

## **Mehr Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland**

Vorschlag der gemeinsamen Arbeitsgruppe von CDU, CSU und SPD  
für mehr Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland

---

### **A. Vorwort und Auftrag**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen einen fairen Anteil am Erfolg der Unternehmen erhalten. Wir wollen daher Rahmenbedingungen schaffen, so dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker als bisher am wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen beteiligt werden.

Beide Koalitionsparteien setzen sich seit vielen Jahren für eine stärkere Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an ihren Unternehmen ein. Die Chance, unmittelbar am Erfolg des Unternehmens teilzuhaben, kann die Leistungsbereitschaft und das Verantwortungsbewusstsein von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhöhen.

Viele Unternehmen in Deutschland bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine materielle Beteiligung am eigenen Unternehmen an. Dabei ergibt sich ein vielfältiges Bild: Zum Beispiel Mitarbeiterdarlehen, Mitarbeiteraktien und stille Beteiligungen; gelegentlich kommt es auch zur vollständigen Übernahme eines Unternehmens.

Trotz aller bisherigen Initiativen und Maßnahmen ist die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihren Unternehmen in Deutschland im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich verbreitet.

Um die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland an ihren Unternehmen zu verbessern, haben beide Koalitionsparteien im Sommer 2007 Konzepte für eine stärkere Mitarbeiterbeteiligung vorgelegt.

Daraufhin hat der Koalitionsausschuss die Einsetzung einer Koalitionsarbeitsgruppe beschlossen, der jeweils fünf Vertreter beider Koalitionsparteien angehören. Die Arbeitsgruppe hat am 12. Oktober 2007 ihre Arbeit begonnen. Unterstützt wurden die Beratungen in der Koalitionsarbeitsgruppe durch externe Sachverständige.

Die von der Koalitionsarbeitsgruppe nun vorgelegten Eckpunkte zur Mitarbeiterbeteiligung greifen die von CDU/CSU und SPD im vergangenen Jahr vorgelegten Überlegungen auf. Sie sind ein wichtiger Schritt zum flächendeckenden Aufbau einer Kapitalbeteiligungskultur von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland, ähnlich wie in den anderen europäischen Ländern.

Die Koalitionsarbeitsgruppe hat sich auf das folgende Konzept geeinigt:

**1. Verbesserungen der Förderung nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz (5. VermBG)**

- Anhebung des Fördersatzes für in Beteiligungen angelegte vermögenswirksame Leistungen von 18 % auf 20 % und
- Erhöhung der Einkommensgrenzen von 17.900/35.800 € auf 20.000/40.000 € (Ledige/Verheiratete).

**2. Stärkung der betrieblichen Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Rahmen des § 19 a Einkommenssteuergesetz**

- Anhebung des steuer- und sozialversicherungsfreien Höchstbetrags für die Überlassung von Mitarbeiterbeteiligung am Arbeit gebenden Unternehmen von 135 € auf 360 €,
- Wegfall der Begrenzung auf den halben Wert der Beteiligung.

Die bisherige Regelung gilt für laufende Beteiligungen weiter. Es wird also Bestandsschutz gewährt.

**3. Einbeziehung von Fonds in die Förderung**

Neben der Anlage im eigenen Unternehmen werden auch Beteiligungen über einen Mitarbeiterbeteiligungsfonds (zum Beispiel für einzelne Branchen) gefördert. Bei diesen Fonds muss ein Rückfluss in die beteiligten Unternehmen in Höhe von 75 % garantiert werden.

Die direkte Beteiligung und die Beteiligung über einen Fonds werden nicht unterschiedlich gefördert. Die gesamte Förderung eines Fonds übersteigt also nicht die Förderung einer direkten Beteiligung.

#### **4. Informationskampagne – Mehr Beratung und Erfahrungsaustausch**

Das Gesamtkonzept zur Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird durch den Ausbau und die Verbesserung der bestehenden Beratungsangebote flankiert. Als Partner kommen dabei neben privaten Anbietern auch Förderbanken, Verbände sowie Kammern in Betracht.

### **B. Zahlen und Fakten zur Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland**

Abhängig Beschäftigten sollte die Möglichkeit eröffnet werden, vermehrt Kapitaleinkommen als weitere Einkommensquelle zu beziehen. Ein Weg dazu ist der Ausbau der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Eine Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an ihren Unternehmen liegt im Interesse der Unternehmen. Diese sind mehr denn je darauf angewiesen, dass sich ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Unternehmenszielen identifizieren und motiviert zum Unternehmenserfolg beitragen. Der demographische Wandel und seine Folgen für die betriebliche Ebene befördert das Interesse der Unternehmen an Instrumenten, die die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Betrieb stärken. Eine Mitarbeiterbeteiligung kann darüber hinaus die Eigenkapitalbasis von Unternehmen verbessern.

