Entgeltverwendungsabreden zu treffen[31].

b) Der verfassungsrechtliche Schutz des Anteilseigentums

Dass auch das gesellschaftsrechtlich vermittelte Anteilseigentum, also insbesondere die Aktie, nach Maßgabe des Art. 14 Abs. 1 GG verfassungsrechtlichen Schutz genießt, ist in der Rechtsprechung des BVerfG und der Rechtsliteratur anerkannt[32]. Zwar bestehen insoweit manche Besonderheiten. Insbesondere macht es erkennbar einen Unterschied, ob eine Person als Eigentümer-Unternehmer mit ihrem Eigentum unmittelbar wirkt und insoweit auch – man denke an die Problematik der Haftung – die volle Verantwortung für ihr Tun übernimmt, oder ob sie, wie beim Anteilseigner der Fall, nur mittelbar, d. h. über die Gesellschaftsorgane, an der Nutzung des Eigentums teilnimmt und dabei dann auch nur in eingeschränkter Weise einer Haftung unterworfen ist. Doch ist der Umstand, dass das Anteilseigentum „gesellschaftsrechtlich vermitteltes" Eigentum darstellt, noch kein Grund, es aus dem Schutzbereich des Art. 14 Abs. 1 GG auszuscheiden. Hinsichtlich der weiteren Prüfung ist zwischen den vermögensrechtlichen und den mitgliedschaftsrechtlichen Elementen des Anteilseigentums zu unterscheiden. Mit Blick auf die vermögensrechtlichen Aspekte ist zu beachten, dass jedenfalls die Verpflichtung zu einer laufenden Abgabe von Aktien zu einer Kapitalverwässerung führt, die sich nicht zuletzt zum Schaden der Aktionäre auswirkt. Hinsichtlich der Frage, wann unter diesem Gesichtspunkt eine Verletzung des Art. 14 Abs. 1 GG anzunehmen ist, lässt sich an dieser Stelle nur wiederholen, dass den vorhandenen Aktionären dabei jedenfalls nicht der wesentliche Teil der Erträge aus der Nutzung ihres Eigentums entzogen werden darf. Wann ein derartiger Eingriff im konkreten Fall zu bejahen ist, lässt sich zwar wiederum nicht ohne Weiteres sagen. Doch ist auf zweierlei hinzuweisen: Einerseits bleibt festzuhalten, dass das „in Unternehmen verkörperte Eigentum" von vornherein „erhöhten Bindungen" unterliegen dürfte. Andererseits sollte man stets die Verknüpfung der Position des „Eigentums im Unternehmen" mit der institutionellen Gewährleistung des Privateigentums im Auge behalten. Allerdings ist hinsichtlich des zuletzt genannten Gesichtspunkts Vorsicht geboten. Jedenfalls geht es nicht an, gewisse Funktionen des Anteilseigentums von dem Schutz der individuellen Anteilsrechte zu lösen und ihm gegenüber zu verselbständigen[33].

Mit Blick auf das mitgliedschaftsrechtliche Element der Aktie ist demgegenüber zunächst festzustellen, dass die sich hieraus ergebende (eingeschränkte) Befugnis zur Leitung und Verfügung, ebenso wie die entsprechende (umfassendere) Rechtsstellung des Unternehmensträgers, gem. Art. 14 Abs. 1 GG verfassungsrechtlichen Schutz genießt, obwohl die Wahrnehmung dieser Befugnisse durch Dritte erfolgt. Dementsprechend ergeben sich auch unter diesem Gesichtpunkt Bedenken, wenn die Leitungsbefugnisse der Anteilseigner unter das „verfassungsrechtlich gebotene Minimum" sinken. Für die Beantwortung der Frage, wo dieses zu verorten ist, liegt es auf den ersten Blick nahe, an die entsprechenden Erwägungen des BVerfG in seinem Mitbestimmungsurteil[34] anzuknüpfen. Dort hat das Gericht festgestellt, dass es verfassungsrechtliche Bedenken erst dann für berechtigt hält, wenn es zu einer „qualitativen Beschränkung" von Anteilsrechten komme. Zugleich hat es klargemacht, dass es insoweit verhältnismäßig strenge Anforderungen stellt. Dementsprechend hielt das BVerfG im Mitbestimmungsbeschluss weder die Möglichkeit eines „Überstimmtwerdens" der Anteilseigner durch die Arbeitnehmervertreter für bedenklich, noch hegte es Bedenken gegen reduzierte Zuständigkeiten der Anteilseignerversammlung, da hierin nicht ohne weiteres eine „Substanzveränderung des Anteilseigentums" gesehen werden könne[35].

