

Beschluss
des 20. Parteitages der CDU Deutschlands
„Soziale Kapitalpartnerschaft –
für mehr Arbeitnehmerbeteiligung
an Gewinn und Kapital“

I. Einleitung

1. Die CDU bekennt sich zum Ziel „Vorfahrt für Arbeit“. Unsere Politik ist darauf gerichtet, die zu hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland zu senken. Arbeit dient nicht nur der Einkommenserzielung, sondern sie ist zugleich Grundlage für Selbstverwirklichung und gesellschaftliche Teilhabe. Deshalb muss sich jede politische Maßnahme insbesondere daran messen lassen, ob sie die Voraussetzungen für mehr Beschäftigung verbessert oder nicht.

Die CDU bekennt sich zum Eigentum und zum freien, sozial verantwortlichen Unternehmertum. Verfügbares Eigentum erweitert den Freiheitsraum des einzelnen für eine persönliche und eigenverantwortliche Lebensgestaltung; sie erleichtert die Anpassung an wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen und stärkt die Unabhängigkeit des Einzelnen. Deshalb wollen wir die Bildung von personenbezogenem und privatem Eigentum für möglichst viele fördern.

Die CDU bekennt sich zur Sozialen Marktwirtschaft und Sozialpartnerschaft. Das heißt auch, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen fairen Anteil am Volkseinkommen erhalten müssen. Doch gerade der internationale Wettbewerb macht zur Sicherung von Arbeitsplätzen Standortvereinbarungen und betriebliche Bündnisse notwendig. Deshalb sind Maßnahmen erforderlich, die die Teilhabe der Beschäftigten am Erwirtschafteten auf wettbewerbsverträgliche Weise gewährleisten.

Deshalb wächst die Bedeutung von erfolgsabhängigen Entgeltbestandteilen und Gewinnbeteiligungen.

Und deshalb wirbt die CDU für eine Soziale Kapitalpartnerschaft.

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

- Unternehmen, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Erfolg und / oder Kapital beteiligen, sind produktiver – und damit wettbewerbsfähiger. Das zeigt eine Reihe von Studien, etwa des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Denn gelebte Partnerschaft im Unternehmen fördert eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens und erhöht die Motivation und stärkt die Bindung der Mitarbeiter an ihr Unternehmen.
- Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann die Eigenkapitalbasis der Unternehmen stärken und ist somit auch hinsichtlich der Anforderungen aus „Basel II“ sinnvoll. Sie kann, falls erforderlich und gewollt, zugleich ein Baustein zur Lösung des Nachfolge-Problems gerade mittelständischer Unternehmen sein.
- Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist zugleich ein Weg der Eigentumsbildung. Eigentum ist eine Grundlage für Einkommen und dient der Vorsorge. Auch wenn Altersversorgung gewiss mehr ist als bloßes Ansparen und zu ihr auch die Absicherung biometrischer Risiken (insbesondere Langlebigkeit) gehört, so gilt doch zugleich, dass jede langfristig angelegte Eigentumsbildung ein Beitrag zur Vorsorge für die Zukunft ist.
- Und vor allem: Gewinn- und Kapitalbeteiligung vermag einen fairen Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am wirtschaftlichen Erfolg auch dann sicherzustellen, wenn sie um der Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung willen zu Zugeständnissen in der Nominallohnpolitik bereit sind. Gewinne und Kapitaleinkommen sind in den vergangenen Jahren deutlich stärker gestiegen als

Arbeitseinkommen. Dieser Trend wird sich im Zuge der Globalisierung verstärken. Deswegen gilt es, möglichst vielen Menschen, insbesondere auch den Beschäftigten, Kapitaleinkommen als weitere Einkommensquelle zu eröffnen.

3. Dabei wissen wir auch:

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

Die Mitarbeiterbeteiligung nimmt viele Formen an und ist entsprechend differenziert zu behandeln – Es gibt die Gewinn- und Kapitalbeteiligung, die Beteiligung als Fremd- und als Eigenkapital; es gibt Mitarbeiterguthaben, Wertguthaben, Mitarbeiterdarlehen, stille Beteiligungen, indirekte stille Beteiligungen, Genussrechte, Genussscheine, Belegschaftsaktien, Aktienoptionen, Wandelschuldverschreibungen, virtuelle Optionen, GmbH-Anteile und Genossenschaftsanteile; die betriebliche und die außerbetriebliche Beteiligung. Je nachdem, welches Ziel man erreichen will, ist der Einsatz unterschiedlicher Formen der Mitarbeiterbeteiligung sinnvoll.