Beteiligungsmodelle müssen zusätzlich zum Lohn verhandelt werden, schließlich übernehmen sie auch andere Funktionen als der Lohn. Die Leistungsbereitschaft und das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann durch die Chance, unmittelbar am Erfolg des Unternehmens teil zu haben, gesteigert werden. Zudem verbessert die Beteiligung – gerade bei mittelständischen Unternehmen – Liquidität und Kapitalstruktur des Arbeitgebers. Gleichzeitig steigen die Möglichkeiten zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unternehmen erhalten aus der zusätzlichen Investition in ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Rendite in Form von höherer Produktivität und besseren

Arbeitsergebnissen. Dies muss gemeinsam Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein.

Es ist aber auch ein Gebot wirtschaftlicher Vernunft, dass Beschäftigte am Ertrag der Volkswirtschaft gerecht und ausgewogen teilhaben. Gewinne und Kapitaleinkommen sind in den vergangenen Jahren deutlich stärker gestiegen als Arbeitseinkommen. In den Jahren von 2003 bis 2007 sind die Unternehmens- und Vermögenseinkommen um 37,6 % gestiegen, während die Arbeitnehmereinkommen nur einen Zuwachs von 4,3 % verzeichneten. Der Anteil der Arbeitnehmerentgelte am Volkseinkommen ist bereits seit dem Jahr 2000 deutlich zurückgegangen und lag im Jahr 2007 noch bei 64,7 %.

Lediglich in 2 % aller Betriebe sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Kapital beteiligt, in 9 % aller Betriebe in Deutschland sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Gewinn beteiligt. Dabei werden Beschäftigte in kleineren Betrieben seltener an Gewinn und Kapital beteiligt, als solche in großen Unternehmen. Der Anteil der Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten liegt bei der Gewinnbeteiligung bei 34 % und bei der Kapitalbeteiligung bei 7 %.<sup>1</sup>

Die Unternehmensstruktur in Deutschland ist jedoch vornehmlich von kleinen und mittleren Unternehmen geprägt. Dabei stellen Einzelunternehmen mit 70 % den größten Anteil. Die meisten Einzelunternehmen beschäftigen allerdings keine Mitarbeiter, so dass sie insgesamt nur ca. 17 % der Beschäftigten aufweisen. Dagegen stellen GmbHs zwar nur 28 % der Unternehmen mit mindestens einem sv-pflichtig Beschäftigten, weisen aber fast 50 % der Beschäftigten auf.<sup>2</sup> Hier liegen noch Potentiale zur weiteren Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen im Mittelstand. Aktiengesellschaften machen lediglich 0,2 % aller Unternehmen aus.

Die häufigste Form der Mitarbeiterbeteiligung ist die Belegschaftsaktie. Sie wird nach einer aktuellen Untersuchung von 1,42 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in 620 Unternehmen genutzt. Stille Beteiligungen stellen bei GmbHs und Personengesellschaften das am meisten verbreitete Modell der Mitarbeiterkapitalbeteiligung dar, da es sich um eine einfache und kostengünstige – wenn auch mit Risiken behaftete – Beteiligungsform handelt. Relativ verbreitete Beteiligungsformen sind

---

<sup>1</sup> IAB-Betriebspanel 2005, vergl. IAB-Kurzbericht Nr. 13 vom 02.08.2007

<sup>2</sup> IAB-Betriebspanel 2006

auch Genussscheine. Mitarbeiterdarlehen und indirekte Beteiligungen über verbundene Unternehmen, Genossenschafts- und GmbH-Anteile spielen dagegen zahlenmäßig eine eher geringe Rolle. Insgesamt nutzen gut zwei Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in 3.750 Unternehmen gesellschafts- und schuldrechtliche Beteiligungsformen.

## **C. Geltende Förderung**

### **1. Auf Bundesebene**

Bei der direkten oder betrieblichen Kapitalbeteiligung sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unmittelbar an dem eigenen, arbeitgebenden Unternehmen beteiligt. Dabei stehen je nach Rechtsform des Unternehmens (GmbH, Aktiengesellschaft, Kommanditgesellschaft, etc.) unterschiedliche Möglichkeiten zur direkten Beteiligung zur Verfügung: Belegschaftsaktien, GmbH-Anteile, Aufnahme als Gesellschafter einer Kommanditgesellschaft und stille Beteiligungen. Darüber hinaus sind sog. Genussrechte und Mitarbeiterdarlehen möglich.

