

Material

zur Information

**Vorschlag
der gemeinsamen Arbeitsgruppe
von CDU, CSU und SPD
für mehr Mitarbeiterkapitalbeteiligung in
Deutschland**

– Fragen und Antworten –

Berlin, den 21. April 2008

Fragen und Antworten zur Mitarbeiterbeteiligung

1. Was unterscheidet die Gewinnbeteiligung von der Kapitalbeteiligung?

Mitarbeiterbeteiligung wird meist als Oberbegriff für die Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung und die Kapitalbeteiligung verwendet. Bei der Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung erhalten die Mitarbeiter zusätzlich zum Lohn bzw. Gehalt eine erfolgsabhängige Zuwendung. Bei der Kapitalbeteiligung stellen die Mitarbeiter ihrem Unternehmen eigenes Kapital zur Verfügung und werden dadurch in der Regel Miteigentümer. Gewinn- und Kapitalbeteiligung können auch kombiniert werden. In diesem Fall wird die Gewinnbeteiligung nicht geldlich sondern in Form von Kapitalanteilen ausgezahlt.

2. Wie verbreitet sind Mitarbeiterbeteiligungen in Deutschland?

Nur wenige Unternehmen bieten derzeit ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit der Kapitalbeteiligung an. Nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) hatten im Jahr 2005 nur 2 Prozent der deutschen Betriebe ein System der Kapitalbeteiligung (siehe Tabelle 1). Dabei nutzen größere Betriebe deutlich häufiger die Kapitalbeteiligung als kleinere Betriebe.

Tabelle 2: Mitarbeiterbeteiligungen nach Betriebsgröße

Betriebsgröße (Anzahl Beschäftigte)	Gewinnbeteiligung			Kapitalbeteiligung		
	Gesamt	West	Ost	Gesamt	West	Ost
	Anteil in Prozent					
1 bis 49	8	8	8	2	2	1
50 bis 249	23	24	20	3	3	3
250 bis 499	28	30	22	4	5	*
500 und mehr	34	36	21	7	8	*
Gesamt	9	9	8	2	2	1

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 (IAB-Kurzbericht 13/2006, S. 3)

3. Wie verbreitet ist die Mitarbeiterbeteiligung im europäischen Vergleich?

Aktuelle Informationen zur Verbreitung von Gewinn- und Kapitalbeteiligung im EU-Vergleich liegen nicht vor. Vor zehn Jahren, also im Jahr 1996, wurde von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen die so genannte EPOC-Studie („Employee Participation in Organisational Change“) durchgeführt. In zehn europäischen Ländern wurde untersucht, wie viele Betriebe Gewinn- bzw. Kapitalbeteiligung haben. Eine etwas jüngere Studie von 1999/2000 ist unter dem Namen CRANET-Survey bekannt. Sie liefert Informationen über die Verbreitung von Gewinn- bzw. Kapitalbeteiligung in Organisationen in 14 verschiedenen EU-Ländern. Beide Studien kommen zu dem gleichen Ergebnis, nämlich dass die Beteiligung in Deutschland erheblich unter dem EU-Durchschnitt liegt (siehe Tabelle 2). Zu beachten ist allerdings, dass aufgrund von Unterschieden bzgl. der Grundgesamtheit, der Abgrenzung der Erhebungseinheit, des Erhebungsmodus und der Operationalisierung die Zahlen weder untereinander noch mit denen des IAB-Betriebspanels vergleichbar sind.

Tabelle 2:

Betriebe mit Gewinn- und Kapitalbeteiligung im EU-Vergleich		
	EPOC*	CRANET*
	Anteile in %	
Gewinnbeteiligung (in Deutschland)	13	18
Durchschnitt aller untersuchten Länder	23	26
Kapitalbeteiligung (in Deutschland)	4	10
Durchschnitt aller untersuchten Länder	9	16
Gewinn- und zugleich Kapitalbeteiligung (in Deutschland)	1	-
Durchschnitt aller untersuchten Länder	4	-

Quelle: Entnommen aus dem IAB-Kurzbericht 13/2006, S. 3

4. Was sind die Gründe für die relativ geringe Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland?

Die deutsche Unternehmensstruktur ist vornehmlich von kleinen und mittleren Unternehmen geprägt. Die meisten Unternehmen sind zudem Personengesellschaften. Eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist für diese Unternehmen schwieriger und mit größerem bürokratischen Aufwand zu realisieren als dies beispielsweise bei Aktiengesellschaften der

