

The logo of the Christian Democratic Union (CDU) in red, bold, sans-serif capital letters.

# Betriebliche Bündnisse für Soziale Kapitalpartnerschaften

**Beschluss der gemeinsamen Arbeitsgruppe von CDU und CSU**

unter dem Vorsitz von

Karl-Josef Laumann MdL  
Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Erwin Huber MdL  
Bayerischer Staatsminister für Wirtschaft,  
Infrastruktur, Verkehr und Technologie

## **„Betriebliche Bündnisse für Soziale Kapitalpartnerschaften“**

### **Präambel**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen einen fairen Anteil am Erfolg der Wirtschaft erhalten. Gewinne und Kapitaleinkommen sind in den vergangenen Jahren deutlich stärker gestiegen als Arbeitseinkommen. Der Anteil der Arbeitnehmerentgelte am gesamtwirtschaftlichen Einkommen lag im Jahr 2006 noch bei 66,2 % und ist bereits seit dem Jahr 2000 rückläufig. Aus diesem Grund sollte den Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet werden, vermehrt Kapitaleinkommen als weitere Einkommensquelle zu beziehen.

Die Beschäftigten sind in immer stärkerem Maße von Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft betroffen. Eigentum erleichtert die Anpassung an diese Veränderungen und stärkt die Unabhängigkeit des Einzelnen. Deshalb sollte die Bildung von personenbezogenem und privatem Eigentum vor allem am Produktivvermögen für möglichst viele gefördert werden. Soziale Kapitalpartnerschaften sind ein Weg dies zu tun.

Für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft sind die Leistungsbereitschaft und die Motivation der Beschäftigten von zentraler Bedeutung. Unternehmen sind mehr denn je darauf angewiesen, dass sich ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Unternehmenszielen identifizieren und eigenständig zur Zielerreichung beitragen. Dies kann nur durch gelebte Partnerschaft im Unternehmen und eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens erreicht werden. Auch unter dem Gesichtspunkt des fortschreitenden demographischen Wandels und seiner Folgen für die betriebliche Ebene müssen den Unternehmen Instrumente zur Verfügung stehen, die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken. Insbesondere in mittelständischen Unternehmen dürfen Nachfolge-Probleme nicht zum Entwicklungshemmnis werden. Hier müssen auch unkonventionelle Wege beschritten werden, um ihre Zukunftsperspektiven zu erhalten.

Eine dynamische wirtschaftliche Entwicklung zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen setzt zudem voraus, dass Unternehmen ihre Entwicklungsspielräume nutzen können. Nur eine ausreichende Kapitalausstattung ermöglicht die dazu notwendigen Investitionen. Gerade im Mittelstand sind Engpässe zu beseitigen, auch indem alternativen Formen der Kapitalbeschaffung z. B. durch soziale Kapitalpartnerschaften stärkere Geltung verschafft wird.

## **Grundsätze**

Soziale Kapitalpartnerschaften können diesen Zielen dienen. Der Staat sollte dies unterstützen, indem er günstige Rahmenbedingungen setzt, innerhalb derer sich den Unternehmen und Beschäftigten der notwendige Gestaltungsspielraum eröffnet, individuelle betriebliche Kapitalpartnerschaften zu schließen.

„Betriebliche Bündnisse für Soziale Kapitalpartnerschaften“ sind vertragliche Grundlagen zwischen Unternehmensführung und Mitarbeitern, die

- die Formen der Zuteilung/ des Erwerbs der Kapitalbeteiligungen,
- Bedingungen und Höhe der Zuteilung/ des Erwerbs der Kapitalbeteiligungen,
- die Verlustbeteiligung,
- die Informations- und Beteiligungsrechte der Mitarbeiter,
- die Bestimmungen über Verkauf/ Mitnahme bei Kündigung

regeln.

### ***1. Entscheidungsfreiheit für Arbeitnehmer und Betriebe***

Damit es zu einer wirklichen Sozialpartnerschaft kommen kann, sind die jeweils spezifischen betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen auf Seiten des Unternehmens und seiner bisherigen Eigentümer sowie bei den Beschäftigten entscheidend. Freiwilligkeit und Entscheidungsfreiheit sind die entscheidenden Grundprinzipien in „Betrieblichen Bündnissen für Soziale Kapitalpartnerschaften“. Vorrangig geht es um die Anlage zusätzlicher freiwilliger Leistungen des Arbeitgebers.

