

AGP *Mitteilungen*

Das Magazin des Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung



Studie

Mitarbeiterbeteiligungsprogramme halten talentierte Angestellte im Unternehmen ...Seite 22

Unternehmensführung

Empirische Forschung und Unternehmenspraxis liefern positive Ergebnisse zur Mitarbeiterbeteiligung ...Seite 13

Stimmungsbild

Bestehender Freibetrag wird genutzt – weitere Erhöhung ist gewünscht ...Seite 6

	Seite
Politik	
Durchbruch für mehr Teilhabe und Vermögensbildung.....	4
Stimmungsbild	
Mitarbeiterkapitalbeteiligung: Bestehender Freibetrag wird genutzt – weitere Erhöhung ist gewünscht	6
Wissenschaft	
Effekte der Mitarbeiterkapitalbeteiligung - Ein Überblick über den Stand der Forschung	10
Unternehmensführung	
Mitarbeiterbeteiligung wirkt - Empirische Forschung und Unternehmenspraxis liefern positive Ergebnisse.....	13
Vermögensbildung	
Mitarbeiterkapitalbeteiligung hat eine Mehrheit in Deutschland.....	14
Startups	
Mitarbeiterbeteiligung kommt langsam voran	15
Steuerrecht	
Mitarbeiterwandelschulverschreibungen in Verbindung mit dem neuen § 19a EStG	16
Innovative Beteiligungspraxis	
EJOT honoriert Kreativität der Mitarbeitenden bei CO2-Einsparungen	21
Studie	
Mitarbeiterbeteiligungsprogramme halten talentierte Angestellte im Unternehmen.....	22
Vergütung	
Nicht ganz wie im Silicon-Valley, aber doch im Trend – Wie junge Unternehmen ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Unternehmenserfolg beteiligen	24
Hochschullehre	
Mitarbeiterbeteiligung und Organisationsdemokratie	26

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitglieder der AGP,

um es mit der verstorbenen Königin Elisabeth II zu sagen, blicken wir zurück auf ein annus horribilis 2022. Deutschland steht mitten in einer Vielzahl von weltweiten Krisen und Katastrophen und man hat nicht immer den Eindruck, dass die Regierenden alles souverän im Griff haben. Vielleicht ist das auch gar nicht möglich. Wie immer aber, so gibt es auch in der Zeitwende durchaus Normalität, wenn nicht gar Fortschritt – das gilt zum Beispiel für unser Thema Mitarbeiterbeteiligung.

In den Unternehmen mit Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen wurde in diesem Jahr zum ersten Mal die neue Förderung in Anspruch genommen und zwar mit erstaunlicher Konsequenz: Viele Unternehmen schöpfen den neuen Freibetrag aus und gewähren eine Zuwendung von bis zu 1.440 Euro in Form von Aktien, Genussrechten oder stillen Beteiligungen. Auch die Nachfrage nach Unterstützung bei der Einführung von neuen Beteiligungsprogrammen hat sich deutlich erhöht. Mehr als die Hälfte der Teilnehmer an einer Umfrage des Deutschen Aktieninstituts und der AGP sprechen sich zudem für eine weitere Erhöhung des Freibetrags aus.

Diese Forderung fällt im politischen Berlin auch durchaus auf fruchtbaren Boden, zumindest wenn man Bundesfinanzminister Christian Lindner und seinem Kabinetts- und Parteikollegen Bundesjustizminister Marco Buschmann glaubt. Das von ihnen vorgeschlagene Zukunftsfinanzierungsgesetz sieht neben einer generellen Stärkung des Kapitalmarktes eine weitere deutliche Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung und – aus unserer Sicht ganz wichtig – die „Wiederbelebung“ der Vermögensbildung vor. Einen ersten Gesetzentwurf erwarten wir noch in 2022.

Unstrittig ist mittlerweile auch, dass Beteiligungsprogramme nicht nur gut sind für die Unternehmen und die begünstigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, sondern gleichzeitig auch die bislang wahrlich nicht sehr ausgeprägte Aktien- und Beteiligungskultur in Deutschland befördern können – für mehr Vermögensbildung, Altersvorsorge und Teilhabe der Bürger am Erfolg der Unternehmen.

Auch der neue § 19 a EStG, der endlich die nachgelagerte Besteuerung bei vergünstigter Überlassung von Vermögensbeteiligungen an die Beschäftigten in kleinen und mittelständischen Unternehmen ermöglicht, ist in diesem Jahr in den Fokus der Unternehmen gelangt. Hier gibt es aber durchaus noch Korrekturbedarf, da die Begrenzung auf kleine und junge Unternehmen sowie die Steuerpflicht beim Arbeitgeberwechsel nicht nachvollziehbar sind.

Zurecht unzufrieden ist man hingegen noch bei den Startup-Unternehmen und ihren Verbänden. All diese neuen Förderungen sind für die so wichtigen Kapitalbeteiligungen der Beschäftigten in diesen Unternehmen kaum anwendbar. Auch hier gibt es also noch Handlungsbedarf.

Wir haben all diese Themen in der neuen Ausgabe der AGP-Mitteilungen in durchaus umfangreichen Beiträgen dokumentiert. Dies gilt auch für die Frage, ob Kapitalbeteiligungen tatsächlich die positiven Effekte hervorrufen, die ihnen zugesprochen werden. Unser Dank gilt den Gastautoren, die an diesem Heft mitgewirkt haben.

Wie in jedem Jahr danken wir insbesondere auch den AGP-Mitgliedsunternehmen, den ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern sowie den Partnern und Sponsoren, ohne deren Unterstützung die Arbeit unseres Verbandes nicht möglich wäre. Die verbesserte Förderung in 2021 und der Aufschwung der Mitarbeiterbeteiligung in 2022 zeigen, dass diese Arbeit auch zukünftig wichtig bleibt.

Ilka Schulze, 1. Vorsitzende der AGP

Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer der AGP



Politik

Durchbruch für mehr Teilhabe und Vermögensbildung

Die beiden Bundesminister Christian Lindner (Finanzen) und Marco Buschmann (Justiz) haben am 29.6.2022 in einer Bundespressekonferenz ein weitreichendes Konzept zur verbesserten Finanzierung von Zukunftsinvestitionen und zur Erleichterung des Zugangs zum Kapitalmarkt insbesondere für Startups vorgestellt. Unter anderem soll in einem sogenannten „Zukunftsfinanzierungsgesetz“ eine deutliche Verbesserung der steuerlichen Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung vorgesehen werden. Damit sollen die Vermögensbildung der Beschäftigten und die Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Produktivkapital gefördert und ausgebaut werden, wie es in dem Eckpunktepapier der beiden Minister heißt.

Demnach soll der Freibetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen (§ 3 Nummer 39 EStG), also für den steuerfreien Erwerb von Vermögensbeteiligungen am Arbeit gebenden Unternehmen, von derzeit 1.440 EUR auf 5.000 EUR erhöht werden. Desweiteren sollen die Regelungen zur aufgeschobenen oder nachgelagerten Besteuerung der geldwerten Vorteile aus Vermögensbeteiligungen in § 19a EStG ausgeweitet werden, um damit insbesondere die Gewährung von Unternehmensanteilen als Vergütungsbestandteil für die Unternehmen und deren Beschäftigte attraktiver zu machen. Schließlich möchten die Minister die Arbeitnehmer-Sparzulage bei der Anlage vermögenswirksamer Leistungen in Vermögensbeteiligungen erhöhen und den Kreis der Berechtigten erweitern.

Letzteres würde auf eine „Wiederbelebung“ der staatlich geförderten Vermögensbildung hinauslaufen, die jahrzehntlang eine, wenn auch kleine, Säule der Vermögensbildung für Bezieher geringer und mittlerer Einkommen war. Dadurch werden auch Arbeitnehmergruppen erreicht, deren Arbeitgeber

üblicherweise keine Mitarbeiterkapitalbeteiligungen anbieten oder anbieten können. Zuletzt war die „Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand“ bedeutungslos, weil die Verdienstgrenzen für die Arbeitnehmersparzulage seit 2009 nicht mehr angehoben worden sind.

Das „Zukunftsfinanzierungsgesetz“ ist Teil einer umfassenden Startup-Strategie der Bundesregierung, die das Kabinett am 27.7.2022 beschlossen hat. Ziel der Strategie ist es, die Startup-Ökosysteme in Deutschland und Europa zu stärken. Nach Informationen des Bundesverbands Mitarbeiterbeteiligung - AGP liegt aktuell ein Referentenentwurf des Zukunftsfinanzierungsgesetzes aus dem Bundesfinanz- und des Bundesjustizministeriums vor. Unklar ist, ob es eine Frühabstimmung mit dem Kanzleramt geben wird bzw. wann die Ressortabstimmung erfolgen soll. Erwartet wird, dass die neuen Regelungen im Sommer 2023 in Kraft treten sollen.

Der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung – AGP begrüßt und unterstützt das Vorhaben nachdrücklich. „Wir haben uns seit vielen Jahren für höherer Freibeträge, für die nachgelagerte Besteuerung und für eine Wiederbelebung der Vermögensbildung breiter Teile der Bevölkerung eingesetzt. Wir hoffen sehr, dass die nun vorgestellten Regelungen schnell in Kraft treten können und vor allem, dass sie im Gesetzgebungsverfahren nicht verwässert werden. Dann kann man wirklich von einem Durchbruch für mehr Teilhabe und Vermögensbildung ausgehen“, sagt AGP-Geschäftsführer Dr. Heinrich Beyer.

Der Verband fordert darüber hinaus eine umfangreiche Informationskampagne zum Zukunftsfinanzierungsgesetz in Anlehnung an Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Corporate Sozial Responsibility (CSR), um die neue Ideen, Argumente, Konzepte und Lösungen massiv ins öffentliche Bewusstsein zu rücken.

CONVALUE.ONLINE

MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNGEN SMART MANAGEN

Reduzieren Sie Ihren Verwaltungsaufwand durch smarte Automatisierung und Digitalisierung Ihres Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramms und bieten Sie Ihren Mitarbeitern ein ansprechendes und informatives Portal an.

Jetzt informieren:

CONVALUE.online
kontakt@convalue.online



entwickelt und
betrieben von

isd

DER
ENTSCHEIDENDE
FAKTOR

in Kooperation
mit

AGP

Bundesverband
Mitarbeiterbeteiligung

Mitarbeiterkapitalbeteiligung: Bestehender Freibetrag wird genutzt – weitere Erhöhung ist gewünscht

Von Dr. Norbert Kuhn, stellvertretender Leiter Fachbereich Kapitalmärkte, Leiter Unternehmensfinanzierung, Deutsches Aktieninstitut e.V.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital des Arbeitgebers fördert eine partnerschaftliche Zusammenarbeit. Sie erhöht die Motivation und die Produktivität und macht Unternehmen wettbewerbsfähiger.

Gleichzeitig eröffnet die Teilhabe am eigenen Unternehmen den Mitarbeitenden die Möglichkeit, langfristig ein finanzielles Polster aufzubauen. Sie bietet die Chance auf eine attraktive Rendite, die mit Sparbuch und Tagesgeld nicht zu erreichen ist. Der Erwerb von Mitarbeiteraktien ist für viele Menschen oftmals der Einstieg in die Aktienanlage verbunden mit dem Aufbau eines diversifizierten Depots, das nicht nur Aktien des eigenen Unternehmens umfasst. In börsennotierten Unternehmen leistet die Mitarbeiterkapitalbeteiligung deshalb auch einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Aktienkultur unter den Privatanlegern.

Schließlich zeigt eine aktuelle Studie aus den USA, dass Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden am eigenen Kapital beteiligen, krisenfester sind. Mitarbeiterkapitalbeteiligungen trugen in den vergangenen Jahren der Corona-Pandemie zu einem deutlich stabileren Beschäftigungsniveau, weniger Kurzarbeit und einer geringeren Kürzung bei den Löhnen und Gehältern bei.¹

Damit ein möglichst großer Teil der Mitarbeitenden von den Vorteilen eines Beteiligungsprogramms profitieren, räumen viele Unternehmen als Teilnahmeanreiz Vergünstigungen ein. Bei Mitarbeiteraktien ist das beispielsweise ein Rabatt auf den Aktienkurs, der üblicherweise 20 bis 30 Prozent des Börsenkurses beträgt. Dieser Rabatt muss als geldwerter Vorteil versteuert

werden, wenn ein entsprechender Steuerfreibetrag überschritten wird. Daher gilt: Je höher der Steuerfreibetrag, desto großzügiger kann das Unternehmen die Vergünstigung gestalten, die die Mitarbeitenden steuerfrei erhalten. Je attraktiver das Beteiligungsprogramm, desto höher ist die Teilnehmerquote und desto eher lohnt sich der administrative Aufwand für die Unternehmen, eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung anzubieten.²

Den Zusammenhang zwischen Höhe des Freibetrags und Attraktivität des Beteiligungsprogramms hat die Bundesregierung erkannt und sich im Koalitionsvertrag darauf verständigt, den derzeit geltenden Steuerfreibetrag von 1.440 Euro pro Jahr zu erhöhen. Ende Juni haben die Bundesminister Buschmann und Lindner die Eckpunkte eines Zukunftsfinanzierungsgesetzes vorgestellt, das den Kapitalmarkt in Deutschland fit für dringende Zukunftsthemen wie den Klimawandel und die Digitalisierung machen soll. Ein konkreter Vorschlag der Eckpunkte ist, dass der Steuerfreibetrag für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung künftig 5.000 Euro pro Jahr betragen soll.