Fall ist. Dies ist der wichtigste Grund, warum in Deutschland die Mitarbeiterkapitalbeteiligung deutlich geringer als in anderen EU-Staaten verbreitet ist. Aber es sind auch mentalitätsbedingte Unterschiede von Relevanz. So fand das IAB heraus, dass in Deutschland ansässige Betriebe in ausländischem Besitz deutlich häufiger ihre Mitarbeiter an Gewinn und Kapital als Betriebe in deutschem Besitz beteiligen (siehe Abbildung 1). Dies gilt für alle untersuchten Betriebsgrößenklassen aus. Das IAB zieht hieraus das Fazit, dass sich die stärkere Verbreitung von Systemen der Mitarbeiterbeteiligung in anderen Ländern auch auf Betriebe in ausländischem Besitz auswirkt.

Abbildung 1: Mitarbeiterbeteiligung nach Eigentumsverhältnissen



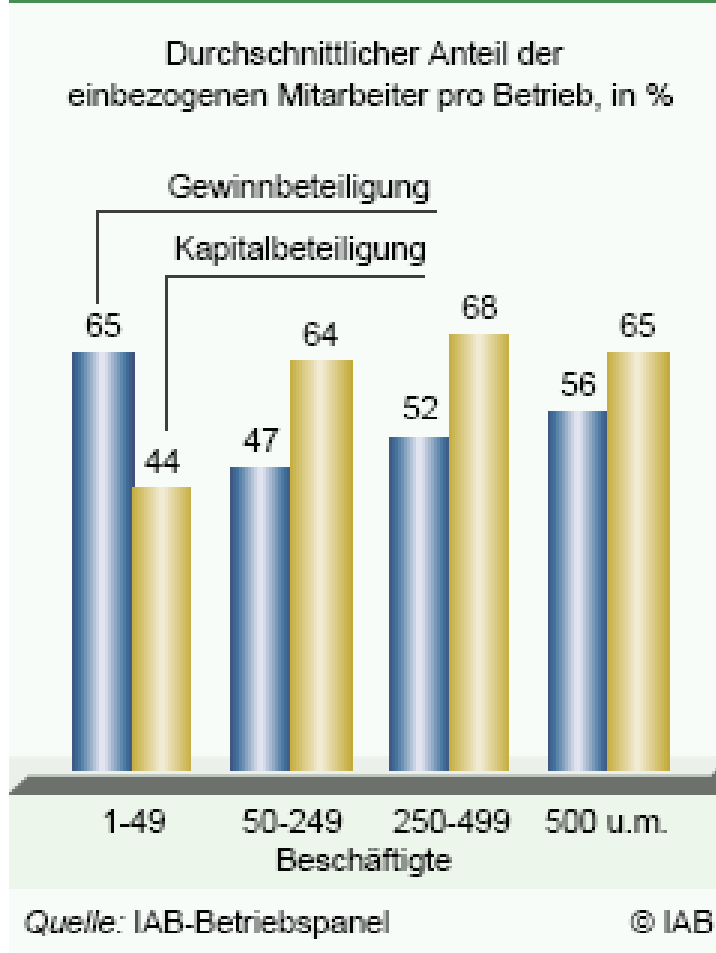
Quelle: Entnommen aus dem IAB-Kurzbericht 13/2006, S. 4

5. Wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer partizipieren an Mitarbeiterbeteiligungsmodellen?

Nach Untersuchungen des IAB wurden im Jahr 2005 knapp die Hälfte (46 Prozent) der Beschäftigten in den Betrieben, die eine Kapitalbeteiligung anbieten, in Mitarbeiterbeteiligungsmodelle einbezogen. In mittleren und großen Betrieben liegt der durchschnittliche Anteil der einbezogenen Mitarbeiter sogar bei rund zwei Drittel (siehe Abbildung 2). Aufgrund der geringen Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungen in deutschen

Unternehmen wurden jedoch nur 3 Prozent aller Beschäftigten von einer Form der Kapitalbeteiligung erfasst.

