

Soziale Kapitalpartnerschaft – für mehr Arbeitnehmerbeteiligung an Gewinn und Kapital

Antrag des Bundesvorstandes der CDU Deutschlands
an den 20. Parteitag am 27./28. November 2006 in Dresden

Besser für die Menschen.



CDU

Inhalt

I. Einleitung	3
II. Verbreitung	5
III. Derzeitige Förderung	5
IV. Maßnahmen	6

1 **Soziale Kapitalpartnerschaft –**
 2 **für mehr Arbeitnehmerbeteiligung**
 3 **an Gewinn und Kapital**

4 **I. Einleitung**

5 **1. Die CDU bekennt sich zum Ziel „Vorfahrt für Arbeit“.**

6 Unsere Politik ist darauf gerichtet, die zu hohe Arbeitslosigkeit
 7 in Deutschland zu senken. Arbeit dient nicht nur der
 8 Einkommenserzielung, sondern sie ist zugleich Grundlage für
 9 Selbstverwirklichung und gesellschaftliche Teilhabe. Deshalb
 10 muss sich jede politische Maßnahme insbesondere daran
 11 messen lassen, ob sie die Voraussetzungen für mehr
 12 Beschäftigung verbessert oder nicht.

13 **Die CDU bekennt sich zum Eigentum und zum freien und**
 14 **verantwortlichen Unternehmertum.** Verfügbares Eigentum
 15 erweitert den Freiheitsraum des einzelnen für eine
 16 persönliche und eigenverantwortliche Lebensgestaltung; sie
 17 erleichtert die Anpassung an wirtschaftliche und gesellschaft-
 18 liche Veränderungen und stärkt die Unabhängigkeit des
 19 Einzelnen. Deshalb wollen wir die Bildung von personen-
 20 bezogenem und privatem Eigentum für möglichst viele
 21 fördern.

22 **Die CDU bekennt sich zur Sozialen Marktwirtschaft und**
 23 **Sozialpartnerschaft.** Das heißt auch, dass die Arbeitnehme-
 24 rinnen und Arbeitnehmer einen fairen Anteil am Volksein-
 25 kommen erhalten müssen. Doch gerade der internationale
 26 Wettbewerb macht zur Sicherung von Arbeitsplätzen
 27 Standortvereinbarungen und betriebliche Bündnisse
 28 notwendig. Deshalb sind Maßnahmen erforderlich, die die
 29 Teilhabe der Beschäftigten am Erwirtschafteten auf
 30 wettbewerbsverträgliche Weise gewährleisten.

31 **Deshalb wächst die Bedeutung von erfolgsabhängigen**
 32 **Entgeltbestandteilen und Gewinnbeteiligungen.**

33 **Und deshalb wirbt die CDU für eine Soziale Kapitalpart-**
 34 **nerschaft.**

35 **2. Die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**
 36 **am Kapital und am Erfolg der Wirtschaft ist ein Instrument,**
 37 **das zur Erreichung der zuvor genannten Ziele beizutragen**
 38 **vermag.**

- 39 • Unternehmen, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 40 am Erfolg und/oder Kapital beteiligen, sind produktiver
 41 – und damit wettbewerbsfähiger. Das zeigen eine Reihe
 42 von Studien, etwa des Instituts für Arbeitsmarkt- und
 43 Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Denn
 44 gelebte Partnerschaft im Unternehmen fördert eine
 45 Kultur des gegenseitigen Vertrauens und erhöht die
 46 Motivation und stärkt die Bindung der Mitarbeiter an ihr
 47 Unternehmen.

- 48 • Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann die Eigenkapitalbasis
49 der Unternehmen stärken und ist somit auch hinsichtlich
50 der Anforderungen aus „Basel II“ sinnvoll. Sie kann, falls
51 erforderlich und gewollt, zugleich ein Baustein zur
52 Lösung des Nachfolge-Problems gerade mittelständischer
53 Unternehmen sein.

- 54 • Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeit-
55 nehmer ist zugleich ein Weg der Eigentumsbildung.
56 Eigentum ist eine Grundlage für Einkommen und dient
57 der Vorsorge. Auch wenn Altersvorsorge gewiss mehr
58 ist als bloßes Ansparen und zu ihr auch die Absicherung
59 biometrischer Risiken (insbesondere Langlebigkeit)
60 gehört, so gilt doch zugleich, dass jede langfristig
61 angelegte Eigentumsbildung ein Beitrag zur Vorsorge für
62 die Zukunft ist.