Um ein Stimmungsbild zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung und zur Nutzung des Steuerfreibetrags zu ermitteln, hat das Deutsche Aktieninstitut gemeinsam mit dem Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP Unternehmen befragt. Dabei stand folgender Aspekt im Fokus: Welche Gründe sprechen für eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung? Nutzen die Unternehmen den aktuellen Steuerfreibetrag von 1.440 Euro und würde das für einen nochmals erhöhten Steuerfreibetrag ebenfalls gelten? Welche Hindernisse stehen dieser Form der Teilhabe im Weg?

An der Umfrage haben sich weitgehend Unternehmen aus dem Mitgliederkreis des Bundesverbands Mitarbeiterbeteiligung und des Deutschen Aktieninstituts beteiligt. Damit ist die Umfrage zwar nicht repräsentativ, zeichnet aber ein gutes Stimmungsbild der deutschen Unternehmenslandschaft zu den Themen Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Steuerfreibetrag:

¹ Siehe Rutgers School of Management and Labour Relations: Employee-owned Companies in the Covid-19 Pandemic, Washington 2022.

² Zu diesem Zusammenhang siehe Deutsches Aktieninstitut/hkp//group: Das Renditedreieck Mitarbeiteraktien. Warum sich Beteiligungsprogramme für Mitarbeiter, Arbeitgeber und Gesellschaft lohnen, Frankfurt M. 2018.

- An der Umfrage haben sich 85 Unternehmen beteiligt, die 4,2 Millionen Mitarbeitende beschäftigen und zu den größten Arbeitgebern in Deutschland gehören. Davon bieten 79 Prozent der Unternehmen bereits eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung an oder planen, eine solche einzuführen.
- Der Anteil der börsennotierten Unternehmen an den Antwortenden beträgt 64 Prozent. Gemessen am Unternehmenswert repräsentieren die Umfrageteilnehmer fast die Hälfte der Marktkapitalisierung aller börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Von allen DAX40-Unternehmen haben sich an der Umfrage 65 Prozent beteiligt. Die Bedürfnisse der Unternehmen, die die Mitarbeiteraktie als eines der wichtigsten Instrumente der Mitarbeiterkapitalbeteiligung einsetzen (könnten), werden damit von der Umfrage gut wiedergegeben.
- Die Zahl der Umfrageteilnehmer, die nicht an der Börse notiert sind, beträgt 36 Prozent. Damit wird auch die Sicht des Mittelstands berücksichtigt, der als Mitarbeiterkapitalbeteiligung in der Regel stille Beteiligungen oder Genussrechte einsetzt.

Die Ergebnisse der Umfrage in Kürze:

- Fast alle Unternehmen nennen die Steigerung ihrer Attraktivität als Arbeitgeber als wesentlichen Grund für die Einführung eines Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramms. Eine höhere Motivation, Zufriedenheit und mehr unternehmerisches Denken der Mitarbeitenden spielen ebenfalls eine wichtige Rolle.
- Obwohl der Freibetrag erst letztes Jahr auf 1.440 Euro erhöht wurde, schöpfen 47 Prozent der Unternehmen diesen bereits jetzt vollständig aus. Bei Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen, die künftig aufgelegt werden sollen, geben sogar 55 Prozent der Unternehmen an, dass sie die 1.440 Euro komplett nutzen wollen.
- Um ihren Mitarbeitenden eine noch attraktivere Mitarbeiterkapitalbeteiligung anbieten zu können, wünscht sich mehr als die Hälfte der Unternehmen eine weitere Erhöhung des Freibetrags. Jeweils rund ein Viertel der Umfrageteilnehmer gibt an, dass die 1.440 Euro ausreichen bzw. dass sie noch nicht einschätzen können, ob sie einen höheren Freibetrag nutzen würden.
- Die Teilnahmequoten, also der Anteil der berechtigten Mitarbeitenden, die das Beteiligungsangebot des Unternehmens annehmen, sind gut – könnten aber noch höher sein. 58 Prozent der Unternehmen kann die Hälfte der berechtigten Mitarbeitenden von den Vorteilen einer eigenen Kapitalbeteiligung überzeugen. 18 Prozent der Unternehmen erreichen mehr als 75 Prozent der Mitarbeitenden. Dabei gilt: Je höher die Förderung, desto höher ist die Teilnahmequote.

- 85 Prozent der Unternehmen, die keine Mitarbeiterkapitalbeteiligung anbieten, nennen als Hindernis den zu hohen administrativen Aufwand. Trotz der Erhöhung des Freibetrags von 360 Euro auf 1.440 Euro geben 38 Prozent eine zu geringe steuerliche Förderung als Grund an, die Mitarbeitenden nicht am Kapital zu beteiligen.

Damit noch mehr Unternehmen und ihre Mitarbeitenden von den oben skizzierten Vorteilen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung profitieren, muss die steuerliche Förderung wie in den Eckpunkten des Zukunftsfinanzierungsgesetzes festgelegt auf 5.000 Euro angehoben werden. Unternehmen, die bereits ein entsprechendes Programm anbieten oder fest planen, können mit einem höheren Freibetrag ihren Mitarbeitenden noch attraktivere Konditionen bieten. Unternehmen, die bislang noch kein Beteiligungsprogramm eingeführt haben, würden dann eher den bislang als zu hoch eingeschätzten administrativen Aufwand bei der Einführung in Kauf nehmen.

Gründe Pro Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Unternehmen verbinden mit der Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung unterschiedliche Motive. Dazu gehört in erster Linie die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber, die von fast allen Unternehmen als wesentlicher Vorteil genannt wird (siehe Abbildung 1; Mehrfachnennungen waren möglich).

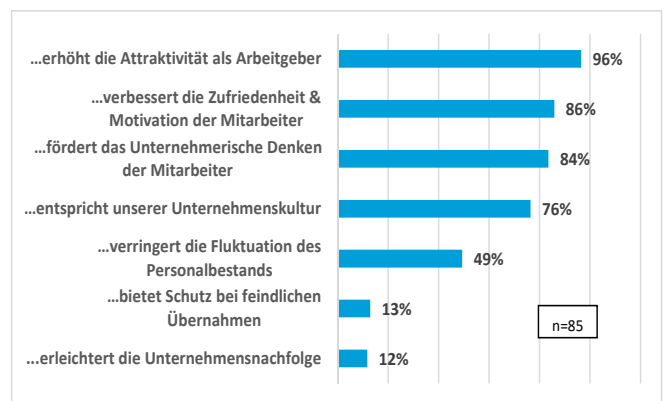


Abb. 1: Stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung...

Darüber hinaus nennen mehr als vier Fünftel aller Umfrageteilnehmer die Aspekte Zufriedenheit, Motivation und unternehmerisches Denken der Mitarbeitenden. Etwa genauso viele Umfrageteilnehmer betonen, dass die Teilhabe am Produktivkapital die Werte der eigenen Unternehmenskultur widerspiegelt. Fast die Hälfte gibt an, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung die Fluktuation im Unternehmen senkt. Der Schutz vor feindlichen Übernahmen und die Erleichterung der Unternehmensnachfolge spielen bei den Umfrageteilnehmern hingegen eine weniger große Rolle.

Freibetrag von 1.440 Euro ist angekommen – weitere Erhöhung gewünscht

Die Unternehmen, die bereits eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung eingeführt haben, wurden nach der bisherigen Nutzung des Freibetrags gefragt. Obwohl die Erhöhung des Freibetrags von 360 Euro auf 1.440 Euro erst im vergangenen Jahr von der damaligen Bundesregierung beschlossen wurde und dementsprechend noch nicht lange zurückliegt, schöpfen bereits heute 47 Prozent der Unternehmen die 1.440 Euro vollständig aus. 24 Prozent nutzen die Bandbreite zwischen 360 Euro und 1.440 Euro. Lediglich 29 Prozent der Unternehmen sind bislang bei bis zu 360 Euro geblieben.

Viel interessanter als der Status quo sind die Planungen der Unternehmen hinsichtlich der künftigen Nutzung des Freibetrags. Diese Frage haben wir nicht nur den Unternehmen gestellt, die bereits eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung anbieten, sondern auch denjenigen, die das beabsichtigen (siehe Abbildung 2).

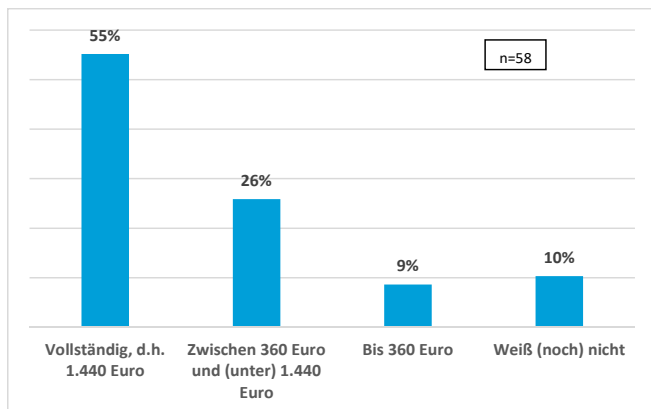


Abb. 2: In welcher Höhe nutzen Sie den Steuerfreibetrag künftig?

Mehr als die Hälfte der Unternehmen wollen den Freibetrag von 1.440 Euro künftig vollständig nutzen. Im Vergleich zum oben beschriebenen Status quo sind das sieben Prozentpunkte mehr. Ungefähr ein Viertel der Unternehmen will einen Freibetrag von zwischen 360 Euro und 1.440 Euro berücksichtigen. Nur neun Prozent wollen auch künftig nur ein Beteiligungsprogramm mit einem Freibetrag von 360 Euro anbieten bzw. darunter bleiben. Bei jedem Zehnten sind die Planungen noch nicht abgeschlossen.

Der Freibetrag von 1.440 Euro findet also jetzt schon großen Anklang und wird nach Aussagen der Unternehmen künftig noch intensiver genutzt. Doch wie beurteilen die Unternehmen die Angemessenheit der Höhe des Freibetrags? Ist diese ausreichend, um den Mitarbeitenden ein attraktives Beteiligungsprogramm anbieten zu können, oder sollte der Freibetrag weiter erhöht werden?

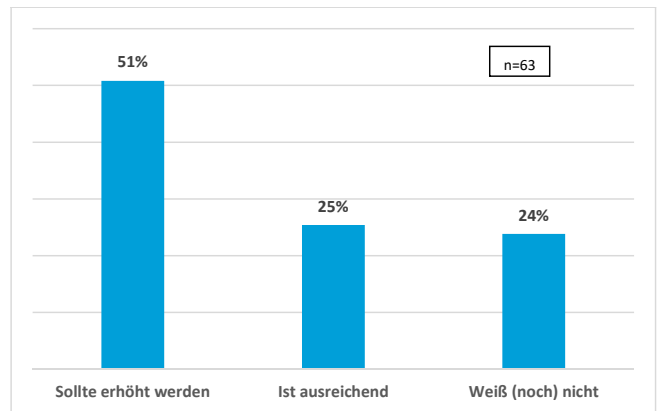


Abb. 3: Halten Sie den Freibetrag von 1.440 Euro für ausreichend?

51 Prozent der Umfrageteilnehmer geben an, dass eine Erhöhung des Freibetrags ihr bestehendes oder geplantes Mitarbeiteraktienprogramm noch attraktiver machen würde (siehe Abbildung 3). 25 Prozent reichen der derzeitige Freibetrag von 1.440 Euro aus; 24 Prozent machen hierzu keine Angaben. Es ist also ein eindeutiges Plädoyer für die Erhöhung des Freibetrags, wenn mehr als die Hälfte der Unternehmen diese Möglichkeit für ihre Mitarbeitenden nutzen würde.

Teilnahmequoten sind gut, aber ausbaufähig

Der Anteil der Mitarbeitenden, die bislang an Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen teilnehmen, ist hoch, aber es besteht noch Potential nach oben (siehe Abbildung 4).

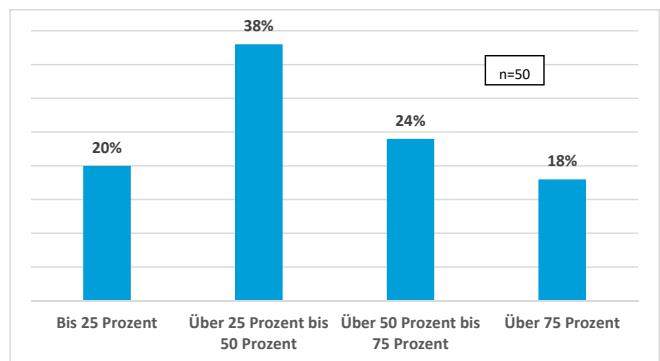


Abb. 4: Wie hoch ist aktuell die Teilnahmequote? (in Prozent der berechtigten Mitarbeitenden)

Nur 18 Prozent der Unternehmen erreichen mehr als 75 Prozent der Mitarbeitenden. Bei 24 Prozent liegt die Teilnahmequote zwischen 50 Prozent und 75 Prozent. 58 Prozent der Unternehmen können maximal die Hälfte der berechtigten Mitarbeitenden von den Vorteilen der eigenen Kapitalbeteiligung überzeugen.