Abbildung 2: Intensität der Mitarbeiterbeteiligung 2005



Quelle: Entnommen aus dem IAB-Kurzbericht 13/2007, S. 3

6. Was sind die häufigsten Beteiligungsformen bei der Mitarbeiterbeteiligung?

Die häufigste Form der Mitarbeiterbeteiligung ist die Belegschaftsaktie. Sie wird nach einer aktuellen Untersuchung von 1,42 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in 620 Unternehmen genutzt. Stille Beteiligungen stellen bei GmbHs und Personengesellschaften das am meisten verbreitete Modell der Mitarbeiterbeteiligung dar, da es sich um eine einfache und kostengünstige – wenn auch mit hohen Risiken behaftete – Beteiligungsform handelt. Relativ verbreitete Beteiligungsformen sind auch Genussscheine. Mitarbeiterdarlehen und indirekte Beteiligungen über verbundene Unternehmen, Genossenschafts- und GmbH-Anteile spielen dagegen zahlenmäßig eine eher geringe Rolle. Insgesamt nutzen gut zwei Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in 3.750 Unternehmen gesellschafts- und schuldrechtliche Beteiligungsformen.

Tabelle 3: Verbreitung der Kapitalbeteiligungsformen

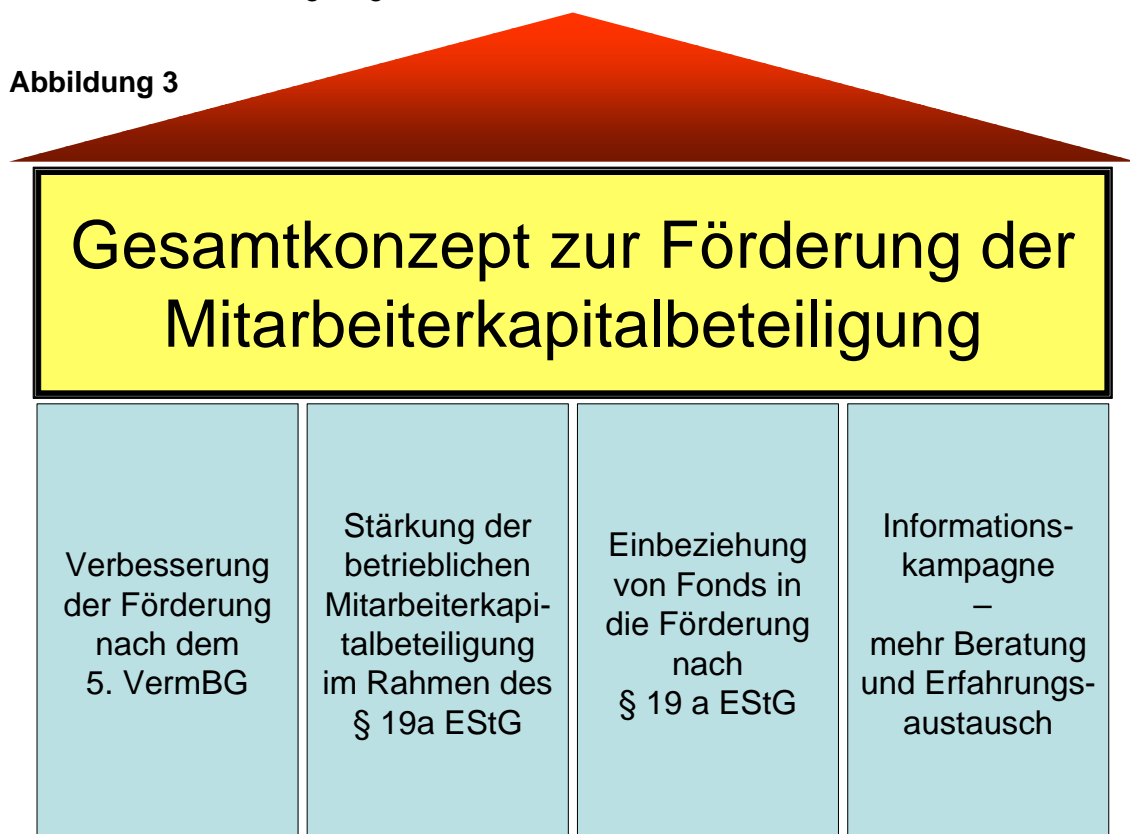
Beteiligungsform	Unternehmen	Beschäftigte
Belegschaftsaktie	620	1.423.000
Stille Beteiligung	1.040	269.000
Genussschein	430	133.000
Darlehen	580	113.000
Indirekte Beteiligung	490	97.000
Genossenschaft	340	17.000
GmbH-Beteiligung	250	8.000
Gesamt	3.750	2.060.000