Die Mitarbeiterbeteiligung ist allerdings nicht ohne Risiken. Das Anlagerisiko kann sich im Falle der Mitarbeiterkapitalbeteiligung mit dem Arbeitsplatzrisiko zum „doppelten Risiko“ kumulieren. Richtig indes ist auch, dass die Ausfallrisiken abgesichert bzw. auf die eingezahlten Beträge begrenzt werden können. Und die betriebliche Praxis zeigt, dass Unternehmen mit einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung seltener scheitern, da sie wettbewerbsfähiger sind.

II. Verbreitung

4. Trotz der beschriebenen Vorteile liegt Deutschland - gemessen am Standard vergleichbarer europäischer Industrienationen - derzeit bei der Mitarbeiterbeteiligung, insbesondere bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, noch im hinteren Mittelfeld. Wie einer Mitteilung der EU - Kommission vom Juli 2002 betreffend die "Rahmenbedingungen für die Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer" als letzte aktuelle Quelle belegt, profitierten gerade mal 10 Prozent

der deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Modellen der betrieblichen Kapitalbeteiligung. Zum Vergleich: In Frankreich waren es zur gleichen Zeit 23 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und in Großbritannien sogar 30 Prozent; im EU-Durchschnitt 16 Prozent.

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

Der höhere Verbreitungsgrad ist offenbar auf andere gesetzliche Rahmenbedingungen zurückzuführen. Diese reichen von einem gesetzlichen Zwang zur Mitarbeiterbeteiligung für bestimmte Unternehmen wie etwa in Frankreich bis zu großzügigen steuerrechtlichen Regelungen in einer Reihe von anderen Ländern.

III. Derzeitige Förderung

5. In Deutschland hat es durchaus Ansätze zur stärkeren Förderung der Mitarbeiterbeteiligung gegeben. Die Mitarbeiterbeteiligung wird mit einer Arbeitnehmersparzulage in Höhe von 72 Euro jährlich gefördert, wobei hier bestimmte Einkommensgrenzen gelten; und § 19a Einkommensteuergesetz stellt Mitarbeiterbeteiligungen, die dem Arbeitnehmer eingeräumt werden, bis zu 135 Euro (Stand: 2006) jährlich steuerfrei.

Diese im internationalen Vergleich niedrige (und im Jahr 2004 gekürzte) Förderung hat nicht zu einem Durchbruch bei der betrieblichen Mitarbeiterbeteiligung geführt. Die Union hat daher in den letzten Jahren eine Reihe von Parteitags-, Bundestags- und Bundesratsanträgen mit Forderungen zur Mitarbeiterbeteiligung beschlossen. Die Regierungsverantwortung wollen wir nun dazu nutzen, eine umfassende Initiative auf den Weg zu bringen.

IV. Maßnahmen

6. Wir sind davon überzeugt: Mitarbeiterbeteiligung spricht für sich selbst – und davon wollen wir auch die Betroffenen überzeugen. Wir wollen die Sozialpartner für diese Idee

gewinnen. Gerade deshalb sind wir über positive Signale der Wirtschaft, aber auch der Arbeitnehmervertreter erfreut.

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

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

8. Wir wollen den Teil des Vermögensbildungsgesetzes, der die Produktivkapitalbeteiligung zum Inhalt hat, zu einem Mitarbeiterbeteiligungsgesetz weiterentwickeln. Darin sollen alle gesetzlichen Regelungen zur Mitarbeiterbeteiligung zusammengefasst werden. Dies ist ein Beitrag zur Rechtsvereinfachung und Entbürokratisierung; dadurch werden die Voraussetzungen dafür verbessert, dass sich Unternehmen und Belegschaften für die Mitarbeiterbeteiligung entscheiden.

9. Wir wollen die steuerliche Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen zielgerichteter ausgestalten.

- Wir wollen die Anreizwirkungen zur Kapitalbildung in Arbeitnehmerhand verbessern, damit mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Chancen von Mitarbeiterbeteiligungen nutzen. Um die Förderung attraktiver und weniger bürokratisch zu gestalten, wird in einem ersten Schritt der gegenwärtige Höchstbetrag der Förderung von 135 Euro verdoppelt und auf die Begrenzung „bis zum halben Wert

der Vermögensbeteiligung“ verzichtet.