Materielle Mitarbeiterkapitalbeteiligungen werden schon bisher staatlich finanziell gefördert. Diese Förderung erfolgt derzeit im Wesentlichen auf zwei Wegen:

#### a) Fünftes Vermögensbildungsgesetz

Zum einen nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz (VermBG), indem derzeit bis zu einer Einkommensgrenze von 17.900 €/35.800 € (Ledige/Verheiratete) eine Arbeitnehmer-Sparzulage in Höhe von 18% für in betriebliche oder außerbetriebliche Beteiligungen angelegte vermögenswirksame Leistungen des Arbeitnehmers bis zu einem Betrag von 400 € jährlich gezahlt wird.

#### b.) Einkommensteuergesetz

Und zum anderen wird die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Sachbezügen in Form von Vermögensbeteiligungen an den Arbeitnehmer im Rahmen

eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses derzeit nach § 19a des Einkommenssteuergesetzes (EStG) gefördert, indem der Vorteil bis zum halben Wert der Beteiligung, höchstens aber 135 € jährlich steuer- und sozialabgabenfrei bleibt. Der steuerfreie Vorteil wird sowohl für betriebliche als auch für außerbetriebliche Beteiligungen gewährt.

## **2. Auf Länderebene**

Auf Länderebene gibt es verschiedene Förderformen zur Unterstützung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. So zum Beispiel das rheinland-pfälzische Mitarbeiterbeteiligungsprogramm. Hierzu wurde bei der Investitions- und Strukturbank (ISB) ein Beteiligungsfonds „FondsRLPplus“ aufgelegt, der durch am Kapitalmarkt refinanzierte Mittel gespeist wird.

Im Falle einer Beteiligung an einem Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten stammen 60 Prozent des Beteiligungsvolumens aus den Kapitalmarkt gespeisten Mittel des „FondsRLPplus“ und 40 Prozent aus Eigenmittel des Arbeitnehmers. Diese werden in Form einer „Stillen Beteiligung“ im arbeitgebenden Unternehmen angelegt. Für das erhaltene Kapital leistet das Unternehmen jährlich einen 5-prozentigen Garantiezins, der sich im Erfolgsfall um 2 Prozent erhöht. 2,4 Prozentpunkte hiervon gehen an den Fonds, der Rest kommt dem Arbeitnehmer zu Gute. Nach Ablauf der Regellaufzeit von 10 Jahren erhält der Arbeitnehmer zusätzlich einen Schlussbonus von 10 Prozent. Insgesamt erhalten die Arbeitnehmer dadurch eine Verzinsung von 9 Prozent ihres eingesetzten Kapitals, im Erfolgsfall sogar bis zu 14 Prozent jährlich. Daneben sichert der „FondsRLPplus“ den Arbeitnehmer gegen den Verlust seiner Einlage zu 100 Prozent in den ersten beiden Jahren, danach zu 90 Prozent ab.

## **D. Der Vorschlag der Koalitionsarbeitsgruppe**

### **1. Fördergrundsätze**

#### **Fortführung der bestehenden Mitarbeiter-Beteiligungsmodelle**

Die direkte Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihren Unternehmen soll ausgebaut werden. Die bisher bestehenden Mitarbeiterbeteiligungs-Modelle

dürfen nicht gefährdet werden. Die vielfältigen Modelle, die sich in der Praxis der Unternehmen entwickelt haben, sollen weiterhin ohne Einschränkungen möglich sein.

Auch aus diesem Grunde wird von einer allgemeinen, verpflichtenden Insolvenzabsicherung für Mitarbeiterbeteiligungen abgesehen. Eine solche Absicherung gegen eine Insolvenz des Unternehmens und des damit verbundenen Risikos des Totalverlustes der Kapitalbeteiligung ist auf dem Markt, etwa durch Versicherungsmodelle, gegen eine entsprechende Vergütung erhältlich. Diese ist jedoch finanziell aufwändig und kommt daher in der Praxis selten vor. Eine Verpflichtung zur Absicherung würde die bestehenden Modelle der Mitarbeiterbeteiligung, bei denen eine solche Insolvenzabsicherung bisher nicht besteht, verteuern und die Akzeptanz einer solchen Regelung verringern.

