

**Prof. Dr. rer. pol. Heinz-J. Bontrup**  
**Fachhochschule Gelsenkirchen**  
**Fachbereich Wirtschaftsrecht**  
**August-Schmidt-Ring 10**  
**45665 Recklinghausen**

**31.10.2008**

**An den Vorsitzenden des Finanzausschusses**  
**des Deutschen Bundestages Eduard Oswald**  
**Platz der Republik 1**  
**11011 Berlin**

**Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung und zum Gesetzentwurf der Bundesregierung**

**„Entwurf eines Gesetzes zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung**  
**(Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz)“ – Drucksache 16/10531**

**Alter Wein in neuen Schläuchen**

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“. „Ein Vergleich der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2001 und 2005 zeigt, dass sich in den letzten vier Jahren die Verbreitung von Gewinn- und Kapitalbeteiligungssystemen in Deutschland kaum geändert hat. In beiden Jahren weisen neun Prozent der Betriebe eine *Gewinnbeteiligung* auf. Die Verbreitung von *Kapitalbeteiligungen* ist mit zwei Prozent aller Betriebe ebenfalls nahezu konstant geblieben. 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* (...) für Betriebe mit Systemen der Mitarbeiterbeteiligung“ (IAB 2006, S. 4).

**Disproportionale Einkommens- und Vermögensverteilung**

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 (Institut der deutschen Wirtschaft 2008). Damit hat die marktbezogene Primär-Verteilung der jährlich arbeitsteilig geschaffenen Wertschöpfung wieder das Niveau der 1960er Jahre erreicht. Die Gewerkschaften haben es unter dem Druck der vorliegenden Massenarbeitslosigkeit in den Tarifverhandlungen nicht geschafft, den *verteilungsneutralen Spielraum* (Produktivitätssteigerung plus Inflationsrate) auszuschöpfen. Sie konnten die Umverteilung zu Lasten der abhängig Beschäftigten nicht verhindern. 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 (vgl. Tab. 1).

*Tab. 1: Entwicklung des Volkseinkommens und seine Verteilung  
(jährliche Veränderungen in Mrd. €)*

Jahr	Volkseinkommen	Arbeitnehmerentgelt	Unternehmens- und Vermögenseinkommen
2002	15,3	7,7	7,6
2003	23,5	3,8	19,7
2004	67,5	5,0	62,5
2005	24,1	- 7,2	31,3
2006	60,0	19,4	40,6
2007	73,0	31,7	41,3
Gesamt	263,4	60,4	203,0
	100,0%	22,9%	77,1%

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft, Deutschland in Zahlen 2008, eigene Berechnungen

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 und Arbeitnehmerinnen ausgeschlossen. Viele erhalten sogar nur noch *prekäre Markteinkommen*, die auch mit staatlicher Sozialunterstützung zum Leben zu gering und zum Sterben zu hoch sind. Vermögen bietet *Sicherheit* und *Status* und schafft außerdem Freiheitsspielräume. Es kann bei Bedarf verbraucht oder vererbt bzw. verschenkt werden. Große Vermögen verleihen sogar wirtschaftliche und politische Macht. Bereits in den 1960er Jahren wurde deshalb eine leidenschaftliche Debatte um eine „Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand“ geführt. Dies nicht zuletzt auf Grund der völlig ungleichen Verteilung des *Privateigentums an Produktionsmitteln*. So entfielen damals 70 v.H. des Produktivkapitals auf

1,7 v.H. der privaten Haushalte (Krelle, Schunck, Siebke 1968). Heute sieht es nicht viel anders aus. 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 (vgl. Grabka/Frick 2007).

### Zum Gesetzentwurf

Um an der disproportionalen Einkommens- und Vermögensverteilung in Deutschland etwas zu verändern, soll der von der Bundesregierung vorgelegte Gesetzentwurf einer „Mitarbeiterkapitalbeteiligung“ einen Beitrag leisten.

*„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steht ein fairer Anteil am Erfolg der Unternehmen zu, für die sie ihre Arbeitskraft einsetzen. Dazu soll der Ausbau der Mitarbeiterkapitalbeteiligung beitragen. Damit steigen die Möglichkeiten zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie zur Verbesserung der Eigenkapitalbasis von Unternehmen“ (Begründung zum Gesetzentwurf).*

Im Einzelnen sind dazu die folgenden Verbesserungen im Fünften Vermögensbildungsgesetz (VermBG) vorgesehen:

- Anhebung des Fördersatzes für in Beteiligungen angelegte vermögenswirksame Leistungen von 18 v.H. auf 20 v.H. und
- Erhöhung der Einkommensgrenzen von 17.900/35.000 € auf 20.000/40.000 € (Ledige/zusammenveranlagte Ehegatten).

Außerdem ist eine Stärkung der betrieblichen Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Rahmen des neuen § 3 Nr. 39 Einkommensteuergesetz (EStG) geplant:

- Anhebung des steuer- und sozialversicherungsfreien Höchstbetrags für die Überlassung von Mitarbeiterbeteiligungen am arbeitgebenden Unternehmen von 135 € auf 360 € und
- Wegfall der Begrenzung auf den halben Wert der Beteiligung.

