

# Mehr Teilhabe am Kapital der Wirtschaft

## Argumente und Vorschläge für den nachhaltigen Ausbau der Mitarbeiterbeteiligung und Vermögensbildung

Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist ein gesellschaftspolitisches Thema ersten Ranges. Sie bietet Mitarbeitern und Unternehmen weitreichende Vorteile und ist vor allem geeignet, breiten Schichten der Bevölkerung die Teilhabe am Erfolg der Wirtschaft zu eröffnen und dadurch einen wesentlichen Beitrag zur Vermögensbildung zu leisten.

Bislang hat Deutschland aber sowohl bei der Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung als auch im Hinblick auf Vermögensbildung und Vermögensverteilung keine gute Position im internationalen Vergleich.

Es mangelt an einer Aktien- und Beteiligungskultur, die eine breite Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital der Wirtschaft ermöglicht.

Damit in Deutschland die Teilhabe der Beschäftigten am Kapital der Unternehmen sowie die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand und damit auch die Bildung von Altersvorsorgekapital gestärkt werden kann, besteht dringender politischer Handlungsbedarf, der nicht allein die Novellierung des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes umfasst, sondern den Stellenwert und die Förderung von Mitarbeiterbeteiligung, Vermögensbildung und Vorsorge neu definieren muss.

Der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung hat im Folgenden die wichtigsten Argumente, Vorschläge und Forderungen für mehr Mitarbeiterbeteiligung und Vermögensbildung zusammengefasst.

## Argumente

### **Eine Gesellschaft von Teilhabern schaffen**

Vermögensbildung, eine gleichmäßige Vermögensverteilung und die Teilhabe breiter Bevölkerungskreise am Erfolg und am Wachstum der Unternehmen sind zentrale Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland.

Die Deutschen bilden aber im Vergleich zu den anderen Ländern der Eurozone nur wenig Vermögen und legen ihr Geld bevorzugt in Spareinlagen und Tagesgeld an. Diese Anlageformen leiden jedoch im Vergleich zu Beteiligungen am Kapital der Unternehmen unter einem klaren Renditenachteil, der durch die Niedrigzinspolitik weiter verstärkt wird. Entsprechend hat die Vermögenskonzentration in Deutschland in den letzten Jahren weiter zugenommen.

Immer mehr Deutsche sehen hier gravierende Defizite, die das Vertrauen in unsere Wirtschaftsordnung schwächen. Es ist Aufgabe der Politik hier gegenzusteuern!

Mehr Teilhabe und Vermögensbildung kann dazu beitragen, dass zentrale unternehmerische und wirtschafts- bzw. gesellschaftspolitische Zielsetzungen besser erreicht werden. Dafür sind angemessene rechtliche und steuerliche Rahmenbedingungen zu schaffen.

## **Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand stärken**

„Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand“, eines der großen sozialpolitischen Projekte der siebziger Jahre, findet heute fast nicht mehr statt. Durch die jahrelang versäumte Anpassung der Einkommensgrenzen für die Arbeitnehmersparzulage ist das Vermögensbildungsgesetz zu einer leeren Hülle geworden.

Dabei zielte das Gesetz nicht nur auf die Förderung der Vermögensbildung der Gering- und Durchschnittsverdiener, es bot zudem breitgefächerte und zum Teil hochrentierliche Anlageformen für die Einlagen der Sparer: vom Bausparvertrag über den Aktiensparplan bis hin zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

Eine aktive Vermögensbildungspolitik, die insbesondere auch die Förderung kapitalmarktbasierter Anlageformen umfasst, ist eine politische Gestaltungsaufgabe.

## **Mehr Altersvorsorgekapital bilden**

An die Stelle der früheren Vermögensbildungspolitik ist die Förderung der privaten und der betrieblichen Altersvorsorge (Riester und bAV) getreten.

Durch Steuervorteile bzw. nachgelagerte Besteuerung wird lebenslanges Sparen gefördert, das am Ende des Arbeitslebens die immer größer werdende Versorgungslücke der gesetzlichen Rentenversicherung ausgleichen soll.