Im vorliegenden Zusammenhang wird sich aber eine „qualitative Beschränkung" von Anteilsrechten noch viel weniger bejahen lassen: Einerseits geht die vermögensmäßige Beteiligung der Arbeitnehmer nicht mit einer Zuständigkeitsänderung einher. Und andererseits

25 Überblicksweise hierzu *Papier*, in: Maunz/Dürig, Komm. z. GG, Art. 14 Rn. 165 ff.
26 Vgl. nur *Papier*, in: Maunz/Dürig, Komm. z. GG, Art. 14 Rn. 160 m. w. N.
27 Näheres bei *Papier*, in: Maunz/Dürig, Komm. z. GG, Art. 14 Rn. 172.
28 Ähnlich *Picot*, Gewinnumverteilung und Verfassungsrecht, 1978, S. 114 ff.
29 So *Papier*, in: Maunz/Dürig, Komm. z. GG, Art. 14 Rn. 173.
30 So jedenfalls *Scheuner*, Die überbetriebliche Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer und die Verfassungsordnung, 1972, S. 48.
31 *Wiedemann*, in: Wiedemann, TVG, 7. Aufl., 2007, Einl Rn. 457.
32 Vgl. *Papier*, in: Maunz/Dürig, Komm. z. GG, Art. 14 Rn. 195.
33 Vgl. insoweit auch BVerfGE 50, 290, 344.
34 BVerfGE 50, 290, 345 f.
35 BVerfGE 50, 290, 343 f. u. 345 ff.; krit. insoweit allerdings z. B. *Schön*, in: FS Ulmer, 2003, 1359, 1373.

wiegt die Gefahr eines „Überstimmtwerdens" im vorliegenden Zusammenhang von vornherein viel weniger schwer, weil grundsätzlich von einer „Gleichrichtung" der Interessen von (neuen) „Arbeitnehmer-Aktionären" und „normalen" (Alt-)Aktionären ausgegangen werden muss. Nimmt man zu alldem noch hinzu, dass der „personale Bezug" beim Anteilseigentum typischerweise von vornherein weitaus geringer ausgeprägt ist als beim Sacheigentum[36], wird man annehmen dürfen, dass der Gesichtspunkt eines Eingriffs in den mitgliedschaftlichen Aspekt des Anteilseigentums keine unüberwindbare Hürde für Mitarbeiterbeteiligungen darstellt. Dies gilt auch deshalb, weil für die Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung – auch verfassungsrechtlich gesehen – starke Gründe sprechen.