Die Umfrageergebnisse zeigen zudem den Zusammenhang zwischen der Höhe des Freibetrags und der Teilnahmequote: In den Unternehmen, die einen Freibetrag von über 360 Euro

nutzen oder die 1.440 Euro vollständig ausschöpfen, nehmen 52 Prozent der Mitarbeitenden das Beteiligungsangebot an. In Unternehmen, die nicht mehr als 360 Euro des Freibetrags anbieten, liegt die Teilnahmequote bei 38 Prozent.

Hindernisse auf dem Weg zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Abschließend wurden die Unternehmen, die keine Mitarbeiterkapitalbeteiligung anbieten wollen, nach ihren Gründen gefragt (siehe Abbildung 5; Mehrfachnennungen waren möglich).

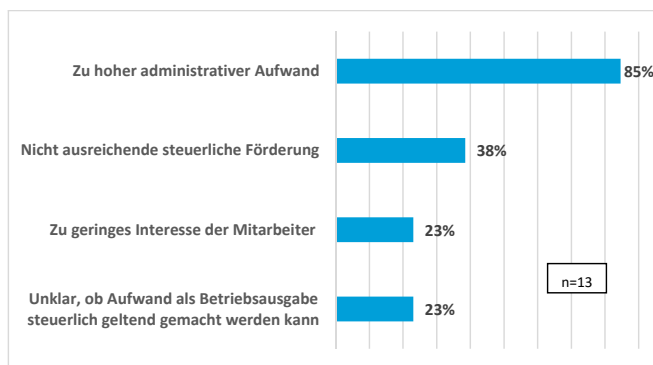


Abb. 5: Gründe, die gegen die Mitarbeiterkapitalbeteiligung sprechen

Für 85 Prozent ist der administrative Aufwand zu hoch. 38 Prozent nennen den zu geringen Steuerfreibetrag als Grund. Bei beiden Aspekten lässt sich ein Zusammenhang herstellen: Wäre der Freibetrag höher und damit das Beteiligungsprogramm attraktiver, würde sich für die Unternehmen der administrative Aufwand für die Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung eher lohnen.

Das zu geringe Interesse der Mitarbeitenden und die rechtliche Unsicherheit, ob die Kosten für die Einführung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung steuerlich als Betriebsausgabe geltend gemacht werden können (jeweils 23 Prozent), spielen eine nicht ganz so große Rolle.

Fazit

Die Unternehmen nutzen zu einem großen Teil den kompletten Steuerfreibetrag von 1.440 Euro bei der Ausgabe von Mitarbeiterbeteiligungen und befürworten eine weitere Erhöhung. Das zeigt das von uns erhobene Stimmungsbild.

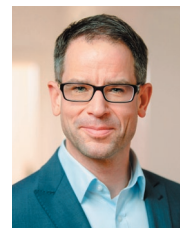
Der Vorschlag des skizzierten Zukunftsfinanzierungsgesetzes, den Steuerfreibetrag auf 5.000 Euro anzuheben, entspricht damit den Bedürfnissen eines großen Teils der Umfrageteilnehmer. Die weitere Erhöhung des Steuerfreibetrags kann einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, dass Unternehmen ein noch attraktiveres Beteiligungsprogramm auflegen. Damit würden die Teilnahmequoten weiter steigern und Arbeitgeber attraktiver

werden. Zudem erhöht sich die Motivation und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie deren unternehmerisches Denken. Schließlich ist mit der Erhöhung des Steuerfreibetrags auf 5.000 Euro die Chance verbunden, diejenigen Unternehmen die Skepsis zu nehmen, die bislang mit der Mitarbeiterkapitalbeteiligung fremdeln. Die Aussicht auf ein noch attraktiveres Beteiligungsprogramm dürfte viele Unternehmen dazu bewegen, den administrativen Aufwand für die Implementierung in Kauf zu nehmen. Den Mitarbeitenden dieser Unternehmen würde die Möglichkeit eröffnet, über eine Kapitalbeteiligung langfristig ein finanzielles Polster aufzubauen.

Gesamtwirtschaftlich ergibt sich mit einem Freibetrag von 5.000 Euro eine gute Chance, breiten Bevölkerungsschichten den Zugang zum Aktien- und Kapitalmarkt zu erleichtern.

Autor:

Dr. Norbert Kuhn, Volkswirt und Politologe, leitet am Deutschen Aktieninstitut den Bereich Unternehmensfinanzierung. Dort ist er für Themen wie Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Altersvorsorge, Kapitalertragsteuer, Börsengang und Börsennotiz zuständig. Zur Aktienkultur hat er Studien erstellt, Vorträge gehalten und in verschiedenen Fachmagazinen publiziert.



Das Deutsche Aktieninstitut setzt sich für einen starken Kapitalmarkt ein, damit sich Unternehmen gut finanzieren und ihren Beitrag zum Wohlstand der Gesellschaft leisten können. Die über 200 Mitgliedsunternehmen repräsentieren über 85 Prozent der Marktkapitalisierung deutscher börsennotierter Aktiengesellschaften. Das Deutsche Aktieninstitut vertritt sie im Dialog mit der Politik und bringt ihre Positionen über ihr Hauptstadtbüro in Berlin und ihr EU-Verbindungsbüro in Brüssel in die Gesetzgebungsprozesse ein. Als Denkfabrik liefert das Deutsche Aktieninstitut Fakten für führende Köpfe und setzt kapitalmarktpolitische Impulse. www.dai.de

Effekte der Mitarbeiterkapitalbeteiligung - Ein Überblick über den Stand der Forschung

Von Prof. Dr. Thomas Steger

Mitarbeiterkapitalbeteiligung (MKB) bzw. die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer/innen an ihrem Arbeitgebenden Unternehmen genießt in und über Deutschland hinaus weiterhin breites Interesse. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass es eine wichtige Schnittstelle darstellt und Einkommens-, Sozial- und Finanzpolitik gleichermaßen – wenn auch zu unterschiedlichen Zeitpunkten in unterschiedlichem Umfang – berührt. Auf der Unternehmensebene verbindet die MKB zentrale Themen wie Mitarbeitervergütung, Altersvorsorge oder Unternehmenskultur miteinander.

Von besonderer Bedeutung ist zudem auch die Rolle der MKB für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Wo MKB eine lange Tradition besitzt und infolgedessen stark entwickelt ist, kann sie sich, neben der betrieblichen und der Unternehmens-Mitbestimmung, als eine Art von dritter Stufe entwickeln. Als Miteigentümer müssen dann Arbeitnehmer/innen Unternehmensausgliederungen und Verlagerungen ihrer Arbeitsplätze ins kostengünstigere (nicht unbedingt auch für die globale Umweltbelastung bessere) Ausland nicht mehr hilflos hinnehmen, zumindest, wenn sie sich zusammenschließen und ihre Anteile und Stimmrechte bündeln. Diese Verknüpfung von MKB und Mitbestimmung ist in der Tat bisher noch eher unterentwickelt und bedarf deshalb, gerade mit Blick auf positive Beispiele aus Österreich (Voestalpine) oder Frankreich (Essilor) besondere Beachtung (siehe die entsprechenden Fallstudien in Steger/Sieg 2019a)*.

Vor diesem Hintergrund drängt es sich auf, die Frage nach den Effekten von MKB breiter zu fassen und zu untersuchen und dabei unterschiedliche Handlungsebenen, aber auch unterschiedliche Akteure und Akteursgruppen und ihre Perspektiven in den Blick zu nehmen.

Stand der Forschung

In Deutschland werden MKB-Modelle seit Mitte des 19. Jahrhunderts praktiziert (Gaugler 2002) und auch immer wieder kontrovers diskutiert. Seit Ende des 19. Jahrhunderts befasst sich die Wissenschaft mit der Thematik, wobei erst in den 1970er

Jahren, insbesondere in den USA, eine spürbare Zunahme des wissenschaftlichen Interesses zu verzeichnen war. Grundsätzlich kann die empirische Forschung zu MKB in zwei Themenbereiche unterteilt werden, die jedoch zahlreiche Überlappungen aufweisen. Zum einen werden die Verbreitung sowie die Ausgestaltung von MKB vor dem Hintergrund der jeweiligen länderspezifischen Rahmenbedingungen und zum anderen die Effekte und Wirkmechanismen von MKB untersucht.

Verbreitung von MKB

Erste Beteiligungen der Mitarbeiter/innen am Kapital ihres Arbeitgebenden Unternehmens existierten in Deutschland bereits in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Die Beteiligung der Mitarbeiter/innen am Kapital entwickelte sich in Deutschland allerdings eher langsam, so dass Anfang der 1920er Jahre lediglich zehn Kapitalgesellschaften im Deutschen Reich eine MKB aufwiesen (Gaugler 2002).

Guski und Schneider (1977) lieferten den ersten Versuch einer flächendeckenden Quantifizierung von deutschen Unternehmen mit MKB. Sie lokalisierten insgesamt 698 Unternehmen mit MKB und rechneten mit einer Dunkelziffer von ca. 72 weiteren Unternehmen. Insgesamt ermittelten sie 773.664 beteiligte Mitarbeiter/innen, wobei auch diese Zahl lediglich als Richtwert zu verstehen ist, da einige Unternehmen keine Angaben machten bzw. von weiteren unberücksichtigten Unternehmen auszugehen war.

Die wohl aktuellsten verfügbaren Daten für Deutschland wurden in einer BMWi-Studie vorgelegt (Lowitzsch 2020) – 4,47 Prozent aller deutschen Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeiter/innen sollen demgemäß MKB-Programme anbieten. Unter börsennotierten Großunternehmen liegt der Anteil bei ca. 70 Prozent, wobei hier sehr unterschiedliche Modelle praktiziert werden (Steger et al. 2017). Das deutsche Aktieninstitut geht von rund 1,6 Mio. Belegschaftsaktionär/innen in Deutschland aus (Kuhn 2021). Interessanterweise ist kaum etwas über die Geschlechterverteilung bei MKB bekannt, die wenigen Hinweise deuten eher auf eine geringere Teilnahmequote unter Mitarbeiterinnen hin (Steger et al. 2019a).

*Das Literaturverzeichnis stellen wir auf Anfrage zur Verfügung.

Im internationalen Vergleich ist die Verbreitung von MKB in Deutschland noch relativ bescheiden. Insbesondere im angloamerikanischen Sprachraum, aber auch in Frankreich, kommt der Beteiligung der Mitarbeiter/innen eine deutlich höhere Bedeutung zu. So beteiligten zu Beginn des 20. Jahrhunderts in den USA bereits 315 große Unternehmen insgesamt über 800.000 Mitarbeiter/innen am Kapital des Unternehmens. Die durchschnittliche Beteiligungsquote betrug 4,5 Prozent des Grundkapitals (Blasi et al. 2003). Auch in den für den Europäischen Wirtschaftsraum vorliegenden Studien wurde eine Reichweite von ca. 20 Prozent der Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten ermittelt (Pendleton et al. 2013). Zudem ist die staatliche Förderung von MKB in Deutschland im internationalen Vergleich noch eher moderat (Steger/Sieg 2019b), woran auch die jüngste deutliche Anhebung des Freibetrags wenig geändert hat.

Allerdings kann in Deutschland von einer relativ hohen Intensität der MKB gesprochen werden (Bellmann/Leber 2007). Dies bedeutet, dass ca. die Hälfte der Mitarbeiter/innen in Unternehmen, die MKB anbieten, auch daran partizipiert. Einflussfaktoren, die die unterschiedliche Verbreitung erklären könnten, wurden ebenfalls diskutiert, wobei insbesondere unterschiedliche politische und soziokulturelle Rahmenbedingungen in den verschiedenen Ländern angeführt wurden.

Effekte von MKB

Die im Rahmen der empirischen Forschung untersuchten Ziele und Effekte von MKB können grundsätzlich in drei Gruppen unterteilt werden:

In den Anfängen des Diskurses wurden vorrangig politische Zielsetzungen angeführt. Exemplarisch hierfür sind die „Sicherung der freiheitlichen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung“ (Guski/Schneider 1977, S. 31) sowie die Abwehr der Ausbreitung des Sozialismus, Kommunismus sowie der Gewerkschaftsbewegung, insbesondere in den USA (Blasi et al. 2003). Als „Nutznießer“ werden hier vor allem Gesellschaft und Politik adressiert.

Die zweite Gruppe von Zielsetzungen fokussierte auf die Erreichung von gesamtwirtschaftlichen d. h. überbetrieblichen Zielen wie z. B. die Reduzierung von Arbeitsmarkt-, Verteilungs- und Rentenproblemen (z. B. Kühlewind 2000; Risser 2005). Profitieren sollten in erster Linie die Wirtschaft als Ganzes, in zweiter Linie auch Gesellschaft und Politik.

