



Arbeitsgemeinschaft hessischer Industrie- und Handelskammern | 60284 Frankfurt

Hessisches Ministerium für Wirtschaft,  
Energie, Verkehr und Landesentwicklung  
Frau Dr. Marei Waidmann  
Postfach 31 29  
65021 Wiesbaden

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom  
II1-055-e-18

Unser Zeichen, unsere Nachricht vom  
ARGE KG 7

Telefon  
05612 7891-277

Frankfurt am Main  
11.01.2016

## **Einführung eines Programms der Mitarbeiterkapitalbeteiligung für kleine und mittlere Unternehmen in Hessen und deren Mitarbeiter**

Sehr geehrte Frau Dr. Waidmann, sehr geehrter Herr Jäger,

grundsätzlich begrüßen wir alle Anstrengungen und Maßnahmen, die das Ziel verfolgen, die Finanzierungsmöglichkeiten von Unternehmen zu erleichtern und zu erweitern. Insbesondere begrüßen wir Maßnahmen, die die Eigenkapitalbasis stärken. Dabei sehen wir die Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht nur als Alternative oder Ergänzung zur Hausbankfinanzierung, sondern sie eröffnet auch mehr Möglichkeiten, Fremdkapital zu erhalten.

Wir sind der Meinung, dass eine Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern auch die Bindung der Mitarbeiter zum Unternehmen stärkt. Sie ist in Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels ein interessantes Instrument, um die Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen und das Verantwortungsbewusstsein für das Wohl und den Erfolg des Unternehmens zu stärken und neue Mitarbeiter zu gewinnen. Gleichzeitig wird das unternehmerische Denken beziehungsweise das Verständnis für unternehmerische Entscheidungen durch eine solche Mitarbeiterkapitalbeteiligung gefördert.

Eine solche Geldanlage kann auch für Mitarbeiter durch Dividenden profitabel sein und einen Baustein der Altersvorsorge darstellen.

Bei der konkreten Ausgestaltung eines solchen Programms sollte jedoch die Interessenlage von Mitarbeitern unterschiedlicher Qualifikation und Stellung im Unternehmen berücksichtigt werden. Wünschenswert ist eine breite Beteiligung der gesamten Belegschaft mit unterschiedlichem Einkommen, nicht nur einzelner Führungskräfte. Gleichwohl sollten beide Alternativen möglich sein.

Erfahrungsgemäß ist die Überzeugungsarbeit, die gerade an der Mitarbeiterbasis geleistet werden muss, sehr hoch. Die Mitarbeiter müssen einen klaren finanziellen Vorteil für sich erkennen. Ihre Anlage muss sicher sein. Sie muss flexibel sein, das heißt ein Arbeitgeberwechsel muss möglich sein. Es muss die Möglichkeit geben, auf geänderte Lebensumstände reagieren zu können. Das heißt, eine Kündigung oder Auszahlung in einem überschaubaren Zeitrahmen muss für den einzelnen Mitarbeiter möglich sein. Seine Einzahlung oder der Gehaltsverzicht muss für ihn nicht wesentlich spürbar sein. Daher empfehlen wir, dass Programm möglichst flexibel auszugestalten.

Auch der Start mit reinem Mitarbeiterfremdkapital sollte möglich sein, um eine Kennenlernphase zu ermöglichen. Die Integration von Überstunden- oder Entgeltumwandlungen sollte ermöglicht werden.

Aus Unternehmersicht muss der Antragsweg einfach und schnell gestaltet werden, und die Kosten müssen akzeptabel sein.

Zu 1.: Ein solches Programm halten wir nicht für zwingend notwendig, aber für sehr hilfreich, um gerade kleinere und mittlere Unternehmen, die nicht in der Rechtsform der Aktiengesellschaft organisiert sind, an die Möglichkeit einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung heran zu führen. Wir halten Mitarbeiterkapitalbeteiligungen für wünschenswert.