- 63 • Und vor allem: Gewinn- und Kapitalbeteiligung vermag
64 einen fairen Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeit-
65 nehmer am wirtschaftlichen Erfolg auch dann sicherzu-
66 stellen, wenn sie um der Wettbewerbsfähigkeit und
67 Beschäftigungssicherung willen zu Zugeständnissen in
68 der Nominallohnpolitik bereit sind. Gewinne und Kapital-
69 einkommen sind in den vergangenen Jahren deutlich
70 stärker gestiegen als Arbeitseinkommen. Dieser Trend
71 wird sich im Zuge der Globalisierung verstärken.
72 Deswegen gilt es, möglichst vielen Menschen,
73 insbesondere auch den Beschäftigten, Kapitalein-
74 kommen als weitere Einkommensquelle zu eröffnen.

75 3. Dabei wissen wir auch:

76 Die Mitarbeitergewinn- und -kapitalbeteiligung ist weder
77 Wunderwaffe noch Allheilmittel; doch eingebettet in eine
78 Politik, die auf Wachstum und Beschäftigung setzt, kann sie
79 einen wichtigen Beitrag zur Erreichung wirtschafts-,
80 beschäftigungs- und gesellschaftspolitischer Ziele leisten.

81 Die Mitarbeiterbeteiligung nimmt viele Formen an und ist
82 entsprechend differenziert zu behandeln – es gibt die
83 Gewinn- und Kapitalbeteiligung, die Beteiligung als Fremd-
84 und als Eigenkapital; es gibt Mitarbeiterguthaben, Wertgut-
85 haben, Mitarbeiterdarlehen, stille Beteiligungen, indirekte
86 stille Beteiligungen, Genussrechte, Genussscheine,
87 Belegschaftsaktien, Aktienoptionen, Wandelschuldverschrei-
88 bungen, virtuelle Optionen, GmbH-Anteile und Genossen-
89 schaftanteile, die betriebliche und die außerbetriebliche
90 Beteiligung. Je nachdem, welches Ziel man erreichen will, ist
91 der Einsatz unterschiedlicher Formen der Mitarbeiterbeteili-
92 gung sinnvoll.

93 Die Mitarbeiterbeteiligung ist nicht ohne Risiken. Das Anlage-
94 risiko kann sich im Falle der Mitarbeiterkapitalbeteiligung mit
95 dem Arbeitsplatzrisiko zum „doppelten Risiko“ kumulieren.
96 Richtig indes ist auch, dass die Ausfallrisiken abgesichert
97 bzw. auf die eingezahlten Beträge begrenzt werden können.

98 Und die betriebliche Praxis zeigt, dass Unternehmen mit
 99 einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung seltener scheitern, da sie
 100 wettbewerbsfähiger sind.

101 **II. Verbreitung**

102 4. Trotz der beschriebenen Vorteile liegt Deutschland –
 103 gemessen am Standard vergleichbarer europäischer
 104 Industrienationen – derzeit bei der Mitarbeiterbeteiligung,
 105 insbesondere bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, noch im
 106 hinteren Mittelfeld. Wie einer Mitteilung der EU-Kommission
 107 vom Juli 2002 betreffend die "Rahmenbedingungen für die
 108 Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer" als
 109 letzte aktuelle Quelle belegt, profitierten gerade einmal 10
 110 Prozent der deutschen Arbeitnehmer von Modellen der
 111 betrieblichen Kapitalbeteiligung. Zum Vergleich: In Frankreich
 112 waren es zur gleichen Zeit 23 Prozent der Arbeitnehmer und
 113 in Großbritannien sogar 30 Prozent; im EU-Durchschnitt 16
 114 Prozent.

115 Ähnlich sah es zu Beginn dieses Jahrzehnts EU-weit bei der
 116 Verbreitung von Gewinnbeteiligungssystemen aus. Einem
 117 Anteil von 17,8 Prozent der deutschen Arbeitnehmerinnen
 118 und Arbeitnehmer stand in Frankreich ein Verbreitungsgrad
 119 von 84 Prozent gegenüber. Großbritannien kam auch in
 120 diesem Bereich wiederum auf 30 Prozent.

121 Der höhere Verbreitungsgrad ist offenbar auf andere
 122 gesetzliche Rahmenbedingungen zurückzuführen. Diese
 123 reichen von einem gesetzlichen Zwang zur Mitarbeiterbeteili-
 124 gung für bestimmte Unternehmen wie etwa in Frankreich bis
 125 zu großzügigen steuerrechtlichen Regelungen in einer Reihe
 126 von anderen Ländern.