Die dritte Gruppe von Zielen bezieht sich auf die betriebliche Ebene und bildet den Schwerpunkt der empirischen Forschung. In diesem Zusammenhang wurden neben Finanzierungs- und Liquiditätseffekten (z.B. Verbesserung der Eigenkapitalsituation)

vorrangig die Effekte von MKB auf die Produktivität sowie eine potenzielle Veränderung der Einstellungen und des Verhaltens der Mitarbeiter/innen diskutiert und empirisch untersucht. Die „Nutznießer“ sind hier in erster Linie die Unternehmen, in zweiter Linie die Mitarbeiter/innen.

Eine Vielzahl nationaler und internationaler Untersuchungen zeigen einen positiven bzw. keinen negativen Zusammenhang zwischen MKB und der Produktivität (z.B. Blasi et al. 2008; Fakhfakh et al. 2009; Swagel/Carroll 2010; für Deutschland z.B. Möller 2000; Strotmann 2002; Wolf/Zwick 2002; Wolff/Zschoche 2015). Einige Studien weisen allerdings auch auf einen signifikant negativen linearen Zusammenhang zwischen MKB und Produktivität hin (z.B. Faleye et al. 2006). Wolf und Zwick (2002) erklären die Inkonsistenz der Ergebnisse mit Verweis auf eine unbeobachtete Heterogenität zwischen den untersuchten Unternehmen mit und ohne MKB sowie unterschiedlichen Produktionsfunktionen. Guedri und Hollandts (2008) argumentieren, dass die Annahme eines linearen Zusammenhangs fehlerhaft sei. Eine Kausalität zwischen MKB und einer verbesserten Unternehmens-Performance ist aufgrund der sehr unterschiedlichen Designs der Studien zum jetzigen Zeitpunkt nicht bzw. nur bedingt feststellbar.

Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass „many of the effects of shared capitalism plans on performance are likely to work through employee attitudes and behaviors“ (Kruse et al. 2008, S. 6). Entsprechend bildet die Untersuchung von Veränderungen der Einstellungen und des Verhaltens der Mitarbeiter/innen durch MKB einen weiteren breit diskutierten Schwerpunkt der Forschung. Die empirische Forschung zeichnet abermals ein eher inkonsistentes Bild (z. B. Kaarsemaker 2006; Kruse et al. 2008, Steger et al. 2019). Zwar weist die Mehrzahl der Studien auf positive Effekte der materiellen Mitarbeiterbeteiligung, z.B. auf die Arbeitszufriedenheit, die Mitarbeiterbindung, die Identifikation, die Motivation usw. hin. Eindeutige Kausalitäten konnten jedoch auch hier nicht festgestellt werden. Gleichzeitig ist der Einfluss verschiedener potenzieller Moderatoren der Beziehungen zwischen MKB und den abhängigen Größen nicht abschließend geklärt. Solche Moderatoren sind z. B. die von den Mitarbeiter/innen wahrgenommene prozedurale Gerechtigkeit (Kuvaas 2003), die wahrgenommenen Partizipationsmöglichkeiten (Steger et al. 2019) oder unternehmenskulturelle Aspekte (Nerdinger/Wilke 2009). Ähnliches gilt für die Untersuchungen, die den Einfluss von MKB auf das Verhalten der Mitarbeiter/innen wie z.B. die Fluktuation (Sengupta et al. 2007) untersuchten.

Untersucht und diskutiert wurden verschiedentlich auch mögliche problematische oder nicht-intendierte Effekte von MKB, wie etwa ein schwindender Einfluss von Gewerkschaften (aufgrund der neuen Rolle der Mitarbeiter/innen als „Mit-

Unternehmer/innen“ – Steger/Hartz 2008), eine geringere Investitionsneigung der betreffenden Unternehmen (aufgrund von kürzeren Planungshorizonten der Mitarbeiter/innen – Faleye et al. 2006) oder Konflikte zwischen Eigentümer und Nicht-Eigentümer (entstehende Zwei-Klassen-Gesellschaft – Kranz/ Steger 2016) oder zwischen Alt- und Neu-Eigentümern (aufgrund drohender „Verwässerung“ der Kapitalanteile – Ben-Ner 1988).

Offen ist bisher auch die Frage nach der Rolle des Geschlechts im Zusammenspiel von MKB und möglichen Effekten. So wurde etwa festgestellt, dass Frauen weniger Effekte von MKB wahrnehmen als ihre männlichen Kollegen (Steger et al. 2019). Dies wirft nicht nur allgemein die Frage nach den Hintergründen dieser Wahrnehmungsunterschiede auf, sondern problematisiert auch die Gendergerechtigkeit und Gender-Sensitivität von MKB-Programmen (z.B. Berücksichtigung des Gender-Pay-Gaps).

Weitgehend ungeklärt ist auch das Zusammenspiel von materieller und immaterieller Beteiligung (Poutsma et al. 2006), mit Blick auf Deutschland insbesondere zwischen MKB und Mitbestimmung. In der neueren Forschung wird diese Wechselwirkung mithilfe des Konzeptes der Beteiligungskultur als Beteiligungssystem analysiert (Nerdinger/Wilke 2009). Obwohl Praktiker/innen und Wissenschaftler/innen seit langem auf die enorme Bedeutung von immaterieller Mitarbeiterbeteiligung für die Effekte der materiellen Beteiligung hinweisen (eine Zusammenfassung der Diskussion geben Poutsma et al. 2006), ist das Thema bislang nur unzureichend erforscht worden (eine erste Studie über das Zusammenspiel einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur und stillen Beteiligungen liefern Steger et al. 2016).

Forschungsbedarfe

Aus dem Stand der Forschung lassen sich eine Reihe von Defiziten ableiten:

- Das Verständnis für die Zusammenhänge zwischen MKB und ihren Effekten ist generell ungenügend.
- Der Wissensstand zu Effekten von MKB basiert meist auf breit angelegten quantitativen Studien, während fokussierte und multi-methodische Untersuchungen noch selten sind.
- Der Großteil der Forschung konzentriert sich (einseitig) auf Effekte für die Unternehmen. Dabei bleiben andere wichtige Akteure (z.B. Mitarbeiter/innen, Sozialpartner, Gesellschaft) und ihre Interessen unterbelichtet. Mögliche soziale Ungleichheiten bleiben somit weitgehend im Dunkeln.
- Das Verhältnis von MKB und Mitbestimmung und die Effekte von MKB auf Mitbestimmung sind noch weithin ungeklärt, ebenso wie das Verhältnis zwischen materieller und immaterieller Partizipation.
- Über den Zusammenhang von MKB und Gender ist generell sehr wenig bekannt. Entsprechend kann auch wenig über die

Gender-Gerechtigkeit von MKB-Programmen gesagt werden.

- Vertiefte Fallstudien zu MKB in Großunternehmen sind, trotz ihrer großen Bedeutung für das Thema und seine Verbreitung (Stichwort Leuchtturm-Rolle), noch wenig vorhanden.

Fazit

Auf der Basis dieser Überlegungen ist gegenwärtig an der Universität Regensburg (Lehrstuhl Führung und Organisation – Prof. Thomas Steger) ein neues Forschungsprojekt geplant, das der Frage nachgeht, welche Akteure und Gruppen innerhalb deutscher Großunternehmen und darüber hinaus in welchem Umfang, auf welche Weise und zu welchen Zeitpunkten von MKB betroffen sind. Konkreter sollen folgende Fragen ergründet werden:

- Welche Effekte hat MKB (bzw. einzelne Aspekte davon) für das Unternehmen (organisatorische Ebene) und für verschiedene betriebliche Akteure (Gruppen- und Individualebene)?
- Welche Effekte hat MKB (bzw. einzelne Aspekte davon) für die Mitbestimmung auf der betrieblichen und auf der Unternehmensebene? Inwieweit kann MKB die Mitbestimmung in deutschen Großunternehmen stärken?
- Welche Effekte hat MKB (bzw. einzelne Aspekte davon) für die Gendergerechtigkeit im Unternehmen?

Die Ergebnisse des geplanten Projekts sind für verschiedene Akteure und Gruppen von besonderem Interesse:

- a) Den Sozialpartnern werden die verschiedenen Effekte von MKB verdeutlicht und ihnen ermöglicht, MKB in Großunternehmen zu begleiten und im Interesse einer nachhaltigen Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung, einer gestärkten Gendergerechtigkeit sowie resilienter Unternehmen auszubauen.
- b) Die politischen Akteure (Landespolitik/Bundespolitik) erhalten eine solide Grundlage über die Effekte von MKB und, mittelbar, eine Legitimation ihrer Förderinstrumente wie auch Hinweise für deren gezielte Stärkung und Weiterentwicklung, insbesondere mit Blick auf die Gendergerechtigkeit dieser Maßnahmen.
- c) Schließlich soll natürlich auch die Wissenschaft generell von den Ergebnissen des Projekts profitieren. Insbesondere sollen vertiefte Einblicke in die Wirkmechanismen und die Zusammenhänge von MKB in großen, multinationalen, börsennotierten Unternehmen gewonnen werden, die den Wissensstand zu MKB weiter voranbringen.

Autor:

Prof. Dr. Thomas Steger leitet den Lehrstuhl Führung und Organisation an der Universität Regensburg und ist Vorstandsmitglied des Bundesverbands Mitarbeiterbeteiligung – AGP.



Mitarbeiterbeteiligung wirkt - Empirische Forschung und Unternehmenspraxis liefern positive Ergebnisse

Von Dr. Heinrich Beyer

Bei der Einführung eines Kapitalbeteiligungsprogramms für die Mitarbeiter wird auch die Frage nach deren Auswirkungen gestellt. Auch wenn die meisten Unternehmen die Mitarbeiterbeteiligung jenseits von finanziellen Überlegungen für „eine gute Sache“ halten, ist diese Frage angesichts der Kosten für die Zuwendungen des Unternehmens und für die Ausschüttung von Zinsen oder Dividenden berechtigt.

Mitarbeiterbeteiligung schafft eine Win-win-Situation für die Mitarbeiter und das Unternehmen – so das zentrale Argument: Mitarbeiter als Miteigentümer erfahren Wertschätzung, profitieren am Erfolg der gemeinsamen Arbeit und bekommen Zugang zu einer renditestarken Anlageform für ihren Vermögensaufbau. Die Unternehmen wiederum erzeugen durch die Ausgabe von Aktien oder die Einrichtung einer stillen Beteiligung mehr Motivation, verbessern ihre Performance und bilden Eigenkapital.

Während die monetären Auswirkungen im Hinblick auf den Vermögensaufbau der Mitarbeiter und die Kapitalausstattung des Unternehmens für beide Seiten eindeutig berechnet werden können, sind die Auswirkungen auf die Motivation und das Engagement der Beschäftigten und insbesondere auf Performance, Produktivität und Profitabilität nicht so einfach zu messen beziehungsweise einzelnen Einflussgrößen zuzuschreiben. Was lässt sich also über die Vorteile der Mitarbeiterkapitalbeteiligung sagen? Gibt es dafür eine empirische Evidenz? Die Antwort ist ein eindeutiges Ja.

Studien belegen steigende Produktivität und Performance

Zusammengefasst seien hier einige Beispiele beziehungsweise Studien benannt, die sich diesen Fragen widmen.

- Im angelsächsischen Raum befasst sich die empirische Wirtschaftsforschung seit Langem intensiv mit der Frage der Gestaltung der Arbeitsbeziehung in Unternehmen und mit den Auswirkungen auf die Produktivität. Einer Vielzahl von Studien sehr renommierter Ökonomen zufolge erhöhen erfolgsabhängige Vergütung plus Mitarbeiterkapitalbeteiligung sowie weitgehende Partizipation der Beschäftigten in ihrem Arbeitsumfeld die Produktivität in signifikantem

Ausmaß.

- Der Produktivitätsvergleich zeigt auch für Deutschland eindeutige Ergebnisse: Zum Beispiel kommt eine Studie des IAB 2001 zu dem Schluss, dass die durchschnittliche Wertschöpfung pro Beschäftigtem in Beteiligungsbetrieben um nahezu 50 Prozent höher war als in vergleichbaren Unternehmen ohne Mitarbeiterbeteiligung.
- Mit einer groß angelegten Untersuchung bei Siemens konnte eine Studie der Universität Göttingen zeigen, dass Mitarbeiter als Miteigentümer wesentlich engagierter und motivierter sind, positive Effekte auf die „individuelle und organisationale Performance“ erzeugen und die Fluktuation senken.
- Eine Studie des Bundesverbands Mitarbeiterbeteiligung – AGP und der PFH Privaten Hochschule Göttingen zeigt, dass 82 Prozent der befragten Mitgliedsunternehmen eine erhöhte Leistungsbereitschaft der „Miteigentümer“ erwarten, 80 Prozent eine höhere Arbeitgeberattraktivität und 72 Prozent ein besseres Kostenbewusstsein (siehe Grafik). A.T. Kearney und AGP haben zudem gezeigt, dass alle Unternehmen, die ein Beteiligungsprogramm eingeführt haben, letztlich gute oder sehr gute Erfahrungen damit gemacht haben.