Quelle: AGP/GIZ, Stand 2007

7. Wie sieht das Konzept der Koalitionsarbeitsgruppe für mehr Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland aus?

Das Konzept für mehr Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland fußt auf vier Säulen (siehe Abbildung 3). Erstens wird die Förderung für in Beteiligungen angelegte vermögenswirksame Leistungen nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz verbessert. Zweitens wird die betriebliche Mitarbeiterbeteiligung im Rahmen des § 19a Einkommensteuergesetz (EStG) gestärkt. Drittens werden neben der Anlage im eigenen Unternehmen auch Beteiligungen über einen Mitarbeiterbeteiligungsfonds über § 19a EStG gefördert. Und viertens wird die Förderung der Mitarbeiterbeteiligung durch den Ausbau und die Verbesserung der bestehenden Beratungsangebote flankiert.

Abbildung 3



8. Welche Fördergrundsätze unterliegen dem Konzept

Dem Gesamtkonzept liegen folgende Fördergrundsätze zugrunde:

- **Fortführung der bestehenden Mitarbeiter-Beteiligungsmodelle:** Die direkte Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihren Unternehmen soll ausgebaut werden. Die bisher bestehenden Mitarbeiterbeteiligungs-Modelle dürfen nicht gefährdet werden. Die vielfältigen Modelle, die sich in der Praxis der Unternehmen entwickelt haben, sollen weiterhin ohne Einschränkungen möglich sein.
- **Mehr Beratung und Erfahrungsaustausch:** Bund und Länder flankieren den Ausbau der Mitarbeiterbeteiligung durch ein Beratungsnetzwerk. Dabei kann unter anderem auf existierende Modelle zur Beratung und finanziellen Förderung von Mitarbeiterbeteiligungen in den Ländern und Regionen aufgebaut werden. Ebenfalls können der Erfahrungsaustausch und eigenständige Beratungsangebote von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen unterstützt werden. Schulungen für Unternehmen und Beschäftigte sollen den Umgang mit den verschiedenen Beteiligungsformen erleichtern.
- **Freiwilligkeit:** Eine Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihren Unternehmen muss auf dem Prinzip der Freiwilligkeit basieren. Es soll weder für die Unternehmen noch für die Beschäftigten einen Zwang zur Teilnahme an Mitarbeiterbeteiligungen geben. Die Mitarbeiterbeteiligung sollte nicht in Konkurrenz zur betrieblichen und privaten Altersvorsorge treten.
- **Gleichbehandlung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:** Bei der Mitarbeiterbeteiligung gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung. Ein Angebot zur Beteiligung am Unternehmen muss daher grundsätzlich allen Beschäftigten des Unternehmens offen stehen.

9. Wie wird die künftige Förderung nach dem 5. VermBG und nach § 19a EStG konkret aussehen?

Die Arbeitnehmer-Sparzulage nach dem 5. VermBG für vermögenswirksame Leistungen, die in betrieblichen oder außerbetrieblichen Beteiligungen angelegt werden, steigt von 18% auf 20%. Gleichzeitig wird die Einkommensgrenze für die Gewährung der Sparzulage bei Beteiligungssparen von 17.900 €/35.800 € (Ledige/Verheiratete) auf 20.000 €/40.000 € erhöht. Die weiteren Vorschriften des Vermögensbildungsgesetzes bleiben unverändert.