- In einem zweiten Schritt soll bis zu einer noch festzusetzenden Höhe eine Bruttolohnumwandlung ermöglicht werden. Dabei sind Doppelbesteuerungen und Doppelverbeitragungen zu vermeiden. Die heute bereits bestehenden und nur über Rechtsprechung abgesicherten Möglichkeiten, Steuern und Abgaben für Kapitalbildungsmodelle in Arbeitnehmerhand zu stunden, wenn der Mitarbeiter keine wirtschaftliche Verfügungsmacht über das gebildete Vermögen hat, sollen gesetzlich geregelt und damit Rechtssicherheit geschaffen werden. Damit wird die Möglichkeit einer nachgelagerten Besteuerung eingeräumt. Es sollen dann erst Steuern und Sozialbeiträge fällig werden, wenn die vereinbarte Beteiligung zur Auszahlung kommt bzw. verkauft wird.
- Die Mitarbeiterbeteiligung soll auch in die steuerlich geförderte Altersvorsorge integriert und die bloße Steuerförderung – wie bei der Förderung nach dem Altersvermögensgesetz – um eine Zulagenkomponente ergänzt werden, die besonders im Interesse der Geringverdiener ist.
- Die Umwandlung einer Mitarbeiterbeteiligung in eine betriebliche Altersversorgung soll ebenso nachgelagert besteuert werden. Insofern kann die auf Altersvorsorge angelegte Mitarbeiterbeteiligung mit dem gegenwärtigen System der betrieblichen Altersvorsorge sinnvoll verknüpft werden.
- Die vertragsgemäß mögliche Mitnahme von Kapitalbeteiligungen zu einem anderen Unternehmen im Falle des Arbeitgeberwechsels soll „steuerunschädlich“, also brutto, möglich sein. Besteht beim neuen Arbeitgeber keine Möglichkeit der Kapitalbeteiligung, so sollte die Beteiligung brutto in einer unabhängigen Kapitalsammelstelle geparkt werden können. Die freie Beweglichkeit der Mitarbeiterbeteiligung ist sinnvoll, weil dadurch die Mobilität der Arbeitnehmer gefördert wird. Unternehmen und Mitarbeiter haben die Wahlmöglichkeit, betriebliche Altersvorsorge innerhalb des Unternehmens oder in einer Kapitalsammelstelle aufzubauen, wobei Letzteres besonders zu fördern ist.

- Der § 19 a Einkommensteuergesetz (Steuerfreibetrag 2006 in Höhe von bis zu 135 Euro) ist in seiner jetzigen Form wenig effektiv. Gelingt es, die Anreizwirkungen zu verbessern, so wird die Förderung über den § 19 a Einkommensteuergesetz mittel- bis langfristig an Bedeutung verlieren.

10. Wir wollen Regelungen zur Insolvenzversicherung, die nach der Form der Mitarbeiterbeteiligungen zu differenzieren sind und damit dem jeweiligen Charakter der Beteiligungsformen gerecht werden. Damit besteht für Unternehmen und Mitarbeiter die Möglichkeit, diejenige Form der Mitarbeiterbeteiligung zu wählen, die ihren Präferenzen und ihrer jeweiligen Risikoneigung am ehesten entspricht.

- Bestimmte einfache Modelle wie Mitarbeiterdarlehen und Wertguthaben sind schon heute nach dem Kreditwesengesetz bzw. nach dem so genannten Flexi-Gesetz, also § 7 Sozialgesetzbuch IV, abzusichern. Daran wollen wir festhalten.
- Schuldrechtliche Beteiligungen (z.B. typische stille Beteiligungen, Genussrechte) sollen auch weiterhin ohne Absicherung möglich sein; ihre Förderung nach dem Vermögensbildungsgesetz bzw. künftig nach dem Mitarbeiterbeteiligungsgesetz soll aber an die Voraussetzung gebunden werden, dass der etwaige Verlust der Eigenleistungen der Arbeitnehmer für die Dauer der Sperrfrist der Anlage im Insolvenzfall zu $\frac{3}{4}$ abgesichert ist, wobei hier privatrechtliche ebenso wie öffentlich-rechtliche Lösungen, etwa über Bürgschaftsbanken, denkbar sind.
- Gesellschaftsrechtliche Beteiligungen sind als vollhaftendes Eigenkapital Risikokapital; es entspräche nicht ihrem Charakter, sie abzusichern.

11. Wir wollen, dass die bisherige Förderung nach dem Vermögensbildungsgesetz auch weiterhin für außerbetriebliche Beteiligungen genutzt werden kann.

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

13. Das Wertpapierprospektgesetz stellt einen erheblichen Schutz für wenig erfahrene Anleger dar. Wir wollen es aber entbürokratisieren – insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen. Die Ausgabe von Belegschaftsaktien darf nicht an aufwändigen und teuren Vorschriften scheitern.

14. Informations- und Mitwirkungsrechte der am arbeitgebenden Unternehmen beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergeben sich im Wesentlichen aus dem Gesellschaftsrecht. Wegen der besonderen Situation der Beschäftigten (doppeltes Risiko) ist es aber sinnvoll, auch ihrer gewählten Interessenvertretung ein Informationsrecht einzuräumen. Anstelle des Betriebsrats kann diese Aufgabe auch von einem Beteiligungsrat übernommen werden.