Fazit

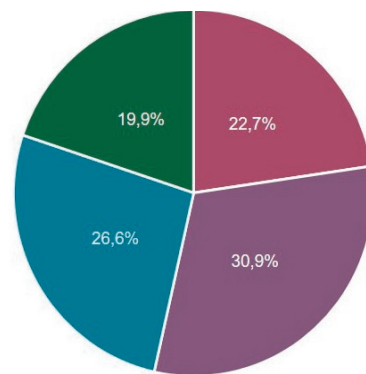
Die empirische Forschung und die Erfahrungen aus der Unternehmenspraxis kommen zu eindeutigen Ergebnissen. Es bleibt die Frage, ob man tatsächlich die richtige Ursache für besagte Vorteile gemessen hat. Möglicherweise weisen die erfolgreichen Unternehmen noch andere Merkmale auf, die tatsächlich erfolgsrelevant sind. Dieses „Henne-Ei-Problem“ wird man kaum lösen. Es bleibt die Feststellung: Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung, Teilhabe der Beschäftigten an den innerbetrieblichen Prozessen und Entscheidungen sowie eine partnerschaftliche Unternehmenskultur machen Unternehmen erfolgreicher und sind zugleich Merkmale erfolgreicher Unternehmen.

Mitarbeiterkapitalbeteiligung hat eine Mehrheit in Deutschland!

Von Dr. Hans-Jörg Naumer, Director Global Capital Markets & Thematic Research AllianzGI und Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP

Mitarbeiterkapitalbeteiligung hat eine Mehrheit in Deutschland – das zumindest ist das Ergebnis der jährlich erstellten Umfrage von Allianz Economic Research unter mehr als 1.000 Bürgern. Während sich knapp 23 Prozent uneingeschränkt vorstellen können, sich an ihrem Unternehmen zu beteiligen, würden dies weitere knapp 31 Prozent mit einer steuerlichen Vergünstigung tun (siehe Abbildung rechts). Wie die Auswertung der Umfrage zeigt, ist die Bereitschaft zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung damit noch einmal gegenüber der Umfrage von 2021 gestiegen. Das dürfte damit zusammenhängen, dass die „Brücke zwischen Kapital und Arbeit“ nicht nur deutlich auf der politischen Agenda nach vorne gerückt ist, was die Wahrnehmung verstärkt, sondern dass auch die steuerlichen Rahmenbedingungen verbessert und der Freibetrag angehoben wurde.

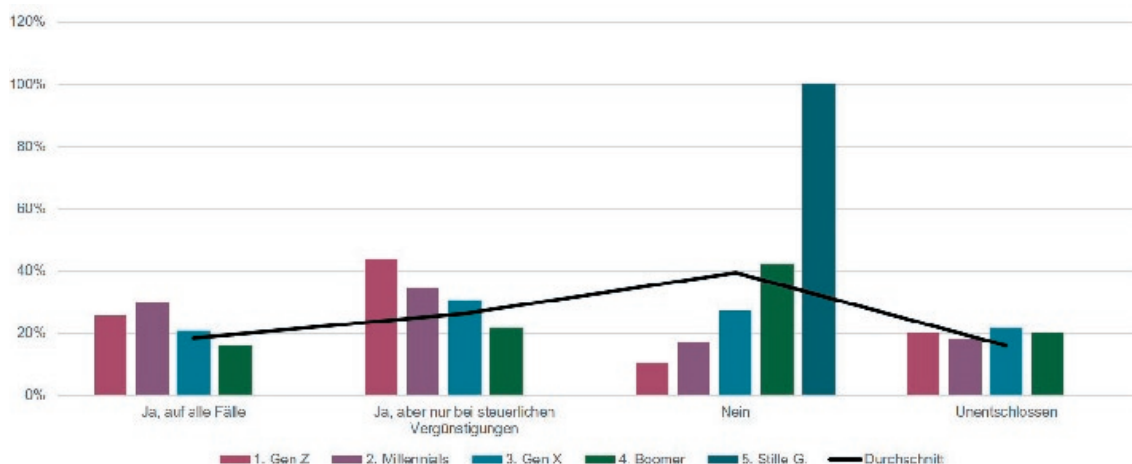
Geradezu idealtypisch zeigt sich, dass besonders bei den jüngeren Kohorten, der sogenannten „Gen Z“ und den „Millenials“ die Zustimmung am größten ist. Während besonders bei der „Stillen Generation“, den Rentnerjahrgängen, die Ablehnung dominiert (siehe Abbildung unten).



- Ja, auf alle Fälle
- Ja, aber nur bei steuerlichen Vergünstigungen
- Nein
- Unentschlossen

Es zeigt sich auch, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ein Katalysator für die Aktienbeteiligung insgesamt sein kann, denn sie hat deutlich mehr Interessenten, als es Aktionäre in Deutschland gibt. Gemäß der jüngsten Zahlen des Deutschen Aktieninstituts besaßen 2021 knapp 12,1 Millionen Menschen in Deutschland Aktien, Aktienfonds oder ETFs auf Aktien. Das ist zwar der dritthöchste Stand seit 1997, allerdings hat immer noch nur jeder sechste Bürger über 14 Jahre in irgendeiner Form Aktien. Der Weg zu einer Aktienkultur ist also noch weit.

Zustimmung an Mitarbeiterbeteiligung nach Alter (Quelle: Allianz Economic Research 2022)



Die Umfrage zeigt auch, dass die Jüngeren – und damit die am wenigsten Renten nahen Jahrgänge – das stärkste Interesse daran haben, sich an den Unternehmen zu beteiligen, bei denen sie auch arbeiten.

Das große und weiter gestiegene Interesse der Beschäftigten verbindet sich mit der Bereitschaft der Unternehmen, die Mitarbeiterkapitalbeteiligung weiter auszubauen. Eine Umfrage des Deutschen Aktieninstituts in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung – AGP, an der sich 85 Unternehmen beteiligt haben, zeigt ein ganz aktuelles Stimmungsbild: Obwohl der Freibetrag erst letztes Jahr erhöht wurde, schloßen 47 Prozent der Unternehmen diesen bereits jetzt vollständig aus. Bei künftigen Beteiligungsangeboten geben sogar 55 Prozent der Unternehmen an, dass sie die 1.440 EUR komplett nutzen wollen. 51 Prozent der befragten Unternehmen sprechen sich zudem für eine weitere Erhöhung des Freibetrags aus, 25 Prozent reicht der neue Freibetrag aus, 24 Prozent machen hierzu (noch) keine Angabe.

Eine weitere politische Förderung dieser Form des Aktienkapitals stößt also auf eine große Aufnahmebereitschaft und wäre auch ein wichtiger Beitrag für mehr Vermögensbildung und gegen die Ungleichheit. Denn wie die Historie zeigt, ist es die von Aktien gegenüber Anleihen erzielte Risikoprämie, welche die Renditen treibt.

Ein steigender Freibetrag hätte eine erhöhte Motivation sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer zur Folge, Mitarbeiterkapitalbeteiligung erstmals anzubieten bzw. nachzufragen. Für Arbeitnehmer ohne Zugang zu Mitarbeiterkapitalbeteiligung wäre die kompensatorische Erhöhung der Arbeitnehmer-Sparzulage bei gleichzeitiger Anhebung der Einkommensgrenzen für deren Bezug der richtige Weg, wie es im Eckpunkte-Papier von BMF und BMJ vorgeschlagen wird.

Um dem Klumpenrisiko zu begegnen, könnten „Teilhaberfonds“ helfen, das Kapital zu diversifizieren, ohne die Eigentumsrechte zu verwässern. So könnten die Unternehmensanteile in einem derartigen Fonds gepoolt werden. Jeder Anteilseigner wäre an Risiko und Ertrag gemäß seiner Fondsanteile beteiligt. Die Stimmrechte der Unternehmen würden aber auf die in den jeweiligen Firmen Beschäftigten übertragen, damit sie diese wahrnehmen können. Im Digitalisierungszeitalter ist das kein Problem.

Um die Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu forcieren, sollten die Ratingagenturen diese auch in ihren ESG-Kriterienkatalog aufnehmen. Das wäre ein wichtiger Beitrag für einen „inkluisiven Kapitalismus“ („inclusive capitalism“).

Startups

Mitarbeiterbeteiligung kommt langsam voran

Jedes zweite Startup (50 Prozent) in Deutschland beteiligt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Unternehmen. Das ist ein leichter Anstieg zum Vorjahr (44 Prozent). 40 Prozent können sich eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Zukunft vorstellen, nur 7 Prozent schließen sie grundsätzlich aus. Das sind Ergebnisse einer Befragung von rund 150 deutschen Tech-Startups im Auftrag des Digitalverbands Bitkom.

„International ist es üblich, dass Startups im Wettbewerb um Talente eine Beteiligung am Unternehmen anbieten. In Deutschland ist das noch zu selten der Fall, weil die gesetzlichen Vorschriften nicht praxistauglich sind und Mitarbeiterbeteiligungen unattraktiv machen“, sagt Bitkom-Präsident Achim Berg. „In ihrer Startup-Strategie verspricht die Bundesregierung Nachbesserungen, und die sind auch dringend notwendig.“ In Deutschland werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Startup beteiligt werden, steuerlich zur Kasse gebeten, bevor sie ihre Beteiligungen überhaupt veräußern haben. Drei Viertel (78 Prozent) der Startups geben an, dass es ihnen helfen würde, wenn die Politik Mitarbeiterbeteiligungen attraktiver gestalten würde.

Am weitesten verbreitet sind sogenannte virtuelle Beteiligungen, die 41 Prozent der Startups nutzen (2021: 36 Prozent). Das sind „fiktive“ schuldrechtliche Stellungen, bei denen die Auszahlung an den Eintritt von bestimmten Bedingungen wie zum Beispiel den Börsengang geknüpft ist. Nur 6 Prozent (2021: 7 Prozent) der Startups nutzen Anteilsoptionen, 3 Prozent setzen auf echte Anteile (2021: 2 Prozent).

15 Prozent der Startups, die auf eine Form der Mitarbeiterkapitalbeteiligung setzen, beziehen ausnahmslos alle Beschäftigten ein. In rund jedem Dritten (31 Prozent) gilt das Angebot ausschließlich für Führungskräfte. Und die Hälfte (54 Prozent) beteiligt sowohl Führungskräfte als auch ausgewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

1999 gegründet, vertritt der Digitalverbands Bitkom e.V. heute mehr als 2.000 Mitgliedsunternehmen – darunter rund 1.000 leistungsstarke KMUs, über 500 innovative Tech-Startups, nahezu die Hälfte der 40 DAX-Unternehmen und viele weitere Global Player.

Mitarbeiterwandelschuldverschreibungen in Verbindung mit dem neuen § 19a EStG

Von Tim Lochner

Der mit Wirkung zum 01.07.2021 neu ins Einkommensteuergesetz eingeführte § 19a EStG bietet die Möglichkeit eines Besteuerungsaufschubs für neu übertragene Vermögensbeteiligungen, wodurch eine Steigerung der Attraktivität von Mitarbeiterbeteiligungen aus steuerrechtlicher Sicht erzielt wird.

Grund der Einführung des § 19a EStG war die Lösung der sog. Dry-Income-Problematik bei Mitarbeiterbeteiligungen. Unter dieser Problematik wird die Situation verstanden, bei der ein Arbeitnehmer eine unentgeltliche oder vergünstigte Beteiligung am Arbeitgeberunternehmen von seinem Arbeitgeber erhält. Dies führte vor Einführung des § 19a EStG zu einem Zufluss eines geldwerten Vorteils (= Arbeitslohn i.S.d. § 19 EStG), jedoch ohne dass dem Mitarbeiter gleichsam liquide Mittel zufließen. Im Zeitpunkt der Übertragung der Vermögensbeteiligung entstanden häufig erhebliche Steuerlasten, welche der Mitarbeiter zu zahlen und der Arbeitgeber über das Lohnsteuerabzugsverfahren zu entrichten hatte.

Die Neuregelung des § 19a EStG, welche unter bestimmten Voraussetzungen anwendbar ist, entlastet angesichts der nicht erfolgten Sofortbelastung des geldwerten Vorteils die Mitarbeiterbeteiligung und steigert letztlich durch eine Entschärfung der Dry-Income-Problematik deren Attraktivität, indem die gesetzliche Rechtsfolge des § 19a EStG das Aufschieben des Besteuerungsmomentums ist. Nachfolgend wird der Grundsatz der Neuregelung sowie die Wirkung der steuerlichen Norm am Beispiel von Wandelschuldverschreibungen verdeutlicht.

Anwendung des § 19a EStG

Überträgt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn bestimmte Vermögensbeteiligungen¹ (Anteile, Genussrechte, Wandelschuldverschreibungen, d.h. Umtauschanleihen und

Optionsanleihen) an seinem Unternehmen, unterliegt dieser Vorteil bei Zustimmung des Arbeitnehmers vorerst nicht der Lohnbesteuerung mittels des Lohnsteuerabzugsverfahrens.

Voraussetzungen hierfür sind unter anderem, dass es sich zum Zeitpunkt der Übertragung (oder im vorangegangenen Kalenderjahr) per KMU-Definition der EU um ein Kleinunternehmen, ein kleines- oder mittleres Unternehmen handelt, dessen Gründung nicht mehr als zwölf Jahre zurück liegt. Damit können nur Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern, die entweder einen maximalen Jahresumsatz von 50 Mio. Euro oder eine maximale Jahresbilanzsumme von 43 Mio. Euro aufweisen, von der steuerlichen Begünstigung profitieren. Hierdurch sollen vor allem Startups oder „neuere“ Unternehmen von dieser Regelung profitieren.