Bisherige gesetzliche Verpflichtungen zur Absicherung sollen bestehen bleiben, so etwa bei Mitarbeiterdarlehen und Wertguthaben. Außerdem besteht die Möglichkeit freiwilliger Vereinbarungen zur Insolvenzabsicherung.

### **Mehr Beratung und Erfahrungsaustausch**

Bund und Länder flankieren den Ausbau der Mitarbeiterbeteiligung durch ein Beratungsnetzwerk. Dabei kann unter anderem auf existierende Modelle zur Beratung und finanziellen Förderung von Mitarbeiterbeteiligungen in den Ländern und Regionen aufgebaut werden. Ebenfalls können der Erfahrungsaustausch und eigenständige Beratungsangebote von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen unterstützt werden. Schulungen für Unternehmen und Beschäftigte sollen den Umgang mit den verschiedenen Beteiligungsformen erleichtern.

### **Freiwilligkeit**

Eine Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihren Unternehmen muss auf dem Prinzip der Freiwilligkeit basieren. Es soll weder für die Unternehmen noch für die Beschäftigten einen Zwang zur Teilnahme an Mitarbeiterbeteiligungen geben. Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung sollte nicht in Konkurrenz zur betrieblichen und privaten Altersvorsorge treten.

Der Staat unterstützt die Mitarbeiterbeteiligungen, indem er günstige Rahmenbedingungen schafft. Innerhalb dieses Rahmens können die Unternehmen und die Beschäftigten freiwillige Vereinbarungen über eine Mitarbeiterbeteiligung abschließen. Darin sollten für direkte Beteiligungen sämtliche Rahmenbedingungen von der Höhe der Beteiligung, der Gewinn- und Verlustbeteiligung, Laufzeit/Sperrfristen, Kündigungsbedingungen, Informations- und Kontrollrechte, Verwaltung der Beteiligungen etc. zwischen Belegschaft und Unternehmen vertraglich festgelegt werden. Bei der Fondslösung enthalten das Investmentgesetz und die Vertragsbedingungen des Investmentvermögens die maßgeblichen Regelungen.

### **Gleichbehandlung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Bei der Mitarbeiterbeteiligung gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung. Ein Angebot zur Beteiligung am Unternehmen muss daher grundsätzlich allen Beschäftigten des Unternehmens offen stehen.

### **2. Verbesserung der Förderung nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz (5. VermBG)**

Die Arbeitnehmer-Sparzulage für vermögenswirksame Leistungen, die in betrieblichen oder außerbetrieblichen Beteiligungen angelegt werden, steigt von 18% auf 20%. Gleichzeitig wird die Einkommensgrenze für die Gewährung der Sparzulage bei Beteiligungssparen von 17.900 €/35.800 € (Ledige/Verheiratete) auf 20.000 €/40.000 € erhöht. Die weiteren Vorschriften des Vermögensbildungsgesetzes bleiben unverändert.

### **3. Stärkung der betrieblichen Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Rahmen des § 19a Einkommenssteuergesetz**

Der steuer- und abgabenfreie Höchstbetrag für die Überlassung von Mitarbeiterbeteiligung am Arbeit gebenden Unternehmen wird von 135 € auf 360 € unter Wegfall der Begrenzung auf den halben Wert der Beteiligung angehoben, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Die Vermögensbeteiligung muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn aus freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers gewährt werden; die Vermögensbeteiligung darf nicht durch Entgeltumwandlung, also aus Lohnbestandteilen, auf die die Beschäftigten aufgrund eines Vertrages oder eines Tarifvertrages einen Rechtsanspruch haben, finanziert werden.
- Bei direkten Beteiligungen werden sämtliche Rahmenbedingungen von der Höhe der Beteiligung, der Gewinn- und Verlustbeteiligung, Laufzeit/Sperrfristen, Kündigungsbedingungen, Informations- und Kontrollrechte, Verwaltung der Beteiligungen etc. zwischen Belegschaft und Unternehmen frei verhandelt und vertraglich festgelegt. Bei der Fondslösung enthalten das Investmentgesetz und die Vertragsbedingungen des Investmentvermögens die maßgeblichen Regelungen.
- Das Angebot zur Beteiligung am Unternehmen muss allen Beschäftigten offen stehen. Es gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung. Dies wird in der Betriebsvereinbarung geregelt.
- Es wird die Beteiligung am Arbeit gebenden Unternehmen begünstigt. Dabei gilt jedes konzernzugehörige Unternehmen als Arbeit gebendes Unternehmen.