127 **III. Derzeitige Förderung**

128 5. In Deutschland hat es durchaus Ansätze zur stärkeren
 129 Förderung der Mitarbeiterbeteiligung gegeben. Die Mitarbei-
 130 terbeteiligung wird mit einer Arbeitnehmersparzulage in Höhe
 131 von 72 Euro jährlich gefördert, wobei hier bestimmte
 132 Einkommensgrenzen gelten; und § 19a Einkommensteuer-
 133 gesetz stellt Mitarbeiterbeteiligungen, die dem Arbeitnehmer
 134 eingeräumt werden, bis zu 135 Euro jährlich steuerfrei.

135 Diese im internationalen Vergleich niedrige (und im Jahr
 136 2004 gekürzte) Förderung hat nicht zu einem Durchbruch bei
 137 der betrieblichen Mitarbeiterbeteiligung geführt. Die Union hat
 138 daher in den letzten Jahren eine Reihe von Parteitags- und
 139 Bundestagsanträgen mit Forderungen zur Mitarbeiterbeteili-
 140 gung beschlossen. Die Regierungsverantwortung wollen wir
 141 nun dazu nutzen, eine umfassende Initiative auf den Weg zu
 142 bringen.

143 IV. Maßnahmen

144 6. Wir sind davon überzeugt: Mitarbeiterbeteiligung spricht für
 145 sich selbst – und davon wollen wir auch andere überzeugen.
 146 Wir wollen Beschäftigte und Unternehmen, Gewerkschaften
 147 und Arbeitgeber für diese Idee gewinnen. Gerade deshalb
 148 sind wir über positive Signale der Wirtschaft, aber auch der
 149 Gewerkschaften erfreut.

150 Dabei ist für uns klar, dass Mitarbeiterbeteiligung nur auf
 151 freiwilliger Grundlage vereinbart werden kann. Gesetzlichen
 152 oder tariflichen Zwang zur Vereinbarung von Mitarbeiterbetei-
 153 ligungen lehnen wir ebenso ab wie die „Zwangsbeglückung“
 154 durch zusätzliche milliardenschwere Förderprogramme.
 155 Doch muss der Staat Stolpersteine, die der Verbreitung der
 156 Mitarbeiterbeteiligung im Wege stehen, beiseite räumen. Und
 157 er muss die Rahmenbedingungen für die Verbreitung der
 158 Mitarbeiterbeteiligung nachhaltig verbessern. Wir werben für
 159 Erfolgs- und Kapitalbeteiligungen gleichermaßen, wobei der
 160 Gesetzgeber insbesondere mit Blick auf Kapitalbeteiligungen
 161 gefordert ist.

162 7. Wir wollen eine breite gesellschaftliche Debatte über die
 163 Vorteile der Mitarbeiterbeteiligung anstoßen und – unter
 164 Wahrung der Tarifautonomie – über dieses Thema in einen
 165 Dialog mit den Tarifvertragsparteien treten. Im Zentrum einer
 166 modernen Tarifpolitik sollten nicht nur der nominale
 167 Arbeitslohn, sondern (neben qualitativen Elementen wie etwa
 168 die Weiterbildung) auch der Leistungslohn und erfolgslohn-
 169 orientierte Gestaltungselemente stehen.

170 8. Wir wollen den Teil des Vermögensbildungsgesetzes, der
 171 die Produktivkapitalbeteiligung zum Inhalt hat, zu einem
 172 Mitarbeiterbeteiligungsgesetz weiterentwickeln. Darin sollen
 173 alle gesetzlichen Regelungen zur Mitarbeiterbeteiligung
 174 zusammengefasst werden. Dies ist ein Beitrag zur
 175 Rechtsvereinfachung und Entbürokratisierung; dadurch
 176 werden die Voraussetzungen dafür verbessert, dass sich
 177 Unternehmen und Belegschaften für die Mitarbeiterbeteili-
 178 gung entscheiden.

179 9. Wir wollen die steuerliche Behandlung von Mitarbeiterbe-
 180 teiligungen neu regeln.

- 181 • Wir wollen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen bis zu
 182 einer noch festzulegenden Höhe die nachgelagerte
 183 Besteuerung. Es sollen erst dann Steuern und
 184 Sozialbeiträge fällig werden, wenn die vereinbarte
 185 Beteiligung zur Auszahlung kommt bzw. verkauft wird.