Weitere Voraussetzung ist die Einholung einer Lohnsteueranrufungsauskunft, die seitens des Arbeitgebers beim Betriebsstättenfinanzamt anzufragen ist. In dieser können dann bereits weitere Punkte wie beispielsweise die Beibehaltung des Lohnsteueraufschubs gemäß § 19a EStG im Zeitpunkt der Ausübung der Umtauschoption einer Wandelschuldverschreibung angefragt werden.

Die Besteuerung als Arbeitslohn wird sodann zeitlich verschoben und nachgeholt, wenn der Arbeitnehmer die erhaltene Vermögensbeteiligung ganz oder teilweise verkauft, verschenkt oder in ein Betriebsvermögen einlegt. Ungeachtet dessen tritt die Nachversteuerungsverpflichtung spätestens nach zwölf Jahren oder bei Beendigung des Dienstverhältnisses ein. Sind mindestens drei Jahre seit der Übertragung vergangen, erlaubt § 19a EStG eine Abmilderung der Steuerprogression durch Anwendung der Fünftel-Regelung des § 34 Abs. 1 EStG, welche in vielen Fällen eine Nachversteuerung mit einem niedrigeren Steuersatz ermöglicht.

¹ § 2 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a, b und f bis l und Absatz 2 bis 5 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist zusätzlich zu beachten, dass die unentgeltliche oder verbilligte Übertragung der Vermögensbeteiligungen bei Inanspruchnahme der Begünstigung des § 19a EStG ausdrücklich der Sozialversicherungspflicht unterliegt (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SvEV). Damit ist die Vermögensbeteiligung dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und es existiert keine zeitliche Aufschiebung wie im Falle der Besteuerung (KKB/Merx, § 19a EStG Rz. 16, 7. Aufl., Stand: 28.08.2022). Bei der späteren Nachversteuerung unterbleibt sodann die Belastung mit Sozialversicherungsbeiträgen. Wann im Falle der Vermögensbeteiligung unter Inanspruchnahme des § 19a EStG Sozialversicherungs- als auch Steuerpflicht besteht, ist in nachfolgender Tabelle dargestellt.

Übertragung von Vermögensbeteiligungen bei Inanspruchnahme des § 19a EStG*	LSt	SV
- Bei Übertragung	Nein	Ja
- Bei Nachversteuerung	Ja	Nein

*Zu berücksichtigen sind die oben beschriebenen Fälle, welche eine Nachversteuerungspflicht nach § 19a Abs. 4 EStG begründen.

Wandelschuldverschreibungen

Bei einer Wandelschuldverschreibung in Form einer Umtauschanleihe, welche eine begünstigte Vermögensbeteiligung im Sinne des § 19a EStG darstellt, handelt es sich um die Anleihe einer Aktiengesellschaft, die dem Inhaber das Recht gewährt, den Nennwert in eine bestimmte Anzahl an Aktien des ausgebenden Unternehmens umzuwandeln. Wird das Wahlrecht nicht ausgeübt oder fehlt es an Kursgewinnen, erhält der Gläubiger (hier: Arbeitnehmer) zum Ende der Laufzeit den Nennwert zurück. In der Regel wird dem Inhaber der Wandelschuldverschreibung eine feste Verzinsung gewährt. Für den Emittenten (=Arbeitgeber) handelt es sich damit um ein kostengünstiges Finanzierungsinstrument, das eine sofortige Veränderung der Eigentümerstruktur vermeidbar macht und auf lange Sicht das Eigenkapital stärkt. Demgegenüber kann der Inhaber der Wandelanleihe von möglichen Wertsteigerungen des Unternehmens profitieren, ohne erhöhten Risiken ausgesetzt zu sein.

Es ist hervorzuheben, dass Wandelschuldverschreibungen auch bei Unternehmen in der Rechtsform der GmbH oder UG möglich sind. Dies bietet vor allem im Startup-Bereich eine interessante Alternative zur sofortigen Beteiligung. Damit lässt sich eine notarielle Beurkundung und das Gewähren von Gesellschaftsrechten in die Zukunft verschieben, was auch im Falle von Mitarbeiterbeteiligungen durchaus von Vorteil sein kann.

Überträgt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn eine Wandelanleihe, kann unter Einhaltung der entsprechenden Voraussetzungen die Anwendung des § 19a EStG gewählt werden. Die steuerlichen Konsequenzen werden mit nachfolgendem Beispiel verdeutlicht.

Beispiel Mitarbeiterwandeldarlehen mit Anwendung des § 19a EStG

Der Arbeitgeber (A-GmbH) gewährt bspw. fünf Mitarbeitern (MA) unentgeltlich jeweils zehn Wandelanleihen an seinem Unternehmen. Dabei wird der Wert einer Anleihe im Zeitpunkt der Gewährung auf 2.000 Euro und entsprechend 0,25 Prozent des Unternehmenswerts, eine Laufzeit von zehn Jahren und ein Nominalzins von vier Prozent festgelegt. Außerdem werden die ersten zwei Jahre als umwandlungsfreie Zeit vereinbart. Nach fünf Jahren machen alle MA von ihrem Wandlungsrecht Gebrauch. Nach sieben Jahren seit Gewährung veräußert MA 1 die erhaltenen Anteile wieder. Die restlichen MA hingegen veräußern nicht und bleiben auch weiterhin als MA beschäftigt.

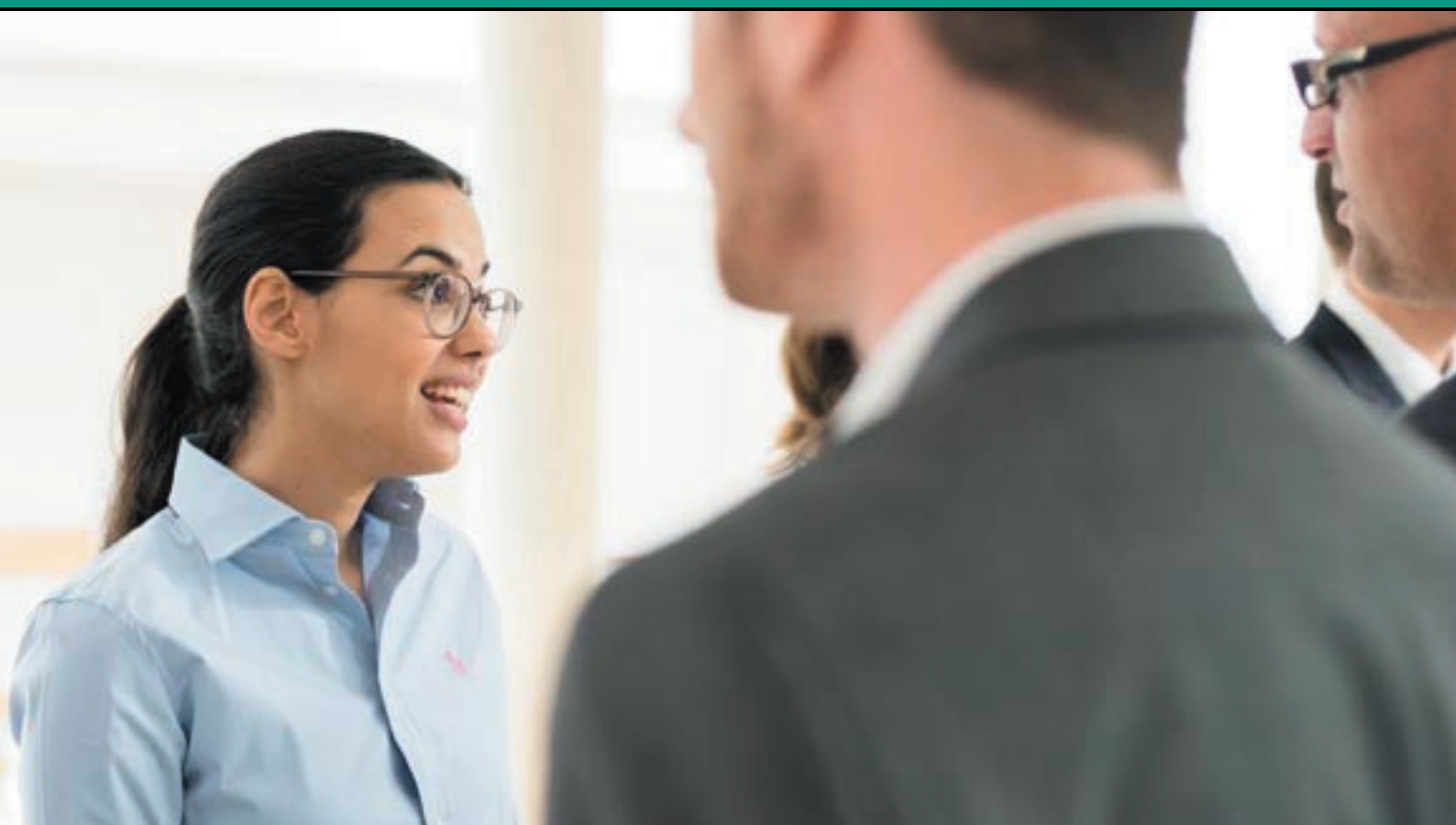
Die A-GmbH hat den Wert der Wandelanleihen ab Gewährung in der Bilanz als Fremdkapital auszuweisen. Somit entstehen vorliegend pro MA 20.000 Euro Verbindlichkeiten. Die MA erzielen jährliche Zinseinnahmen von jeweils 800 Euro (4 Prozent x 20.000 EUR). Ist keine Wertsteigerung erfolgt, erhält der MA bei Ausübung des Wandlungsrechts Unternehmensanteile im Wert von 20.000 Euro bzw. 2,50 Prozent (= 10 x 0,25 Prozent / Wandelanleihe) am Unternehmen. Dadurch wandelt sich der Fremdkapitalausweis des A in Höhe von je 20.000 Euro in Eigenkapital.

Grundsätzlich haben die MA im Zeitpunkt der unentgeltlichen Gewährung der Wandelanleihen einen geldwerten Vorteil als Lohn zu versteuern (§ 19 EStG). Da vorliegend die Voraussetzungen des § 19a EStG erfüllt sind, kann die Besteuerung mit Zustimmung der MA in die Zukunft verlagert werden. Damit haben die MA vorerst nur die laufenden Zinserträge jährlich als Kapitaleinkünfte (§ 20 EStG) zu versteuern. Die Ausübung des Wandlungsrechts führt bei den MA zu keiner Besteuerung.

Ab Wandlung sind die MA Eigenkapitalgeber. Erst bei Veräußerung durch MA1 hat dieser die Lohnbesteuerung nachzuholen. Zusätzlich kann § 34 Abs. 1 EStG zur Abmilderung der dadurch entstehenden Steuerprogression beitragen. Für die restlichen MA tritt diese Nachversteuerung erst zwölf Jahre nach Gewährung der Wandelanleihen ein, oder soweit die Voraussetzungen des § 19a EStG wegfallen.

Rödl & Partner

ENGAGIERT BETEILIGEN



Eine gelungene Mitarbeiterbeteiligung ist so individuell wie Ihr Unternehmen. Das gilt erst recht, wenn sie später auf eine betriebliche Altersversorgung nahtlos übergehen soll, am besten: brutto für netto. Dafür haben wir im Bundestag und -rat gekämpft und für die Praxis umsetzbare Lösungen entwickelt. Ganz gleich ob börsennotierte AG, mittelständischer Weltmarktführer oder aufstrebendes Startup.

Als Rechtsanwälte, Steuerberater, Unternehmens- und IT-Berater und Wirtschaftsprüfer sind wir an 106 eigenen Standorten in 48 Ländern vertreten. Unsere Mandanten vertrauen weltweit unseren 5.130 Kolleginnen und Kollegen.

Ihre Ansprechpartner

DR. ROLF LEUNER
T +49 911 9193 1212
rolf.leuner@roedl.com

DR. MICHAEL S. BRAUN
T +49 9281 6072 70
michael.braun@roedl.com

BERND FRENZEL
T +49 911 7406 045
bernd.frenzel@roedl.com

TIM LOCHNER
T +49 911 7406 017
tim.lochner@roedl.com

www.roedl.de

MA 1 hat zusätzlich bei Veräußerung einen Veräußerungsgewinn zu versteuern, der sich im Wesentlichen aus dem Unterschiedsbetrag zwischen Veräußerungspreis und Nennwert der ursprünglichen Wandelanleihen ergibt. Je nach Beteiligungshöhe und eigener Tätigkeit im Unternehmen unterliegt der Veräußerungsgewinn den Einkünften nach § 17 EStG oder den Kapitaleinkünften nach § 20 EStG. Für die korrekte Einordnung der Einkünfte bedarf es einer individuellen steuerlichen Würdigung.

Die steuerlichen Auswirkungen zum Zeitpunkt der Gewährung des Wandelanlehens, der Ausübung der Wandlungsoption sowie der Veräußerung der Beteiligung sind in nachfolgender Tabelle dargestellt.