c) Der verfassungsrechtliche Schutz des Unternehmensträgers

Hinsichtlich einer Bewertung aus der Sicht der Unternehmensträger bietet es sich ebenfalls an, vergleichsweise auf die zur Mitbestimmung entwickelten Grundsätze abzustellen. Bedenken ergeben sich dabei unter zwei, miteinander verwobenen Gesichtspunkten. Das erste Bedenken geht dahin, dass dem Unternehmensträger Mitglieder „aufoktroyiert" werden. Das zweite Bedenken geht dahin, dass in diesem Zusammenhang eine gewisse „Fremdbestimmung" eintreten könnte. Was zunächst den Gesichtspunkt der Gefahr einer „Fremdbestimmung" betrifft, so ist vorliegend zu bedenken, dass die tarifvertraglich Begünstigten „echte" Aktionäre der Gesellschaft werden. Ganz abgesehen davon wäre aber mit diesem Einwand im vorliegenden Fall auch deshalb kaum weiter zu kommen, weil bei größeren Kapitalgesellschaften das personale Element von vornherein zurücktritt[37]. Etwas anderes kommt noch hinzu: Wenn das BVerfG im Mitbestimmungsurteil darauf aufmerksam macht, dass die Träger der genannten Grundrechte ihre verfassungsrechtlich verbürgten Freiheiten „nur mit Hilfe anderer", der Arbeitnehmer nämlich, wahrnehmen könnten und diese insoweit ebenfalls Grundrechtsträger seien[38], so spricht viel dafür, dieser Überlegung auch im vorliegenden Zusammenhang Rechnung zu tragen[39]. Es bleibt der Gesichtspunkt, dass der Gesellschaft im Zusammenhang mit entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen über die vermögensmäßige Beteiligung Mitglieder „aufoktroyiert" werden. In seinem Mitbestimmungsurteil meinte das BVerfG, diesen Gesichtspunkt beiseite lassen zu können, da die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nicht Mitglieder der Gesellschaft würden und dementsprechend die gesetzliche Regelung keine Elemente eines „Zwangszusammenschlusses" enthielte[40]. Im vorliegenden Zusammenhang liegen die Dinge ersichtlich anders. Allerdings: Geht man mit dem BVerfG davon aus, dass Art. 14 Abs. 1 GG einer Zwangszuteilung von Mitgliedschaftsrechten nicht grundsätzlich im Wege steht und, abgesehen davon, das „personale Element" der Vereinigungsfreiheit bei größeren Kapitalgesellschaften in den Hintergrund tritt (und Art. 9 Abs. 1 GG dementsprechend auf diesen Typus von Vereinigungen nicht angewendet werden kann)[41], so dürften sich die Bedenken gegen entsprechende tarifvertragliche Regelungen deutlich reduzieren.

IV. Zusammenfassende Betrachtung

Die verfassungsrechtliche Bewertung von Tarifverträgen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist schwierig, weil derzeit verlässliche Maßstäbe fehlen, die man bei der Beurteilung anlegen könnte. Noch am ehesten bietet das Urteil des BVerfG zur Unternehmensmitbestimmung Orientierung. Doch ist deutlich, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung Besonderheiten aufweist: Einerseits sind die Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer deutlich stärker als bei der Mitbestimmung, da sie eben zugleich Eigentümer werden. Andererseits sorgt gerade die Begründung einer Miteigentümerstellung, bezogen auf die „Alt-Eigentümer", für eine gewisse Gleichrichtung der Interessen. Angesichts dieser Besonderheiten ist es übrigens auch nicht ausgeschlossen, dass man hinsichtlich einzelner Elemente der verfassungsrechtlichen Überprüfung zu anderen Bewertungen kommt als dies im Zusammenhang mit der Mitbestimmung der Fall war. Dies gilt etwa, um nur dieses eine Beispiel zu nennen, für die Frage, ob die Kumulation von Miteigentümerstellung auf der einen und betrieblicher sowie unternehmerischer Mitbestimmung auf der anderen Seite verfassungsrechtlich bedenklich ist. Vielleicht wird die Praxis dazu zwingen, alsbald handhabbare Kriterien zu entwickeln.

// Autor

Bernd Waas, seit 2004 ordentlicher Professor für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung an der FernUniversität Hagen. Direktor des IDEAS. Koordinator des „Europäischen Netzwerks von Rechtsexperten auf dem Gebiet des Arbeitsrechts sowohl in Bezug auf die individuellen als auch die kollektiven Rechte/Aspekte" der Europäischen Kommission.