## **2. Wahlfreiheit bei der Beteiligungsform**

Auf betrieblicher Ebene wird vertraglich geregelt, welche Form der Mitarbeiterbeteiligung angewendet wird. Alle bekannten Beteiligungsformen z. B. Belegschaftsaktien, stille Beteiligung, Mitarbeiterdarlehen etc. sind je nach betrieblichen Bedürfnissen als konkretes Modell denkbar. Mittelständische Unternehmen können grundsätzlich auch erwägen, gemeinsam regionale oder branchenbezogene Fonds für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzurichten. So besteht Freiraum, dass Unternehmen und Mitarbeiter diejenige Form wählen können, die ihren Präferenzen und ihrer jeweiligen Risikoneigung am ehesten entsprechen. Ebenso werden die spezifische Art und Höhe der Zuteilung bzw. des Erwerbs der Mitarbeiterbeteiligung auf betrieblicher Ebene festgelegt: Von der gewinnabhängigen Zuteilung bis zur zusätzlichen Entgeltumwandlung.

## **3. Absicherung der Beteiligungen entsprechend ihrem Charakter**

Sicherungsformen für Soziale Kapitalpartnerschaften sind nach dem jeweiligen Charakter der Beteiligungsformen zu differenzieren. Schon nach aktueller gesetzlicher Lage sind einfache Modelle wie Mitarbeiterdarlehen und Wertguthaben abzusichern. Verlustbeteiligung bei schuldrechtlichen Beteiligungen (typische stille Beteiligungen, Genussrechte) können entsprechend des Mitspracherechtes der Mitarbeiter gestaltet werden.

Die Versicherungswirtschaft bietet für die Absicherung entsprechende Versicherungsmodelle an.

Gesellschaftsrechtliche Beteiligungen stellen jedoch als voll haftendes Eigenkapital Risikokapital dar; es entspräche nicht ihrem Charakter, sie abzusichern. Gesetzlicher Handlungsbedarf zur Insolvenzsicherung sozialer Kapitalpartnerschaften wird nicht gesehen.

## **4. Mitnahmefähigkeit der Beteiligung**

Wie auch international üblich, ist den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, die Beteiligung in Altersvorsorgepläne zu überführen. Dies bietet die Möglichkeit, die So-

ziale Kapitalpartnerschaften zeitlich aneinander anschließend mit der Altersvorsorge zu verbinden und die steuerunschädliche Mitnahmefähigkeit zu gewährleisten.

### **5. Informationsrecht entsprechend des Beteiligungsrisikos**

Effektivität und Aufgabenumfang der Informations- und Beteiligungsrechte der Mitarbeiter müssen stark von der Beteiligungsform, der konkreten Unternehmenssituation und dem Kreis der Beteiligten abhängen.

Da die spezifische Form der Sozialen Kapitalpartnerschaft auf betrieblicher Ebene geregelt wird, ist auch hier der Ort an dem die Informations- und Beteiligungsrechte wie auch das Ausmaß des Beteiligungsrisikos als Verlustbeteiligung geregelt werden. Auch kann hier am besten für die Minimierung von Bürokratie und Kosten gesorgt werden.

### **6. Gleichbehandlung der Arbeitnehmer**

In Sozialen Kapitalpartnerschaften gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung. Das Angebot zur Beteiligung am Unternehmen sollte deshalb grundsätzlich allen Beschäftigten offen stehen.

### **Anreizsystem**

In Deutschland sind derzeit ca. 8 % der Beschäftigten an den Unternehmen beteiligt, in denen sie arbeiten. Im benachbarten Ausland sind es bis zu 20 % der Beschäftigten. Die Erfahrungen dort zeigen, dass ein verbessertes staatliches Anreizsystem die Voraussetzungen schaffen kann, ein ähnliches Niveau auch in Deutschland zu erreichen.