Steuerliche Einordnung anhand der Zeitabschnitte	
Gewährung	<ul style="list-style-type: none"> Unentgeltliche Gewährung des Wandelanlehens begründet grundsätzlich einen geldwerten Vorteil. Dieser ist aufgrund der erfüllten Voraussetzungen des § 19a EStG jedoch erst später zu versteuern.
Gewährung bis Umwandlung	<ul style="list-style-type: none"> Steuerpflichtige Zinseinnahmen für MA gem. § 20 EStG aufgrund von Nominalzinsen.
Umwandlung	<ul style="list-style-type: none"> Keine weitere Besteuerung des MA bei Ausübung des Wandlungsrechts. Umwandlung des Fremdkapitals in Eigenkapital des Unternehmens.
Umwandlung bis Veräußerung oder Zeitablauf	<ul style="list-style-type: none"> Einkünfte aus Kapitalvermögen bei Gewinnausschüttungen des Unternehmens.
Veräußerung oder Zeitablauf	<ul style="list-style-type: none"> Nachversteuerung gem. § 19a EStG ist durchzuführen. Steuerbefreiung des § 3 Nr. 39 EStG mindert den nachversteuerungspflichtigen Betrag. § 34 (1) EStG mildert zusätzlich die Steuerprogression. Bei Veräußerung: Versteuerung des Veräußerungsgewinns §§ 17, 20 EStG.

Fazit

Grundsätzlich ist es zu begrüßen, wenn die Mitarbeiterbeteiligung im Wege einer gewährten Steuerbegünstigung gefördert wird. Dies geschah mit dem Fondsstandortgesetz (aus dem Jahr 2021 vor allem für Startups) durch die Neueinführung

des § 19a EStG. Der § 19a EStG kann sich nun in vielen Fällen zur Abmilderung bzw. Vermeidung der Dry-Income-Problematik auswirken. Dies kann jedoch nur erfolgen, soweit die steuerlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen eingehalten werden.

Um seitens des Betriebsstättenfinanzamts eine Lohnsteueranrufungsauskunft zu erhalten, die den Voraussetzungen des § 19a EStG entspricht, ist es erforderlich, dass die Anfrage mit allen erforderlichen Angaben gestellt wird. Um bezüglich der Lohnsteuer Rechtssicherheit zu erlangen, empfiehlt es sich, eine Steuerkanzlei aufzusuchen, welche bereits mit solchen Fällen vertraut ist.

Zum aktuellen Zeitpunkt (Oktober/November 2022) ist eine Erweiterung der Regelungen für Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland im Gespräch. Ein nennenswerter Verbesserungsvorschlag zur weiterführenden Anwendung der Norm wäre die Ausweitung auf sämtliche innerhalb der letzten zwölf Jahre gegründeten Startups, um schnell und erfolgreich wachsende junge Unternehmen nicht zu benachteiligen.

Autor:

Tim Lochner ist Manager im Bereich der Steuergestaltungsberatung bei Rödl & Partner. Er verfügt über langjährige Berufserfahrung im interdisziplinären Bereich der „Innovativen Vergütungen“ insbesondere des Feldes Mitarbeiterbindung, Mitarbeiterbeteiligung und Long Term Incentives. Rödl & Partner ist ein international aufgestelltes, inhabergeführtes Unternehmen. Zu ihren Mandanten zählen über Ländergrenzen hinweg agierende deutsche Familienunternehmen, für die Rödl & Partner ein zuverlässiger Partner in der Rechtsberatung, Steuerberatung, Business Process Outsourcing, Unternehmens- und IT-Beratung und Wirtschaftsprüfung ist. www.roedl.de



Ihre Mitarbeiterbeteiligung – bei uns in sicheren Händen.



Sie suchen nach einer einfachen, sicheren und umfassenden Lösung zur Verwaltung Ihres neuen oder bereits bestehenden Mitarbeiterbeteiligungsmodells?

Unser auf die Administration von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen spezialisiertes Tool kann Sie hier tatkräftig unterstützen. Bilden Sie alle erforderlichen

Prozesse von A bis Z mit unserer Software ab und genießen Sie neue Erkenntnisse aus diversen Auswertungsmöglichkeiten. Einfach – sicher – kostengünstig.

Sprechen Sie uns noch heute an und vereinbaren einen Termin für eine Produktdemonstration! Wir freuen uns auf Sie.



MBS

MITARBEITERBETEILIGUNGS*SERVICE*

MBS GmbH
MitarbeiterBeteiligungsService
Kölner Straße 28
57072 Siegen
Telefon: 0271-596-5600
Telefax: 0271-596-5610
info@s-mbs.de
www.s-mbs.de

Ein Unternehmen
der Sparkasse Siegen



Innovative Beteiligungspraxis

EJOT honoriert Kreativität der Mitarbeitenden bei CO2-Einsparungen

Die in Bad Berleburg in Südwestfalen ansässige EJOT-Gruppe will bis zum Jahr 2035 ihren CO₂-Ausstoß von derzeit ca. 190.000 Tonnen auf null reduzieren. Auf dem Weg zur Klimaneutralität setzt das Familienunternehmen mit der Einführung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung „wejot“ auch auf das Engagement seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bindet sie aktiv in diesen Prozess ein. Mit Erfolg: Für das laufende Jahr bringen in Deutschland mehr als 50 Prozent der Belegschaft Bestandteile ihres Entgeltes ein, um zusätzliche Projekte zu finanzieren.

Die Mitarbeitenden können jährlich einen Betrag investieren, dieser wird von EJOT bei Erreichen der jährlichen CO₂-Ziele aufgestockt. Diese Summe wird wiederum in interne Nachhaltigkeits-Projekte zur Senkung von CO₂-Emissionen investiert. Das Projekt Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist auch dahingehend attraktiv, weil die Beiträge der Beschäftigten attraktiv verzinst werden.

„Die Idee, die Mitarbeitenden miteinzubeziehen, sie zu motivieren, sich selbst in den Prozess einzubringen und dafür belohnt zu werden, das ist der richtige Ansatz“, betont der bekannte Wetter- und Klimaexperte Karsten Schwanke, der die Schirmherrschaft für das Projekt übernommen hat.



Wetter- und Klimaexperte Karsten Schwanke (Foto: EJOT Bad Berleburg).

Auf die Kreativität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzt EJOT darüber hinaus bei einem Ideenwettbewerb zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes. Über 600 Vorschläge und Ideen sind innerhalb kurzer Zeit eingegangen. Wöchentlich werden die besten Ideen prämiert und in der Praxis umgesetzt. „So wird Klimaschutz zu einem Anliegen der gesamten Belegschaft und nicht nur zu einer einsamen Idee des Nachhaltigkeits-Managers“, so Schwanke.

Für das Jahr 2022 steht bereits ein Millionenbetrag zur Verfügung, der zusätzlich neben weiteren EJOT-Nachhaltigkeitsprojekten zur CO₂-Reduzierung investiert wird. „Die große Resonanz der Mitarbeitenden ist ein gutes Signal für den Klimaschutz bei EJOT“, betont Christian Kocherscheid, geschäftsführender Gesellschafter der EJOT Gruppe. „Denn nur gemeinsam können wir unser ambitioniertes Klimaziel bis zum Jahr 2035 erreichen.“ Wolfgang Bach, CFO der EJOT-Gruppe, ergänzt: „Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können durch persönliche Verhaltensänderungen und kreative Ideen einen erheblichen Einfluss auf die CO₂-Einsparungen nehmen. Den Einsatz unserer Mitarbeitenden möchten wir mit der Mitarbeiterkapitalbeteiligung honorieren.“

Bei diesen Anstrengungen zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes geht es für EJOT nicht nur um Nachhaltigkeit: Es geht auch um einen Wettbewerbsvorteil für die nächsten Jahre und Jahrzehnte und damit um die Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden sowie die Sicherung von Arbeitsplätzen. Es geht aber auch um die Gewinnung von Fachkräften, Auszubildenden und Studenten, die nicht nur einen interessanten sinnstiftenden Arbeitsplatz haben wollen, sondern großes Interesse an nachhaltigen Themen haben.

Über EJOT

EJOT ist eine mittelständische Unternehmensgruppe aus der metallverarbeitenden Industrie und Europäischer Marktführer in der Verbindungstechnik. Im Jahr 2022 feiert das Familienunternehmen mit Hauptsitz in Bad Berleburg sein 100-jähriges Jubiläum. EJOT bietet eine breite Palette innovativer Verbindungselemente, insbesondere gewindefurchende Schrauben für Kunststoffe und Metalle, technische Umformteile aus Kunststoff und Metall sowie das Komplettprogramm für die Befestigung der Außenhülle von Gebäuden. Die Kunden kommen aus der Automobil- und Zulieferindustrie, der Telekommunikations- und Unterhaltungselektronik oder aus dem Baugewerbe. EJOT beschäftigt weltweit ca. 4000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Neben den deutschen Produktionsstandorten in Bad Berleburg, Bad Laasphe und Tambach-Dietharz produziert EJOT in China, Indien, Brasilien, Großbritannien, Mexiko, Polen, Schweiz, Türkei, USA, Litauen, Finnland. Darüber hinaus hat das Unternehmen weltweit zahlreiche Vertriebsgesellschaften.

Mitarbeiterbeteiligungsprogramme halten talentierte Angestellte im Unternehmen

Ergebnisse einer Studie der Universität Mainz zeigen, dass das Halten von Firmenanteilen zu einem Gefühl von Verbundenheit und Zugehörigkeit führt.

Die deutsche Industrie tut sich schwer, Talente auf dem Arbeitsmarkt zu werben und zu halten. In der Europäischen Startup-Szene haben sich schon seit Längerem Mitarbeiterbeteiligungsprogramme etabliert, um diesem "War-for-Talents" zu begegnen. Auch in der deutschen Industrie werden immer häufiger Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, auch für Angestellte außerhalb von Management-Positionen, eingeführt. Allerdings war bisher wenig darüber bekannt, ob diese Programme tatsächlich helfen, Talente im Unternehmen zu halten.

In ihrer Publikation im angesehenen internationalen akademischen Journal *Accounting, Organizations and Society* geht Jana Oehmichen, Professorin für Organisation, Personal und Unternehmensführung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU), gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus Groningen und Göttingen genau dieser Frage nach. Die Studie basiert auf Daten von mehr als 190.000 Angestellten eines multinationalen Industrieunternehmens.

Die Autoren können aufzeigen, dass Angestellte, die an einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm teilnehmen, weniger wahrscheinlich das Unternehmen verlassen. Zudem ist dieser Effekt vom Umfeld des Angestellten abhängig. Je besser die Arbeitermarktbedingungen außerhalb des Unternehmens sind und je weniger im Heimatland der Angestellten Unsicherheit vermieden wird, desto stärker der Effekt. Die Autoren zeigen in ihrem Artikel auf, dass sich der Effekt nicht nur durch die finanziellen Anreize, sondern auch durch den psychologischen Mechanismus des "psychological ownership" erklären lässt. Demnach verursacht das Halten von Firmenanteilen bei Angestellten das Gefühl von Verbundenheit und Zugehörigkeit, das es weniger attraktiv erscheinen lässt, den Arbeitgeber zu wechseln.

"Dies bedeutet also", so Prof. Dr. Jana Oehmichen, "dass Mitarbeiterbeteiligungsprogramme ein wertvolles Instrument sein können, Angestellte im Unternehmen zu halten, und dass dieser Effekt besonders ausgeprägt ist, wenn Angestellte auch außerhalb des Unternehmens gute Chancen sehen und eine hohe Wechselbereitschaft an den Tag legen."

Für Unternehmen der deutschen Industrie haben die Ergebnisse folgende Konsequenzen:

- Mit Mitarbeiterprogrammen kann man Talente im Unternehmen halten.
- Mit der Einführung des Programms ist es allerdings nicht getan. Die Beschäftigten müssen sich bereit erklären, am Programm teilzunehmen. In früheren Studien konnte Prof. Dr. Jana Oehmichen mit ihren Koautoren bereits zeigen, dass sich die Teilnahmebereitschaft mittels positiver Rollenvorbilder erhöhen lässt.
- Effekte von Instrumenten des Personal-Managements dieser Art können stark vom Landeskontext der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängen. Es empfiehlt sich daher, keine Standardprogramme in allen Ländern auszurollen, sondern bereits beim Design der Instrumente des Personal-Managements den Landeskontext zu berücksichtigen.

Kontakt

Prof. Dr. Jana Oehmichen
Organisation, Personal und Unternehmensführung
Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
55099 Mainz
Tel.: 06131 39-23767

Mitarbeiterbeteiligung

Gemeinsam mehr erreichen!



Wir entwickeln und fördern partnerschaftliche Unternehmensführung

Machen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Mittelpunkt Ihrer zukünftigen Unternehmensentwicklung. Das erfahrene und kompetente Miterfolg-Team unterstützt Sie gerne bei der Gestaltung Ihres individuellen Partnerschaftsmodells und der Entwicklung einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur. Weitere Infos unter www.miterfolg.com.