Der steuer- und abgabenfreie Höchstbetrag für die Überlassung von Mitarbeiterbeteiligung am Arbeit gebenden Unternehmen nach § 19a EStG wird von 135 € auf 360 € unter Wegfall der Begrenzung auf den halben Wert der Beteiligung angehoben, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Die Vermögensbeteiligung muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn aus freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers gewährt werden; die Vermögensbeteiligung darf nicht durch Entgeltumwandlung, also aus Lohnbestandteilen, auf die die Beschäftigten aufgrund eines Vertrages oder eines Tarifvertrages einen Rechtsanspruch haben, finanziert werden.
- Bei direkten Beteiligungen werden sämtliche Rahmenbedingungen von der Höhe der Beteiligung, der Gewinn- und Verlustbeteiligung, Laufzeit/Sperrfristen, Kündigungsbedingungen, Informations- und Kontrollrechte, Verwaltung der Beteiligungen etc. zwischen Belegschaft und Unternehmen frei verhandelt und vertraglich festgelegt. Bei der Fondslösung enthalten das Investmentgesetz und die Vertragsbedingungen des Investmentvermögens die maßgeblichen Regelungen.
- Das Angebot zur Beteiligung am Unternehmen muss allen Beschäftigten offen stehen. Es gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung. Dies wird in der Betriebsvereinbarung geregelt.
- Es wird die Beteiligung am Arbeit gebenden Unternehmen begünstigt. Dabei gilt jedes konzernzugehörige Unternehmen als Arbeit gebendes Unternehmen.

Zusätzlich zur direkten Beteiligung werden nach § 19a EStG 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 % garantiert werden. Dies stärkt die Eigenkapitalausstattung der Unternehmen.

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bereits heute einen Anspruch auf die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Vermögensbeteiligungen haben, wird ein Bestandsschutz gewährt. Es bleibt insoweit beim steuer- und abgabenfreien Vorteil von 135 € (§ 19a EStG in der geltenden Fassung), wenn die Voraussetzungen der Neuregelung nicht erfüllt sind. Allerdings steht es den Beteiligten frei, ihre Vereinbarungen entsprechend anzupassen, um in Zukunft auch von der Neuregelung zu profitieren.

Tabelle 4 Förderung von Kapitalbeteiligungen

Vorschrift	§ 19a EStG		5. VermBG	
	geltendes Recht	Koalitionsarbeitsgruppe	geltendes Recht	Koalitionsarbeitsgruppe
steuerliche Förderung	Höchstbetrag 135 €, begrenzt auf die Hälfte der Vermögensbeteiligung	Anhebung des Höchstbetrags auf 360 €, Wegfall der Begrenzung auf die Hälfte der Vermögensbeteiligung	Arbeitnehmersparzulage i.H.v. 18 %, höchstens 72 € bis zu einem Anlagebetrag von 400 € (Höchstbetrag)	Erhöhung der Arbeitnehmersparzulage von 18 % auf 20 %, höchstens 80 € bis zu einem Anlagebetrag von 400 € (Höchstbetrag)
steuer- und abgabenfrei	ja	ja	nein, aus versteuertem Einkommen	nein, aus versteuertem Einkommen
Einkommensgrenze	keine	keine	Einkommensgrenze (zvE) 17.900 € (Ledige)/ 35.800 € (Verheiratete)	Erhöhung der Einkommensgrenze (zvE) auf 20.000 € (Ledige)/ 40.000 € (Verheiratete)
Sperrfrist	keine	keine	6/7 Jahre	6/7 Jahre
besondere Voraussetzungen		<ul style="list-style-type: none"> • zusätzlich, keine Entgeltumwandlung • direkte Beteiligungen am arbeitgebenden Unternehmen und über spezielle Fonds • für alle Mitarbeiter 		

10. Wie wird der Mitarbeiterbeteiligungsfonds ausgestaltet?

Das Ziel, einen Fonds zu schaffen, wird durch eine Änderung des Investmentgesetzes verwirklicht. Dazu werden Mitarbeiterbeteiligungsfonds als eigene identifizierbare Fondskategorie neu eingeführt. Diese werden anders als sonstige Fondskategorien nicht primär durch den Grundsatz der treuhänderischen Vermögensverwaltung, sondern durch die besondere Zwecksetzung des Fonds charakterisiert. Die Fonds werden von einer Kapitalanlagegesellschaft und somit von einem professionellen und lizenzierten Fondsmanager verwaltet. Die Fonds stehen unter der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Mit der Förderung von Fondslösungen wird eine jahrzehntelange zentrale Forderung der deutschen Gewerkschaften erfüllt.