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bereits heute einen Anspruch auf die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Vermögensbeteiligungen haben, wird ein Bestandsschutz gewährt. Es bleibt insoweit beim steuer- und abgabenfreien Vorteil von 135 € (§ 19a EStG in der geltenden Fassung), wenn die Voraussetzungen der Neuregelung nicht erfüllt sind. Allerdings steht es den Beteiligten frei, ihre Vereinbarungen entsprechend anzupassen, um in Zukunft auch von der Neuregelung zu profitieren.

#### **4. Einbeziehung von Fonds**

Zusätzlich zur direkten Beteiligung werden Beteiligungen über einen speziellen Fonds - zum Beispiel für einzelne Branchen - gefördert. Bei diesen Fonds muss ein Rückfluss in die beteiligten Unternehmen in Höhe von 75 % garantiert werden. Dies stärkt die Eigenkapitalausstattung der Unternehmen.

Die direkte Beteiligung und die Beteiligung über einen solchen speziellen Fonds werden in gleicher Höhe gefördert. Die Förderung einer Fondsbeteiligung übersteigt also nicht die Förderung einer direkten Beteiligung.

Das Ziel, einen Fonds zu schaffen, wird durch eine Änderung des Investmentgesetzes verwirklicht. Dazu werden Mitarbeiterbeteiligungsfonds als eigene identifizierbare Fondskategorie neu eingeführt. Diese werden anders als sonstige Fondskategorien nicht primär durch den Grundsatz der treuhänderischen Vermögensverwaltung, sondern durch die besondere Zwecksetzung des Fonds charakterisiert.

Die Fonds werden von einer Kapitalanlagegesellschaft und somit von einem professionellen und lizenzierten Fondsmanager verwaltet. Die Fonds stehen unter der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

Der Fonds wird gesetzlich verpflichtet, nach einer Anlaufphase von zwei Jahren 75 % des Fondsvermögens in diejenigen Unternehmen zu investieren, deren Mitarbeiter sich an dem Fonds beteiligen.

Die Beteiligung des Fonds an den Unternehmen erfolgt durch Erwerb von unverbrieften Darlehensforderungen wie Schuldscheine in Höhe von 50% des Fondsvermögens und von nicht börsennotierten Unternehmensbeteiligungen und Wertpapieren in Höhe von 25 % des Fondsvermögens.

25 % des Fonds werden in Liquidität und fungiblen Vermögensgegenständen, wie z.B. börsennotierte Aktien und Schuldverschreibungen sowie Geldmarktinstrumente investiert.

Bei der Anlage der Fondsmittel ist der Grundsatz der Risikomischung zu wahren.

Die Anleger erhalten die Möglichkeit ihre Anteile an die Kapitalanlagegesellschaft zurückzugeben. Um jedoch der eingeschränkten Liquidität der im Fonds befindlichen Vermögenswerte Rechnung zu tragen, erfolgt eine Rücknahme der Anteile höchstens einmal halbjährlich und mindestens einmal jährlich unter Einhaltung einer Rückgabefrist, die bis zu 24 Monate betragen kann.

Die Anleger sind in den Verkaufsunterlagen über die Anlage in Mitarbeiterbeteiligungsfonds und die damit verbundenen Risiken sowie die eingeschränkten Rückgabemöglichkeiten aufzuklären.

Für den Erfolg des Mitarbeiterbeteiligungsfonds ist es neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen förderlich, wenn Unternehmen - ggf. über ihre Verbände und unter Einschaltung der Gewerkschaften gemeinsam die Auflegung solcher Fonds zu forcieren.

## **Mitglieder der Koalitionsarbeitsgruppe Mitarbeiterbeteiligung**

### **SPD:**

Olaf Scholz, MdB (Leitung)

Hendrik Hering, MdL

Werner Gatzler, StS BMF

Jörg-Otto Spiller, MdB

Klaus Brandner, MdB; ab Dezember 2007: Anette Kramme, MdB

### **CDU/CSU:**

Erwin Huber, MdL (Leitung)

Karl-Josef Laumann, MdL

Ralf Brauksiepe, MdB

Laurenz Meyer, MdB

Max Straubinger, MdB

## **Zeitplan der Koalitionsarbeitsgruppe Mitarbeiterbeteiligung**

12. Oktober 2007

07. November 2007

29. November 2007

28. Januar 2008

11. Februar 2008

21. April 2008