Zu 2.: Gerade in einer Niedrigzinsphase ist es sicherlich schwieriger, positive Resonanz bei Unternehmen zu erzielen, da Informationsdefizite und Vorbehalte auszuräumen sind und Arbeitsaufwand mit der Beteiligungsgewährung verbunden ist. Allerdings halten wir die Stärkung der Eigenkapitalbasis für wünschenswert. Gerade eigenkapitalschwache Unternehmen eröffnen sich durch eine solche Stärkung und ein solches Programm neue Finanzierungsmöglichkeiten auch auf dem Fremdkapitalsektor. Allerdings sind wir der Ansicht, dass Unternehmen sich eher aus Gründen der Unternehmenskultur oder zur Fachkräftebindung für eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung interessieren und die Zinssituation eher von untergeordneter Bedeutung ist. Wir begrüßen ein solches Programm ausdrücklich.

Zu 3.: Wir sehen die Chance, dass, wenn auch nur in kleinen Schritten, durch eine Stärkung der Eigenkapitalbasis die Stabilität der hessischen Unternehmen zunimmt und mehrere wirtschaftspolitische Zielsetzungen gleichzeitig verfolgt werden können. Ein eigenes Förderprogramm sorgt für Aufmerksamkeit und ist ein politisches Signal. Risiken vermögen wir nicht zu erkennen, außer gegebenenfalls eine mangelnde Resonanz, der man aber durch einen flexiblen Rahmen und einfacher Ausgestaltung begegnen kann. Die Industrie- und Handelskammern würden sich aktiv in die Vermarktung eines solchen Programmes einbringen.

Zu 4.: Es sollten nicht nur Genussrechte erworben werden können, sondern auch Mitarbeiterdarlehen einbezogen werden, die gegebenenfalls nach Ablauf einer Testphase in Genussrechte umgewandelt werden können. Auch eine stille Beteiligung sollte ermöglicht werden. Die Unterlegung der Genussrechte mit einer Garantie bzw. eine Insolvenzversicherung halten wir für sehr sinnvoll. Wünschenswert wäre eine Absicherung über die gesamte Laufzeit, gegebenenfalls mit abschmelzender Quote. Die Laufzeit von 10 Jahren halten wir für zu lang. Ziel solle allerdings ein möglichst langer Verbleib des Kapitals sein. Der Mindestanstieg bei 2000 Euro schließt geringere Einkommensbezieher faktisch aus. Die Grenze bei 4000 Euro zu ziehen, erlaubt höheren Einkommensbezieher kein attraktives Mehrinvest. Die Modalitäten sind stark erklärungsbedürftig und überfordern einfachere Mitarbeiter. Der starre Rahmen und der bürokratische Aufwand schrecken Unternehmen und Mitarbeiter eher ab.

Zu 5.: Zinsen an einen Kapitalmarktzins zu koppeln, macht den Erfolg unsicherer, da die Entgelte nicht sicher planbar sind. Eine feste Verzinsung halten wir für sinnvoll.

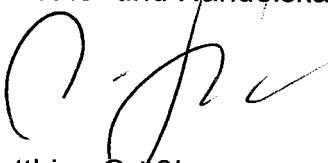
Zu 6.: Ein Schlussbonus ist eher unüblich. Ein Einstieg für Mitarbeiter sollte fortwährend möglich sein. Ggf. werden Mitarbeiter, die bis zum Ende ihrer Lebensarbeitszeit investieren sogar benachteiligt, wenn sie aufgrund ihres Ausscheidens wegen Alters nicht reinvestieren.

Zu 7.: Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung mit der betrieblichen Altersvorsorge zu verknüpfen und eine Entgeltumwandlung zu ermöglichen, empfehlen wir. Dazu wären natürlich steuerliche Erleichterungen, wie sie für andere Anlageformen gelten, die geeignetsten Maßnahmen, z.B. ein Freibetrag oder eine nachgelagerte Besteuerung bei Auszahlung.

Wir bringen uns gern in die weitere Diskussion ein und begrüßen die Einführung eines solchen Programms ausdrücklich. Wir werden uns nachdrücklich für den Erfolg eines solchen Programms einsetzen. Die Industrie- und Handelskammern haben den dafür notwendigen direkten Kontakt zu den Unternehmen.

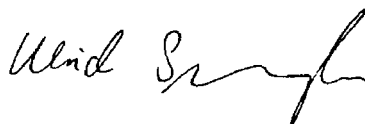
Mit freundlichen Grüßen

Arbeitsgemeinschaft hessischer  
Industrie- und Handelskammern



Matthias Gräßle  
Geschäftsführer

Industrie- und Handelskammer  
Kassel-Marburg



Ulrich Spengler  
Federführer Strukturpolitik/Förderprogramme