Das verbesserte Anreizsystem sieht vor, dass Beschäftigte insgesamt 1.000 Euro jährlich steuerbegünstigt als Kapitalbeteiligung an ihrem Unternehmen erhalten bzw. erwerben können. Die staatliche Förderung setzt sich zusammen aus einer Freibetragsregelung und der Bruttolohnumwandlung. Auch die Möglichkeit die Kapitalbetei-

lungen steuerunschädlich in eine Altersvorsorge zu übertragen, wird offen gehalten.

### **1. Freibetrag**

Der § 19a Einkommensteuergesetz stellt in Zukunft Mitarbeiterbeteiligungen, die dem Arbeitnehmer eingeräumt werden, bis zu 500 Euro jährlich steuer- und sozialabgabenfrei. Das Hältigkeitsprinzip wird abgeschafft.

Diese Förderung können Beschäftigte in Anspruch nehmen, die ein Einkommen unterhalb der Versicherungspflichtgrenze der Krankenkasse (in 2007 47.700 Euro jährlich) erhalten.

### **2. Bruttolohnumwandlung**

Darüber hinaus können alle Beschäftigten Teile ihres Bruttolohnes in eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung umwandeln. Dieser Lohnanteil unterliegt der Sozialversicherungspflicht, wird jedoch solange nicht besteuert, wie die Kapitalbeteiligung im Unternehmen angelegt bleibt. Erst wenn der Beschäftigte die Kapitalbeteiligung veräußert, muss er die Erlöse als Kapitaleinkünfte versteuern.

### **3. Altersvorsorge**

Darüber hinaus wird die Möglichkeit offen gehalten, die Besteuerung weiter zu verschieben, wenn der Arbeitnehmer die Erlöse aus der Mitarbeiterbeteiligung zur Sicherung seiner Altersversorgung anlegt.

Bund und Länder flankieren die Umsetzung von Sozialen Kapitalpartnerschaften durch ein engmaschiges Beratungsnetzwerk. Dabei wird auf bestehende Angebote der Länder aufgebaut. Schulungen für Unternehmensführung und Beschäftigte im Umgang mit Sozialen Kapitalpartnerschaften sind weitere Angebote, die geschaffen werden sollten. Dabei sind der Erfahrungsaustausch und Beratungsangebote durch die Interessensvertretungen und Selbstverwaltungsorgane von Unternehmen und Beschäftigten zu unterstützen. Denn Unternehmen und Beschäftigte, die Soziale Ka-

pitalpartnerschaften umsetzen, können praktisch argumentieren und ihre Erkenntnisse und Erfahrungen an Interessierte weitergeben.

## **Kosten**

Die steuerfrei gewährten Vermögensbeteiligungen stammen aus weitgehend zusätzlich gewährten Entgeltbestandteilen, wie z. B. außertarifliche Lohnsteigerungen oder Ergebnisbeteiligungen der Mitarbeiter. Dadurch ergeben sich Lohnsteuermindereinnahmen. Für Vermögensbeteiligungen, die unter die Freibetragsregelung nach §19a fallen, ergeben sich darüber hinaus Mindereinnahmen bei den Sozialversicherungen. Erste gemeinsame Modellrechnungen der Finanzministerien Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg zur Abschätzung dieser Mindereinnahmen bei einer Verbesserung der Anreize für Soziale Kapitalpartnerschaften kommen zu folgenden Ergebnissen:

- Mit der Verbesserung des Anreizsystems kann nach ersten Einschätzungen eine Erhöhung der Inanspruchnahme der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen um die Hälfte erreicht werden. Dabei ist jedoch zu beachten, dass nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Höchstbetrag von 1.000 Euro erreichen werden.
- Die Mindereinnahmen aus Lohnsteuer und Solidaritätszuschlag gegenüber der heutigen Regelung belaufen sich demnach insgesamt auf rund 555 Mio. Euro.
- Die Mindereinnahmen bei den Sozialversicherungen gegenüber der heutigen Regelung belaufen sich auf rund 370 Mio. Euro. Im Einzelnen fallen Mindereinnahmen von 182 Mio. Euro bei der Rentenversicherung, 133 Mio. Euro bei der Krankenversicherung, 39 Mio. Euro bei der Arbeitslosenversicherung und 16 Mio. Euro bei der Pflegeversicherung an.