Der Fonds wird gesetzlich verpflichtet, nach einer Anlaufphase von zwei Jahren 75 % des Fondsvermögens in diejenigen Unternehmen zu investieren, deren Mitarbeiter sich an dem Fonds beteiligen. Die Beteiligung des Fonds an den Unternehmen erfolgt durch Erwerb von unverbrieften Darlehensforderungen wie Schuldscheine in Höhe von 50% des Fondsvermögens und von nicht börsennotierten Unternehmensbeteiligungen und Wertpapieren in Höhe von 25 % des Fondsvermögens. 25 % des Fonds werden in Liquidität und fungiblen Vermögensgegenständen, wie z.B. börsennotierte Aktien und Schuldverschreibungen sowie Geldmarktinstrumente investiert.

Bei der Anlage der Fondsmittel ist der Grundsatz der Risikomischung zu wahren. Die Anleger erhalten die Möglichkeit ihre Anteile an die Kapitalanlagegesellschaft zurückzugeben. Um jedoch der eingeschränkten Liquidität der im Fonds befindlichen Vermögenswerte Rechnung zu tragen, erfolgt eine Rücknahme der Anteile höchstens einmal halbjährlich und mindestens einmal jährlich unter Einhaltung einer Rückgabefrist, die bis zu 24 Monate betragen kann.

11. Welche Mehrbelastungen ergeben sich durch die Stärkung der betrieblichen Mitarbeiterbeteiligung im Rahmen des § 19a EStG für die öffentlichen Haushalte?

Bisher profitieren 2 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Regelung. Daraus resultieren Steuermindereinnahmen von 81 Millionen Euro und Beitragsausfälle von 108 Millionen Euro. Für die Neuregelung erhöhen sich die Beträge jährlich um ca. weitere 200 Millionen Steuerausfälle und 300 Millionen an Sozialversicherungs-Beiträgen unter der Annahme, dass sich die Beteiligungsquote von 2 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf 3 Millionen erhöht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass einerseits der Aufwuchs nicht sofort erfolgt und andererseits die Vermögensbeteiligung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn aus freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers gewährt werden muss; die Vermögensbeteiligung darf nicht durch Entgeltumwandlung, also aus Lohnbestandteil auf die die Beschäftigten einen Rechtsanspruch haben, finanziert werden. Durch den Charakter der zusätzlichen, freiwilligen Leistung sind insofern die Beitragsausfälle bei den Sozialversicherungen fiktiv, da wenn die Vermögensbeteiligung zusätzlich geleistet wird, bisher keine SV-Beiträge angefallen sind.

12. Tritt der Ausbau der Mitarbeiterbeteiligung nicht in Konkurrenz zu der betrieblichen Altersversorgung ?

Nein. Die betriebliche Altersversorgung wird nicht geschwächt, weil

- eine Mitarbeiterbeteiligung nur dann steuerlich begünstigt wird, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird. Entgeltumwandlungen sind somit – anders als in der betrieblichen Altersversorgung – ausgeschlossen;
- die Höhe geförderten Mitarbeiterbeteiligung (360 Euro jährlich) weit hinter den förderfähigen Beiträgen bei der betrieblichen Altersvorsorge (bis zu 4.344 Euro jährlich in 2008) zurückbleibt;
- es sich um Anlageformen mit unterschiedlicher Funktion und Zielsetzung handelt: Bei der geförderten Altersvorsorge ist Ziel die Alterssicherung, d.h. zumindest die Rück-

zahlung der Beiträge ist dort garantiert. Anders ist dies bei der Mitarbeiterbeteiligung, bei der auch der Mitarbeiter unternehmerisches Risiko trägt;

- der Beteiligungserwerb und der Erwerb einer betriebliche Altersversorgung durch Steuerfreistellung und Sozialversicherungsfreiheit in der gleichen Art und Weise steuerlich gefördert werden, unterschiedlich ist lediglich die Förderhöhe, s.o.

13. Ist das Mitarbeiterbeteiligungsmodell nicht nur auf Aktiengesellschaften ausgerichtet bzw. bleibt Mitarbeitern nicht börsennotierter Unternehmen nicht nur die Möglichkeit einer Beteiligung über Branchenfonds?