36 Vgl. BVerfGE 50, 290, 341 ff.; 99, 367, 391 f.
37 Vgl. hierzu BVerfGE 50, 290, 347 f.
38 Vgl. hierzu BVerfGE 50, 290, 364 f.
39 Vgl. hierzu BVerfGE 50, 290, 359.
40 Vgl. hierzu BVerfGE 50, 290, 356 f.
41 So hierzu BVerfGE 50, 290, 357.

//

Diskussionsbericht

Diskussionsleitung:
Dr. Michael Witzel, Rechtsanwalt und Partner, Lovells LLP, München

Podium:
Klaus Franz, Vorsitzender Gesamtbetriebsrat Adam Opel GmbH, Rüsselsheim
Sigmar Kleinert, Vorsitzender Gesamtbetriebsrat DZ Bank AG, Frankfurt a. M.
Dr. Heinz Schimmelbusch, CEO AMG Advanced Metallurgical Group N. V., Amsterdam
Priv.-Doz. Dr. Marlene Schmidt, Rechtsanwältin, Kanzlei Schmidt & Kollegen, zugleich Goethe-Universität, Frankfurt a. M.

Nach der Begrüßung und Eröffnung der Podiumsdiskussion bat *Dr. Michael Witzel* die Podiumsteilnehmer um ein einführendes – gerne provokatives – Statement. Als erstes wandte er sich an *Sigmar Kleinert* mit der Bitte um eine Stellungnahme zum Modell der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats der DZ Bank AG stellte nach einem kurzen Überblick über die verschiedenen Modelle und Ansichten fest, dass sich in der Praxis der Mitarbeiterkapitalbeteiligung noch einmal ganz andere Probleme stellten als diejenigen, die im Rahmen der wissenschaftlichen Tagungsbeiträge behandelt worden seien. Man benötige Modelle, die im alltäglichen Gebrauch Probleme lösen und neue alternative Wege aufzeigen können. Auch wenn es in Anbetracht der Finanzmarktkrise derzeit unpopulär sei, wolle er doch noch einmal die Vor-

teile von Zertifikatslösungen hervorheben. Schließlich könne man mit Zertifikaten einige der mit der Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung verbundenen Probleme lösen. Selbstverständlich sei die Absicherung eventueller Verlustrisiken für die Arbeitnehmerseite eine zentrale Frage. Aber da man mit Zertifikaten potenzielle Verluste absichern könne, sei eine durch Zertifikate gesteuerte Mitarbeiterbeteiligung für Arbeitnehmer ein durchaus attraktives Modell, so *Kleinert*. Dass Zertifikate derzeit in Verruf geraten seien, sei auf deren falsche Handhabung zurückzuführen.

Im Übrigen sprach sich *Kleinert* für Mitarbeiterkapitalbeteiligung auch und gerade im Sanierungsfall aus. Die Wirtschaft befinde sich in einer sehr schwierigen Situation, die sich im Jahr 2009 weiter verschlechtern werde. Deswegen sei es wichtig, dass man schon jetzt Modelle der Mitarbeiterkapitalbeteiligung entwickelt, auf die man im Sanierungsfall zurückgreifen könne. Wenn dann die Arbeitgeberseite auf die Arbeitnehmervertretungen zukomme und um Sanierungsbeiträge in Form von Urlaubs- und Lohnverzicht bitte, müssten diese in der Lage sein, mit konkreten Gegenforderungen nach einer Kapitalbeteiligung zu reagieren. Die von *Heinz Schimmelbusch* im Laufe der gestrigen Diskussionen entwickelte Forderung, dass jeder Euro, auf den die Mitarbeiter im Falle einer Unternehmenskrise zum Zwecke der Sanierung verzichten, mit einer entsprechend hohen Kapitalbeteiligung „bezahlt" werden müsse, leuchte ihm sehr ein, so *Kleinert*. Denn sollte die Sanierung gelingen, bedeutete dies, dass die Arbeitnehmer nicht nur ihr Geld zurückerhielten, sondern zusätzlich eine angemessene Risikoprämie. Kombiniere man das mit einer Zertifikate-Konstruktion, könne dies in der Praxis eine sehr gute Lösung darstellen.