Die bisherige Regelung in § 19a EStG gilt dabei für laufende Beteiligungen bis Ende 2015 weiter.

Zudem sollen zukünftig auch *Fonds* in die Förderungen aufgenommen werden. Damit soll es zu einer Ausdehnung der Fördermöglichkeiten kommen, wenn bei diesen Fonds ein Rückfluss in die beteiligten Unternehmen in Höhe von 75 v.H. garantiert wird.

### **Kritik am Gesetzentwurf**

Die steuerlichen Anreize und auch die Einrichtung eines Beteiligungsfonds werden an der oben aufgezeigten *Verteilungsschieflage* in Deutschland nichts ändern. Hiervon geht in Bezug auf den Gesetzentwurf paradoxerweise aber selbst auch die Bundesregierung nicht 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*“ (Gesetzentwurf 2008, S. 2). Bei rund 35 Millionen abhängig Beschäftigten in Deutschland wären dies mal gerade knapp 8,6 v.H. aller Beschäftigten, die zukünftig mit marginalen Beträgen an Unternehmen und damit am Kapital beteiligt wären.

Dieser nur geringe Grad impliziert bei voller Jahreswirkung zudem *Steuermindereinnahmen* in Höhe von 229 Mio. € jährlich. Eine solche steuerliche Subventionierung ist nicht zuletzt vor dem Hintergrund einer gigantischen Staatsverschuldung abzulehnen. Wenn privatwirtschaftliche, nach dem Profitprinzip arbeitende, Unternehmen eine Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung vereinbaren wollen, dann sollten sie dies *ohne staatliche Anreize* tun. Keiner hält die Interessenparteien von Arbeit und Kapital davon ab, Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungen zu vereinbaren. Die wirtschaftliche Realität zeigt hier allerdings, dass dies nicht passiert. Deshalb ist auch die im Gesetzentwurf vorgesehene *Freiwilligkeit* einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu kritisieren. „Es soll weder für die Unternehmen noch für die Beschäftigten einen Zwang zur Teilnahme an Mitarbeiterbeteiligungen geben“ (vgl. Begründung zum Gesetzentwurf). Ohne eine *gesetzliche Verpflichtung* der Unternehmen – wie sie beispielsweise in Frankreich und Großbritannien besteht – wird es aber auf Grund des *antagonistischen Lohn-Gewinn-Verhältnisses* zu keiner substanziellen Gewinn- und/oder Kapitalpartizipation von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Deutschland kommen.

Insofern ist der Gesetzentwurf nicht ziel führend.

Auch ist das von der Bundesregierung bezüglich von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen gesetzte Ziel „zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ wissenschaftlich nicht haltbar. So werden zwar als Begründungen für Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungen immer wieder wo mögliche *Motivationssteigerungen* und gleichzeitig eine *Identifikationskraft* der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit dem jeweils arbeitgebenden Unternehmen ge-

nannt. Empirische Studien können dies allerdings nicht eindeutig (kausal) belegen. Unabhängig hiervon liefert die klassische Nationalökonomie mit ihrer *Arbeitswerttheorie* das wirkliche und entscheidende Motiv für eine Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung: Die abhängig Beschäftigten 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“. Die Menschen machen Unternehmen zu einer sozio-ökonomischen und mehrwertschaffenden Organisation. Ohne Beschäftigte reduziert sich der Surplus (Mehrwert) lediglich auf den Überschuss, den der Unternehmer als „Solounternehmer“ durch seine *eigene Arbeitskraft* selbst 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 System-Widersprüchlichkeit aus. Adam Smith hat die hieraus divergierenden Interessen zwischen Kapital und Arbeit auf die zeitlose Formel gebracht: „The 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 und Arbeitnehmerinnen 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 Einflussphäre (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“ (Nell-Breuning 1960, S. 140f.).*

Zu diesen ökonomischen Tatbeständen, als die einzig richtigen Begründungen für eine Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung von abhängig Beschäftigten, macht der Gesetzentwurf der Bundesregierung leider überhaupt keine Ausführungen.

Auch völlig unverständlich am Gesetzentwurf ist das Ziel „zur Verbesserung der Eigenkapitalbasis von Unternehmen“, wenn die Vermögensbeteiligungen staatlicherseits nur dann steuerlich gefördert werden, wenn diese „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“. Damit scheiden dann zwar richtigerweise zur Arbeitnehmer-Finanzierung von Kapitalbeteiligungen vielfach geforderte *Lohnflexibilisierungen* bzw. Finanzierungen aus abgesenkten Löhnen und Gehältern aus. Es muss also zu einer *Gewinn-Finanzierung* kommen. Also einer Beteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an den *versteuerten Gewinnen* eines Unternehmens. Hierdurch kann es dann aber nicht mehr zu einer Verbesserung der Eigenkapitalbasis kommen. Lediglich zu einer *anderen* Eigenkapitalbasis, an der nun auch die Beschäftigten beteiligt sind. Warum sollte dies aber von den heutigen Kapitaleigentümern gewollt sein? Hier zeigt sich lediglich noch einmal der Antagonismus zwischen Kapital (Gewinn) und Arbeit (Lohn).