- 186 • Die Mitarbeiterbeteiligung soll auch in die steuerlich
 187 geförderte Altersvorsorge integriert und die bloße
 188 Steuerförderung – wie bei der Förderung nach dem
 189 Altersvermögensgesetz – um eine Zulagenkomponente
 190 ergänzt werden, die besonders im Interesse der
 191 Geringverdiener ist.

- 192 • Die Umwandlung einer Mitarbeiterbeteiligung in eine
193 betriebliche Altersversorgung soll ebenso nachgelagert
194 besteuert werden.
- 195 • Die vertragsgemäß mögliche Mitnahme von
196 Kapitalbeteiligungen zu einem anderen Unternehmen im
197 Falle des Arbeitgeberwechsels soll „steuerunschädlich“,
198 also brutto, möglich sein. Besteht beim neuen
199 Arbeitgeber keine Möglichkeit der Kapitalbeteiligung, so
200 sollte die Beteiligung brutto in einer Kapitalsammelstelle
201 geparkt werden können. Die freie Beweglichkeit der
202 Mitarbeiterbeteiligung ist sinnvoll.
- 203 • Der § 19a Einkommensteuergesetz (Steuerfreibetrag
204 von 135 Euro) ist in seiner jetzigen Form wenig effektiv.
205 Gelingt eine umfassende Regelung zum Übergang zur
206 nachgelagerten Besteuerung, so wird die Förderung
207 über den § 19a Einkommensteuergesetz mittel- bis
208 langfristig an Bedeutung verlieren.
- 209 10. Wir wollen Regelungen zur Insolvenzversicherung, die nach
210 der Form der Mitarbeiterbeteiligungen zu differenzieren sind
211 und damit dem jeweiligen Charakter der Beteiligungsformen
212 gerecht werden. Damit besteht für Unternehmen und
213 Mitarbeiter die Möglichkeit, diejenige Form der Mitarbeiter-
214 beteiligung zu wählen, die ihren Präferenzen und ihrer
215 jeweiligen Risikoneigung am ehesten entspricht.
- 216 • Bestimmte einfache Modelle wie Mitarbeiterdarlehen und
217 Wertguthaben sind schon heute nach dem Kreditwesen-
218 gesetz bzw. nach dem so genannten Flexi-Gesetz, also
219 § 7 Sozialgesetzbuch IV, abzusichern. Daran wollen wir
220 festhalten.
- 221 • Schuldrechtliche Beteiligungen (z.B. typische stille
222 Beteiligungen, Genussrechte) sollen auch weiterhin
223 ohne Absicherung möglich sein; ihre Förderung nach
224 dem Vermögensbildungsgesetz bzw. künftig nach dem
225 Mitarbeiterbeteiligungsgesetz soll aber an die
226 Voraussetzung gebunden werden, dass der etwaige
227 Verlust der Eigenleistungen der Arbeitnehmer für die
228 Dauer der Sperrfrist der Anlage im Insolvenzfall zu $\frac{3}{4}$
229 abgesichert ist, wobei hier privatrechtliche ebenso wie
230 öffentlich-rechtliche Lösungen, etwa über Bürgschafts-
231 banken, denkbar sind.
- 232 • Gesellschaftsrechtliche Beteiligungen sind als voll
233 haftendes Eigenkapital Risikokapital; es entspräche nicht
234 ihrem Charakter, sie abzusichern.
- 235 11. Wir wollen, dass die bisherige Förderung nach dem
236 Vermögensbildungsgesetz auch weiterhin für außerbetrieb-
237 liche Beteiligungen genutzt werden kann.

238 12. Wir wollen, dass die Kreditanstalt für Wiederaufbau ein
239 Kreditprogramm zur Finanzierung der Firmenübernahme
240 durch Belegschaften auflegt – insbesondere mit Blick auf
241 mittelständische Unternehmen, in denen es keinen
242 Nachfolger für den Firmeninhaber gibt.

243 13. Wir wollen das Wertpapierprospektgesetz mit Blick auf
244 die Mitarbeiterbeteiligung entbürokratisieren. Die Ausgabe
245 von Belegschaftsaktien darf nicht an aufwändigen und teuren
246 Vorschriften scheitern.

247 14. Informations- und Mitwirkungsrechte der am
248 arbeitgebenden Unternehmen beteiligten Arbeitnehmerinnen
249 und Arbeitnehmer ergeben sich im Wesentlichen aus dem
250 Gesellschaftsrecht. Wegen der besonderen Situation der
251 Beschäftigten (doppeltes Risiko) ist es aber sinnvoll, auch
252 ihrer gewählten Interessenvertretung ein Informationsrecht
253 einzuräumen.