Miterfolg GmbH
Kunoldstr. 29, 34131 Kassel
Tel.: 05 61 / 510 578 30
E-Mail: info@miterfolg.com

miteinander erfolgreich
MitErfolg
Mitarbeiterführung | Mitarbeiterbeteiligung



Vergütung

Nicht ganz wie im Silicon-Valley, aber doch im Trend – Wie junge Unternehmen ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Unternehmenserfolg beteiligen

Von Dirk Lambach

Seit 2021 gelten neue Regelungen bei der Mitarbeiterbeteiligung. Vor allem Startups sollten davon profitieren. Doch aus der Szene hagelte es von Anfang an Kritik. Die Änderungen seien realitätsfremd und würden an den Bedürfnissen der jungen Unternehmen vorbei gehen, hieß es dort. Mittlerweile ist es etwas ruhiger um das Thema geworden. Ein Grund dafür ist der Umstand, dass das amerikanische Silicon-Valley-Modell, Beschäftigte am steigenden Unternehmenswert bzw. an einem möglichen Verkaufserlös des Unternehmens zu beteiligen, gesellschafts- und steuerrechtlich hierzulande nicht so einfach umsetzbar ist.

Das liegt im Wesentlichen daran, dass die meisten Entrepreneurere ihre Startups, anders als in den USA, in der Regel nicht als Aktiengesellschaften sondern als GmbHs gründen. Die Beteiligung der Mitarbeitenden durch Übertragung von echten Unternehmensanteilen ist in dieser Form jedoch formal sehr aufwändig und auch aus Sicht der Hauptgesellschafter, zu denen

in der Regel auch die Investoren gehören, oft nicht erwünscht, da die so beteiligten Mitarbeitenden direkte Mitbestimmungsrechte in der Gesellschafterversammlung erlangen würden. Hinzu kommen Probleme bei der Wertbestimmung der Anteile sowie deren eingeschränkte Fungibilität.

Startups greifen auf virtuelle Beteiligungen zurück

Die meisten deutschen Startups greifen daher bisher auf virtuelle Beteiligungen zurück, wenn sie Angestellte am Erlös aus dem Verkauf des Unternehmens oder eines Börsengangs beteiligen wollen. Allerdings handelt es sich hierbei nicht um eine Kapital- sondern lediglich um eine Erfolgsbeteiligung, die als zusätzlicher Gehaltsbestandteil vollständig als Einkommen versteuert werden muss. Die im Rahmen der neuen Regelungen beschlossene Erhöhung des Freibetrags auf 1.440 Euro, die ein Unternehmen als Unternehmensbeteiligung pro Jahr seinen Mitarbeitenden überlassen kann, wirkt bei dieser Form der Mitarbeiterbeteiligung kaum oder gar nicht.

Anwendbar ist die steuerliche Förderung nach § 3,39 EStG ausschließlich auf reale Vermögensbeteiligungen an Unternehmen, wie sie Aktien sowie GmbH-Anteilen oder aber auch Genussrechte und stille Beteiligungen darstellen. Diese sogenannten Mezzaninen-Beteiligungen haben sich vor allem im Mittelstand und in Familienunternehmen als zentrale Beteiligungsform etabliert, da sie unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens eingeführt werden können und keine Mitbestimmungsrechte der stillen Gesellschafter bzw. der Genussrechtinhaber damit verbunden sind.

Vor allem junge Menschen zeigen Interesse an Beteiligung

Zunehmend entdecken auch jüngere Tech- oder Software Unternehmen, die über die erste Wachstumsphase hinaus sind und nicht mehr ausschließlich darauf abzielen ihr Unternehmen zu verkaufen oder mittelfristig an die Börse zu bringen, diese Formen der Mitarbeiterbeteiligung. Denn diese verbinden die vorweg beschriebenen Vorteile mit dem Trend, dass in Deutschland vor allem junge Menschen immer mehr Interesse an einem Beteiligungsprogramm zeigen. Laut einer Umfrage von Economic Research der Allianz würden über 62 Prozent in der Altersgruppe der 18- bis 24-jährigen an einem Beteiligungsprogramm teilnehmen, wenn ein entsprechendes Angebot seitens des Arbeitgebers vorhanden wäre.

Junge Unternehmen entdecken Trend zur Mitarbeiterbeteiligung

Angesichts des Fachkräftemangels, der in der IT-Branche besonders dramatisch ist, bietet sich so für Unternehmen die Chance, mit Beteiligungsprogrammen attraktive Gehaltspakete für die junge Generation hoch qualifizierter Bewerber zu schnüren. Am einfachsten lässt sich dies mit den Mezzaninen-Beteiligungen realisieren. Sie müssen weder notariell beglaubigt noch ins Handelsregister eingetragen werden und unterliegen auch bei der Vertragsgestaltung kaum Formvorschriften. Ebenso sind die Implementierung und die Verwaltung solcher Programme ohne größere externe Beratungs- bzw. Dienstleistungen möglich.

Ihren Namen haben diese Beteiligungsformen aus der Architektur, da sie als eine Art Zwischengeschoss (Mezzanin) ihre Position in der Bilanz zwischen dem stimmberechtigten Eigenkapital und dem erstrangigen Fremdkapital beziehen. Grundsätzlich handelt es sich bei ihnen nicht um gesellschafts- sondern um schuldrechtliche Beteiligungen, die je nach Ausgestaltung bilanziell entweder dem Eigen- oder dem Fremdkapital zuzuordnen sind. Da dabei keine Substanzbeteiligung stattfindet, bei der Gesellschaftsanteile übergeben werden, erfolgt die Beteiligung am Unternehmensgewinn ausschließlich über eine

erfolgsabhängige Verzinsung. Eine Beteiligung am Wertzuwachs oder auch am Wertverlust der Unternehmen, wie es bspw. bei Aktien der Fall ist, ist nicht gegeben.

Im speziellen Fall der stillen Beteiligung handelt es sich um eine sogenannte Innengesellschaft, die nicht nach außen in Erscheinung tritt. Rechtlich geregelt ist sie im Handelsgesetzbuch §§230 ff. Stille Gesellschafter haben keinen Einfluss auf die Entscheidungen der Geschäftsführung, erhalten jedoch einen Anspruch auf eine Gewinnbeteiligung sowie Informations- und Kontrollrechte. Bei Genussrechten entfallen auch die Informationsrechte. Im Gegensatz zu stillen Beteiligungen können diese allerdings in sogenannten Genuss scheinen als Wertpapier verbrieft werden, womit sie bei Erfüllung entsprechender Voraussetzungen an der Börse handelbar sind. Sie werden daher auch gerne als die kleine Schwester der Aktie bezeichnet.

Fazit

Der große Traum des Silicon-Valleys, alle Beschäftigten durch den Erwerb von Unternehmensanteilen an der möglichen erfolgreichen Wertentwicklung vom Startup zum „Einhorn“ teilhaben zu lassen, lässt sich in Deutschland nicht vergleichbar umsetzen. Dennoch bieten die bei uns praktizierten Beteiligungsformen andere attraktive Möglichkeiten, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als Teil des Unternehmens am wirtschaftlichen Erfolg zu beteiligen und sie somit an das Unternehmen zu binden bzw. sie für das Unternehmen zu begeistern. Zentral ist hierbei der steuerliche Freibetrag, der nach Ankündigung der Bundesregierung nochmals erhöht werden soll, nachdem er bereits im vergangenen Jahr von 360 Euro auf 1.440 Euro angehoben wurde. Für die Mitarbeiterbeteiligung könnten die Aussichten nicht besser sein. Immer mehr junge Unternehmen entdecken diesen Trend auch für sich.

Neu in der AGP

SMA Solar Technology AG, Kassel

Als global führender Spezialist für Photovoltaik-Systemtechnik schafft die SMA Solar Technology AG heute die Voraussetzungen für die dezentrale, digitale und erneuerbare Energieversorgung von morgen. Dieser Aufgabe widmen sich über 3.500 Mitarbeiter:innen in 20 Ländern seit 40 Jahren mit großer Leidenschaft. Mit innovativen Lösungen für alle Photovoltaikanwendungen ermöglicht SMA Menschen und Unternehmen weltweit mehr Unabhängigkeit in der Anwendung von Energie. Gemeinsam mit Kooperationspartnern und Kunden macht das nordhessische Unternehmen den Umbau zu einer unabhängigen, dezentralen und erneuerbaren Energieversorgung möglich. SMA ist seit 2008 im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse (S92) gelistet und im TecDAX sowie im SDAX Index der deutschen Börse notiert.

Sciencers GmbH, Karlsruhe

Das Data Science und Engineering Unternehmen beschäftigt über 30 Mitarbeitende mit diversen Hintergründen und Expertisen an den Standorten Karlsruhe, Köln und Hamburg. Vom klassischen Kennzahlensystem über die Anwendung mathematischer und statistischer Verfahren und des maschinellen Lernens bis hin zum automatisierten Text-, Bild- und Sprachverständnis mit künstlicher Intelligenz generiert sciencers wirtschaftlichen Nutzen für seine Kunden aus Daten jeglicher Form. Das Projekt-Portfolio reicht von Datawarehouse und BI-Systemen, über skalierbare Datenplattformen und Data Science Anwendungen bis zu kompletten Datenprodukten und Künstlicher Intelligenz.

Weitere neue Mitglieder

- **Sandstein Neue Medien GmbH, Dresden**
- **Elmar Mair Tiefbau GmbH, Martinszell (Allgäu)**
- **UX&I GmbH, Düsseldorf**
- **Fort.Schritt GmbH, Weinheim**
- **Inspired Consulting GmbH, Köln**
- **Gemsensprung GmbH, Wangen im Allgäu**

Hochschullehre

Mitarbeiterbeteiligung und Organisationsdemokratie

Im vergangenen Wintersemester fand an der Universität Regensburg (Lehrstuhl Führung und Organisation) ein Seminar zum Thema Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Organisationale Demokratie statt. Es stand unter der Leitung von Prof. Andrew Pendleton (University of New South Wales, Australien) und Prof. Thomas Steger (Universität Regensburg). Im Rahmen der Veranstaltung wurden von den Studierenden eine Reihe von Unternehmen auf ihre Beteiligungsmodelle hin untersucht und analysiert. Dabei ergab sich eine spannende und sehr vielseitige Mischung - involviert waren Siemens, BASF, Voestalpine (Österreich), Eroski (Spanien), Huawei (Südkorea) und Harps (USA). Die Fallstudien sind über den Lehrstuhl erhältlich (thomas.steger@ur.de).

Während bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung vornehmlich finanzielle Formen der Beteiligung der Arbeitnehmer/innen an ihrem Unternehmen im Vordergrund stehen, geht es bei der Organisationalen Demokratie stärker um immaterielle Beteiligungsformen, wie sie etwa in der deutschen Mitbestimmung oder auch in Kooperativen und Genossenschaften praktiziert werden. Im Ergebnis wurde im Seminar denn auch deutlich, wie vielfältig sich das Thema und seine Ausprägungen, gerade auch im internationalen Vergleich, entwickelt haben. Eine Schlüsselrolle kommt dabei nach wie vor den (sehr unterschiedlichen) nationalen Gesetzgebungen, aber auch den historischen und kulturellen Traditionen zu.

Eine Zweitaufgabe des Seminars im aktuellen Wintersemester ist bereits angelaufen. Die Präsentationen der neuen Fallstudien werden am 19. Januar 2023, 8-12 Uhr, stattfinden. Für Interessierte ist eine Teilnahme via Zoom möglich - Anfragen bitte an obige Email-Adresse.

Beitritts- und Fördererklärung

Wir erklären hiermit

unseren Beitritt zur AGP e.V. gemäß der geltenden Beitragsstaffel (s.u.)

Kontaktperson 1: _____

Kontaktperson 2: _____

Tel.: _____

Fax: _____

Email: _____

Internet: _____

Anzahl der Mitarbeiter: _____

Mitgliedschaft ab: _____

unsere Bereitschaft, der AGP e.V. eine einmalige Spende in Höhe von _____ Euro zur Unterstützung ihres Satzungsauftrages, Förderung der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland, zukommen zu lassen. Der einmalige Förderbeitrag wird von uns auf das Konto der AGP überwiesen. (Bitte als Verwendungszweck „AGP“ angeben.)

Ort, Datum

Unterschrift

Name des Unternehmens: _____

Straße / Postfach: _____

PLZ / Ort: _____

Bankverbindung: IBAN: DE93 5205 0353 0000 068592, SWIFT-BIC: HELADEF1KAS

Die AGP ist als gemeinnützig-wissenschaftliche Organisation anerkannt und übersendet für den gezahlten Mitgliedsbeitrag und die Spende eine Bescheinigung.

Beitragsstaffel Jahresmitgliedschaft AGP für Unternehmen | Staffelung nach Anzahl der Mitarbeiter

Mitarbeiter	Jahresbeitrag	Mitarbeiter	Jahresbeitrag
< 19	€ 305,00	1000 - 1499	€ 2.600,00
20 - 49	€ 425,00	1500 - 1999	€ 3.250,00
50 - 99	€ 610,00	2000 - 2999	€ 4.020,00
100 - 199	€ 720,00	3000 - 4999	€ 4.800,00
200 - 299	€ 1.010,00	5000 - 7999	€ 5.460,00
300 - 499	€ 1.335,00	ab 8000	€ 6.400,00
500 - 999	€ 2.050,00		



Kontakt und Impressum:

Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP

Wilhelmshöher Allee 283a, 34131 Kassel

Tel.: (0561) 9324250

Fax: (0561) 9324252

E-Mail: info@agpev.de | www.agpev.de

Redaktionsschluss:

6. Dezember 2022