### **Nur echte Gewinnbeteiligungen sind akzeptabel**

Eine weitere grundsätzliche Enttäuschung des Gesetzentwurfes der Bundesregierung ist eine nicht gegebene, aber zwingend notwendige Definition für eine *echte Gewinnbeteiligung*. Nur eine solche Beteiligung ist für eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung als *Finanzierungsbasis* akzeptabel. Echte Gewinnbeteiligungen 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, auch die ange-

stellten Manager in Kapitalgesellschaften, mit *Lohn- und Gehaltszahlungen* bedient<sup>1</sup> 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 *Eigenkapitalgeber* (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 und Arbeitnehmerinnen verteilt werden (siehe zur Ableitung einer echten Gewinnbeteiligung ausführlich Bontrup 2008).

### **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 (Bundesministeriums für Arbeit und Soziales 1998, S. 8 - 10).

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

---

<sup>1</sup> In Personengesellschaften und Einzelunternehmen ist für das Erbringen der unternehmerischen Arbeitskraft ein kalkulatorischer Unternehmerlohn in Ansatz zu bringen.

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)“ (Schneider 1998, S. 1.108). 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 und Arbeitnehmerinnen 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 und Arbeitnehmerinnen, 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 den 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.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung sieht eine solche *indirekte Kapitalbeteiligung* vor.

*“Zusätzlich zur direkten Beteiligung werden Beteiligungen über einen speziellen Fonds – zum Beispiel für einzelne Branchen – gefördert. Bei diesen Fonds muss ein Rückfluss in die beteiligten Unternehmen in Höhe von 75 Prozent garantiert werden. (...) Das Ziel, einen Fonds zu schaffen, wird durch eine Änderung des Investmentgesetzes verwirklicht. Dazu werden Mitarbeiterbeteiligungsfonds als eigene identifizierbare Fondskategorie neu eingeführt. (...) Die Fonds werden von einer Kapitalanlagegesellschaft und somit von einem professionellen und lizenzierten Fondsmanager verwaltet. Die Fonds stehen unter der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (BaFin)“ (Begründung zum Gesetzentwurf).*

Diese indirekte Beteiligungsform ist grundsätzlich zu begrüßen. Sie erlaubt auch anderen abhängig Beschäftigten, z.B. aus dem öffentlichen Dienst, sich bei solchen speziellen und staatlicherseits kontrollierten Mitarbeiterbeteiligungsfonds einzukaufen.

***Insgesamt bleibt festzuhalten. Der vorgelegte Gesetzentwurf taugt nicht im Geringsten um in Deutschland eine größere Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen auf den Weg zu bringen. Das Gesetz wird nichts an der bis heute bestehenden marginalen Beteiligungssituation ändern.***

## **Literatur**

- Bontrup, H.-J. (2008), Lohn und Gewinn. Volks- und betriebswirtschaftliche Grundzüge, 2. Aufl. München.
- Bontrup, H.-J. (2006), Arbeit, Kapital und Staat. Plädoyer für eine demokratische Wirtschaft, 3. Auflage, Köln.
- Bontrup, H.-J. (2002), Sprinjob, K., Gewinn- und Kapitalbeteiligung. Eine mikro- und makroökonomische Analyse, Wiesbaden.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2007), Statistisches Taschenbuch, Arbeits- und Sozialstatistik, Bonn.
- Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (1998), Mitarbeiterbeteiligung am Produktivvermögen, Bonn.
- Butterwegge, C., Lösch, B., Ptak, R. (2007), Kritik des Neoliberalismus, Wiesbaden.
- Gesetzentwurf der Bundesregierung (2008), BT-Drucksache 16/10531 vom 13. Oktober 2008.
- Grabka, M., Frick, Joachim R. (2007), Vermögen in Deutschland wesentlich ungleicher verteilt als Einkommen, in: DIW-Wochenbericht, Nr. 45, S. 665 - 672.
- IAB (2006), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter, in: IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 13/5. September 2006.
- Institut der Deutschen Wirtschaft (2008), Deutschland in Zahlen, Köln.

- Krelle, W., Schunck, J., Siebke, J. (1968), Überbetriebliche Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer, Bd. I und II, Tübingen.
- Nell-Breuning von, Oswald (1960), Kapitalismus und gerechter Lohn, Freiburg i. Br.
- Schäfer, C. (2007), Erste Reue über Verteilungssünden? – Zur Einkommensentwicklung 2006, in: WSI-Mitteilungen, Heft 11, S. 579 – 588.
- Schneider, H., Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer (1992), in: Handwörterbuch des Personalwesens, 2. Aufl., Stuttgart u.a., S. 1.103 – 1.113.