Der Gesamtbetriebratsvorsitzende der Adam Opel GmbH, *Klaus Franz*, bemerkte in seinem Eingangs-Statement zunächst erstens, dass seiner Erfahrung nach die Arbeitnehmervertreter in ihrem Bemühen, eine Insolvenz und einen Arbeitsplatzverlust abzuwenden, oftmals aus dem Blick verlören, dass man auch darüber nachdenken müsse, wie man nach der Krise an einem Aufschwung partizipieren könne. Zweitens gebe es ein Problem dogmatisch-gewerkschaftlicher Art. Denn viele glaubten, Mitarbeiterkapitalbeteiligung sei Verrat am Proletariat. Man scheue sich daher, mit diesem Thema nach vorne zu gehen. Und drittens schließlich stelle sich die Frage, wie solche Themen in global agierenden Unternehmen mit transnationalem Transfer-Pricing umgesetzt werden können. Wenn sich beispielsweise die Währungsrelation zwischen Rubel und Dollar zum Nachteil des Dollar verwandele, würden wesentliche Finanzströme durch den Rubel gesteuert. Es stellt sich daher die Frage, wie transparent kann man das machen? Viertens schließlich stellt sich die Frage, welche adäquaten Mittel gibt es, um in einem großen Unternehmen das Eigentum der Mitarbeiter am Unternehmen abzusichern und zu verhindern, dass gleichzeitig Tariferhöhungen geringer ausfallen. Sodann verwies der Gesamtbetriebsratsvorsitzende auf den Vorteil reiner Gewinnbeteiligungen. Einmalzahlungen seien ein durchaus adäquates Mittel der Mitarbeiterbeteiligung.

Abschließend warf *Franz* die bis dahin nicht thematisierte Frage auf, inwieweit Mitarbeiterkapitalbeteiligung zur Entsolidarisierung der Arbeitnehmer beträgt. Bei der Sanierung von Unternehmen gehe es doch regelmäßig um mehr als nur um kompakte, begründete Einsparungen bei den Personalkosten. Es gehe um Strukturkostenreduzierungen, die ganz langfristig seien, und letztendlich um die Selektierung der Belegschaften nach dem Motto: „Die Guten ins Töpfchen, die Schlechten ins Kröpfchen." Problematisch sei insoweit, dass bei Arbeitnehmern, die an einem Unternehmen beteiligt sind, der Share-Holder-Value-Gedanke gegenüber den Kollegen Platz greife. Dies trage den Gedanken der Entsolidarisierung nach vorne.

Dies alles seien für ihn wichtige offene Fragen. Gegen Mitte/Ende 2009 würden in der gesamten Automobil- und Zuliefererindustrie eine neue Schleife der Bewertung der Verträge abgeschlossen werden. Alle seien sehr dünn geworden; alle hätten ihren übertariflichen „Speck" abgebaut. Jetzt gehe es ans Eingemachte. In der nächsten Runde in der Automobilindustrie werde daher nichts weniger als der Schutz des Tarifvertrags selbst zur Disposition stehen.