Nein, jede direkte Beteiligung am Unternehmen ist weiter förderfähig. Bei der direkten oder betrieblichen Kapitalbeteiligung sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unmittelbar an dem eigenen, arbeitgebenden Unternehmen beteiligt. Dabei stehen je nach Rechtsform des Unternehmens (Einzelunternehmen, GmbH, Aktiengesellschaft, Kommanditgesellschaft, etc.) unterschiedliche Möglichkeiten zur direkten Beteiligung zur Verfügung: Belegschaftsaktien, GmbH-Anteile, Aufnahme als Gesellschafter einer Kommanditgesellschaft und stille Beteiligungen. Darüber hinaus sind sog. Genussrechte und Mitarbeiterdarlehen möglich.

Neu ist die Möglichkeit der Förderung über das weitere Instrument des Mitarbeiterbeteiligungsfonds, der ebenfalls allen Unternehmen offen steht. Denn gerade für die kleineren und mittleren Unternehmen sind die theoretisch möglichen direkten Beteiligungen oft nur mit einem hohen administrativen und juristischen Aufwand zu realisieren. Mit einem Mitarbeiterbeteiligungsfonds besteht in Zukunft auch für kleinere und mittlere Betriebe eine einfache und unbürokratische Möglichkeit, die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Unternehmen zu beteiligen.

14. Warum muss der Staat überhaupt die betriebliche Beteiligung mit Steueranreizen fördern?

Denn angesichts der Vermögensverteilung in Deutschland ist es ein wichtiges Ziel, die Vermögenslage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch mehr Mitarbeiterbeteiligung zu verbessern. Gewinne und Kapitaleinkommen sind in den vergangenen Jahren deutlich stärker gestiegen als Arbeitseinkommen. In den Jahren von 2003 bis 2007 sind die Unternehmens- und Vermögenseinkommen um 37,6 % gestiegen, während die Arbeitnehmereinkommen nur einen Zuwachs von 4,3 % verzeichneten.

Von einer Mitarbeiterbeteiligung profitieren auch die Unternehmen. Diese sind mehr denn je darauf angewiesen, dass sich ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Unternehmenszielen identifizieren und motiviert zum Unternehmenserfolg beitragen. Der demographische Wandel und seine Folgen für die betriebliche Ebene befördert das Interesse der Unternehmen an Instrumenten, die die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Betrieb stärken. Eine Mitarbeiterbeteiligung kann darüber hinaus die Eigenkapitalbasis von Unternehmen verbessern.

15. Warum sollen Arbeitnehmer in einen Fonds investieren, der das Geld nicht nach Renditegesichtspunkten investiert und ist nicht eine Fondslösung gerade für Klein- und Mittelbetriebe unattraktiv?

Der Fonds ist ein weiteres Anlageinstrument, der durch seine Streuung eine Risikoabsicherung bietet. Wird der Arbeitgeber insolvent, verliert der Arbeitnehmer nicht seine Beteiligung am Fonds. Darüber hinaus wird gerade kleineren und mittleren Unternehmen, für die eine direkte Beteiligung oft zu kompliziert und aufwändig ist, mit dem Fonds ein zusätzliches Instrument für eine Beteiligung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Hand gegeben. Durch die Ausgestaltung des Fonds wird einerseits die nötige Bindung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den eigenen Betrieb gewährleistet und andererseits eine attraktive Rendite ermöglicht – und dabei das Risiko, bei Insolvenz des Arbeitgebers die gesamte Kapitalanlage zu verlieren, ausgeschaltet.

16. Wird nicht die Gewinnbeteiligung gegenüber der Mitarbeiterbeteiligung diskriminiert?

Nein. Das Förderkonzept sieht vielmehr eine Kombination aus Gewinn- und Kapitalbeteiligung vor. Da die Vermögensbeteiligung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn aus freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers gewährt werden muss, handelt es sich um eine Beteiligung am Gewinn bzw. dem Erfolg des Unternehmens. Diese Gewinnbeteiligung wird jedoch nicht geldlich ausgezahlt, sondern in Form einer direkten Beteiligung im arbeitgebenden Unternehmen oder in den Mitarbeiterkapitalbeteiligungsfonds reinvestiert.