Dr. Heinz Schimmelbusch entwickelte folgende These: Wenn man heute in ein börsennotiertes Unternehmen gehe, stelle man erstaunt fest, dass die Entlohnungsgepflogenheiten in den Unternehmen große Ähnlichkeiten aufwiesen. Überall existierten so genannte „Best Practices". Best Practices gebe es für vielerlei Fragen wie beispielsweise Risk Management und Human Ressources, aber auch für Compensation. Diese Art der Mitarbeiterbeteiligung sei allerdings in der Regel auf Führungskräfte beschränkt. Diese verdienten im Wesentlichen das Gleiche, egal ob in den USA, in Deutschland oder den Niederlanden. Für alle gälten dieselben Parameter. Diese „Best Practices" seien aber trotz alledem reine „On-Top"-Beteiligungen, betonte *Schimmelbusch*. Er gab ferner zu bedenken, dass dieses Modell vorwiegend für leitende Angestellte bestimmt sei. Vor diesem Hintergrund forderte *Schimmelbusch* bei Bezahlungs-Kompensationsmodellen das Anknüpfen an Innovationen, auch als Belohnung für innovative Ideen aus den Reihen der Arbeitnehmer.

Privatdozentin Dr. Marlene Schmidt knüpfte in ihrem Beitrag an die Stichworte an, die *Franz* zuvor erstmals genannt hatte: „Verrat am Proletariat" und „Entsolidarisierung". Dies seien Vorbehalte, die die Gewerkschaften gegenüber der Mitarbeiterkapitalbeteiligung hegten – und dies völlig zu Recht. Der Gesetzgeber habe zwar versucht, diesen Vorbehalten im Entwurf eines Gesetzes zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu begegnen, indem er steuerlich nur solche Leistungen fördern wolle, die freiwillig erfolgen. Aber in der Praxis stellt sich natürlich die Frage, was dies genau bedeutet. Wie solle das funktionieren? Wenn gefordert werde, Mitarbeiterkapitalbeteiligung müsse stets und nicht nur für Führungskräfte „on top", also zusätzlich erfolgen, bleibe doch die Frage, ob diese freiwilligen Leistungen auch in Zukunft „on top" erfolgten oder ob sich nicht vielmehr der fest zugesicherte Einkommenszuwachs mit jedem Jahr weiter vermindere und dafür der Anteil freiwilliger Leistungen steige. Dies sei das zentrale Problem, das man auch hier und heute wohl nicht werde lösen können, weil es einfach einen Interessengegensatz gebe, den man zur Kenntnis nehmen müsse und nicht wegdiskutieren könne. Etwas anderes müsse jedoch im Sanierungsfall gelten. Denn im Sanierungsfall seien fest zugesicherte Einkommenszuwächse ohnehin nicht zu erwarten.

Auch der Moderator *Witzel* greift noch einmal das von *Franz* angesprochene Problem der Entsolidarisierung der Arbeitnehmer durch Mitarbeiterkapitalbeteiligung auf; ein Aspekt, der ihm besonders interessant erscheint. Man stelle sich vor, so *Witzel*: Zwei Mitarbeiter, die nicht nur Mitarbeiter sind, sondern auch Aktionäre, unterhalten sich über Share-Holder-Value. Sie reden über einen Kollegen und denken sich: „Wenn wir den Kollegen einsparen, können wir Kosten einsparen. Das könnte sich im Ergebnis widerspiegeln und dementsprechend Wert steigernd sein." Verändert eine Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenskapital die Haltung der Arbeitnehmer untereinander?

Der Moderator bat nun *Jan Heinrich*, den Betriebsratsvorsitzenden der PFW Aerospace AG, um einen Bericht seiner Erfahrungen. *Heinrich* machte deutlich, dass die Frage, ob Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu einer Entsolidarisierung der Arbeitnehmer in einem Unternehmen führte, nicht pauschal beantwortet werden könne. Es hänge von der Kultur und der Tradition in einem Betrieb ab, wie sehr eine gespannte Arbeitslage die Mitarbeiter entsolidarisiert. Bei der Übernahme der PFW Aerospace AG durch die Mitarbeiter habe nur ein Teil der Belegschaft Aktien erworben, und

trotzdem seien alle Entscheidungen bis hin zum letztendlichen Verkauf der Anteile in großer übereinstimmender Solidarität zwischen Aktionären und Nichtaktionären diskutiert worden, so *Heinrich*.

Witzel kam sodann noch einmal zurück auf das das Problem der „Best-Practices": Man stelle sich also vor, dass ein Beratungsunternehmen ein Vergütungssystem vorschlägt, das einen variablen Teil, einen festen Teil und möglicherweise noch sonstige Bestandteile enthält. Am Ende des Tages bestimme der Vorstand, dass das Paket für einen bestimmten Mitarbeiterkreis verabschiedet werde. Dies sei zwar alles freiwillig, allerdings unter Wettbewerbsgesichtspunkten vom Markt her erzwungen. Wie sähe dies denn aus der Sicht des Arbeitgebers/Unternehmers aus, wenn man stattdessen eine obligatorische Mitarbeiterkapitalbeteiligung anstreben würde?

Nach Auffassung von *Schimmelbusch* ist der Zwang des Marktes, Mitarbeiterkapitalbeteiligung für Führungskräfte einzuführen, sehr stark, weil sonst die Aktie nicht gekauft werde. Dies sei mittlerweile flächendeckend so. Er betont noch einmal, dass das Thema Mitarbeiterkapitalbeteiligung mit dem Fortschreiten der Wirtschaftskrise in 2009 besondere Aktualität gewinnen werde. Denn dann werde es darum gehen, wie die Arbeitnehmer für die Sanierungsbeiträge, die abgefordert werden, zu entlohnen sind.

An dieser Stelle geht das Wort an *Apitzsch*, den Mitbegründer der AP-Stiftung. Er betont, dass die Frage der Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Sanierungsfall doch auch unter Gerechtigkeitsaspekten sehr einleuchtend sei. Wenn Arbeitnehmer in Form von Gehaltsverzicht Geld auf den Tisch legten, müssten sie ebenso behandelt werden wie Anteilseigner, die das Kapital aufstocken. Selbstverständlich könne man überlegen, in welchem Umfang dies zu erfolgen habe. Aber er glaube fest daran, dass sich diese Idee durchsetzen werde. Das Kernproblem liege seiner Auffassung nach darin, dass viele Unternehmen ihre Arbeitnehmer nach wie vor als jederzeit ersetzbar betrachten. Der Gedanke, dass man sich in einem Unternehmen auch um die Personen kümmern müsse, komme auch in dieser Diskussion noch zu kurz, so *Apitzsch*. *Schmidt* stimmte ihm zu und merkt an, dass die demografische Entwicklung dieses Ziel in Zukunft verstärken werde.

Franz vertiefte sodann die Diskussion der Frage, die seiner Ansicht nach zukünftig diskutiert werden sollte: Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Sanierungsfall. Dieses Thema werde in naher Zukunft für 90–95 % der Sanierungsfälle relevant werden. Jeder Arbeitnehmer müsse seinen Beitrag leisten, um nicht um seinen Arbeitsplatz zu fürchten. Andererseits sei es gesellschaftspolitisch sehr logisch und überzeugend, Beteiligungen an Unternehmen zu stützen, bei welchen Mitarbeiter selbst Leistung einbringen. *Schimmelbusch* pflichtete ihm bei.

Hierauf erhielt nun erneut *Kleinert* das Wort. Er betonte, dass das Geld der Mitarbeiter genauso viel wert sein sollte wie das der Investoren. Er forderte den Gesetzgeber auf, diesen Gedanken rechtsverbindlich zu verankern. Dies würde der Arbeitnehmerseite helfen, die in Sanierungssituationen ohnehin keine starke Verhandlungsposition habe. Der Gesetzgeber solle vorschreiben, dass Arbeitnehmer für Arbeitsentgelt, auf das sie in Sanierungssituationen verzichten, als Gegenleistung eine Unternehmensbeteiligung in gleicher Höhe erhalten. Auf diese Weise könne vermieden werden, dass die Arbeitnehmerseite in Sanierungsfällen erpresst würde, auf vielfach hohe Beträge zu verzichten, ohne dafür eine Gegenleistung zu erhalten.

Auf die Bitte des Moderators, das von der DZ Bank AG praktiziert und florierende System der Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu erläutern, erklärt *Kleinert*, dass die DZ Bank AG aus historischen Gründen sogar zwei unterschiedliche Modelle praktiziert. So habe zum einen es in der Vergangenheit mehrere Genussschein-Emmissionen an die Mitarbeiter gegeben. Dieses Modell sei sehr einfach und außerordentlich beliebt gewesen – schlicht, weil die Verzinsung sehr gut gewesen sei. Zum anderen habe man Aktien der DZ Bank AG den Mitarbeitern zu Vorzugskonditionen angeboten. Von den Führungskräften und AT-Mitarbeitern seien diese Aktien sehr stark nachgefragt worden. Die Tarifangestellten hätten eher zurückhaltend auf das Angebot reagiert. Letzteres sei darauf zurückzuführen, dass die DZ Bank nicht börsennotiert sei, so *Kleinert*. Beim Verkauf der Aktie richte sich der Preis nach Angebot und Nachfrage unter den Mitarbeitern. Sei die Nachfrage gering, so ergebe sich daraus, dass der Preis beim Verkauf unter Umständen geringer sei, als er es beim Einkauf war. Dies führe innerhalb der DZ-Bank zu einer eher geringen Nachfrage der Belegschaftsaktien. Wenn man das künftig noch einmal machen wolle, müsse man dieses Problem durch eine Art Rückgabeversicherung lösen.

An diesem Punkt verwies *Schmidt* noch einmal auf den Vortrag von *Prof. Dr. Marita Körner* zur Situation in Frankreich, wo der Gesetzgeber eine Formel gesetzlich fixiert hat, wie Gewinne zu ermitteln sind. *Schmidt* fragt, ob eine vergleichbare Regelung nicht helfen und Transparenz schaffen könne. Dem widersprach *Schimmelbusch* und sprach sich gegen einen solch großen staatlichen Eingriff aus.

Auf die abschließende Frage des Moderators, ob Gewinn- oder Kapitalbeteiligung vorzuziehen sein, antwortet *Franz*, bei Opel würde ganz klar das Prinzip der Gewinnbeteiligung vorherrschen – auch, weil dies gerade in einem internationalen Konzern wie GM klarer abgrenzbar sei. Er gebe ferner zu bedenken, dass durch Mitarbeiterkapitalbeteiligung auch im Sanierungsfall vielen Menschen sehr viel Kaufkraft entzogen werde. Ein Arbeiter, der im Durchschnitt 2600 € netto hat, könne sich das schlecht vorstellen. *Schimmelbusch* betonte abschließend, wie wichtig es sei, Risiken zu minimieren. Er mahnte, zur Verfügung stehende Kapitalbeteiligungen der Mitarbeiter nicht nur auf das eigene Unternehmen zu beschränken, sondern eine breite Streuung im Portfolio zu beachten. Verschiedene Konzepte zu Anlagestrategien seien der richtige Mittelweg, so *Schimmelbusch*.

stud. iur. Christian Agatz und
stud. iur. Markus Haimann, Goethe-Universität Frankfurt

© 2009 Verlag Recht und Wirtschaft GmbH
Mainzer Landstraße 251, 60326 Frankfurt am Main

Chefredakteur: Dipl.-Kfm. Udo Reuß
Redaktion: RA Armin Fladung
Satz: Lichtsatz Michael Glaese GmbH, 69502 Hemsbach
Druck: Societäts-Druck, 64546 Mörfelden-Walldorf

Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Diese Beilage ist auch gesondert erhältlich. Einzelpreis 25,00 €. Staffelpreise bei Mengenbezug ab 10 Exemplare auf Anfrage.