Dabei fließen die Spareinlagen nicht nur von älteren sondern auch von jungen Anlegern, die aufgrund der hohen Renditen und des Zinseszins effekts verstärkt in kapitalmarktbasierende Produkte investieren sollten, fast ausschließlich in niedrigrentierliche und zum Teil kostenintensive Anlageformen. Mit einem entscheidenden Nachteil: Im Vergleich mit diversifizierten Anlageformen mit einem spürbaren Anteil kapitalmarktbasierter Produkte bleibt das derart erwirtschaftete Altersvorsorgekapital weit zurück.

Mehr Vermögensbildung schafft auch mehr Altersvorsorgekapital. Die staatliche Vorsorgepolitik ist um kapitalmarktbasierende Anlageformen bzw. Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zu ergänzen.

## **Vorteile für Unternehmen und Beschäftigte nutzen**

Unternehmen schaffen sich durch die Ausgabe von Aktien oder, im Mittelstand, die Einrichtung einer stillen Beteiligung ein Alleinstellungsmerkmal im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte, erzielen damit insgesamt eine bessere Performance und bilden Eigenkapital.

Die Beteiligung am Kapital des eigenen Unternehmens fördert eine partnerschaftliche Zusammenarbeit und wertet die Stellung der Mitarbeiter als Mit-Eigentümer deutlich auf. Die Beschäftigten erfahren Wertschätzung, profitieren am Erfolg der gemeinsamen Arbeit und bekommen Zugang zu einer renditestarken Anlageform für ihren Vermögensaufbau.

Mitarbeiterbeteiligung gewinnt vor dem Hintergrund von Globalisierung, Digitalisierung und demographischem Wandel zusätzliche Bedeutung. Das „Prinzip Mitarbeiterbeteiligung“ und damit auch die finanzielle Beteiligung der Beschäftigten am Erfolg und am Kapital ihres Unternehmens sind zentrale Bestandteile einer sich verändernden Arbeitswelt, in der Selbstbestimmung, Partizipation und Potentialentfaltung zu wichtigen Voraussetzungen für wirtschaftlichen Erfolg werden.

## Mitarbeiterkapitalbeteiligung besser fördern

Trotz aller offensichtlichen Vorteile führt die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland bislang ein Nischendasein. Nur etwa zwei Prozent aller Unternehmen in Deutschland bieten ihren Mitarbeitern eine Kapitalbeteiligung an.

Das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz von 2009 hat kaum Wirkung gezeigt. Das Gesetz kam zur falschen Zeit (Finanzkrise) und hat die steuerlichen Rahmenbedingungen nur ansatzweise verbessert.

Die Ursache für zu wenig Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland liegt – darin sind alle Experten und Wissenschaftler einig – in den steuerlichen Nachteilen, also in dem zu niedrigen Freibetrag für Investitionen in das eigene Unternehmen. In Deutschland beträgt dieser Freibetrag 360 Euro pro Jahr und Mitarbeiter. In den Niederlanden sind es 1.200, in Österreich 3.000, in Italien 2.100, in Ungarn 3.200 und in Großbritannien ca. 3.500 Euro.

Die European Foundation of Employee Share Ownership in Brüssel fasst den Befund einfach und deutlich zusammen: „Steuerliche Anreize sind unverzichtbar für die Entwicklung der Mitarbeiterbeteiligung“.

## Forderungen und Vorschläge

Der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP stellt folgende Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeiterbeteiligung und Vermögensbildung zur Diskussion:

### 1. Novellierung des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes

Die Erhöhung des steuer- und sozialabgabenfreien Freibetrags nach § 3,39 EStG von 360 Euro pro Jahr auf mindestens 1.200 Euro (für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberleistungen in ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm) wäre die angemessene und sachgerechte Form der steuerlichen Förderung.

### 2. Das Vermögensbildungsgesetz wieder in Kraft setzen

Es gilt, die Förderung der Vermögensbildung wieder in Kraft zu setzen. Hierzu sollten die Einkommensgrenzen für die Arbeitnehmersparzulage an die aktuelle Einkommenssituation in Deutschland angepasst und auf 40.000 Euro für Einzelpersonen und 80.000 Euro für Verheiratete verdoppelt werden.

### 3. Nachgelagerte Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligung und Vermögensbildung

Mitarbeiterbeteiligungen und andere Formen der Vermögensbildung, die verstärkt auf kapitalmarktbasierende Anlageprodukte setzen, können dazu beitragen, dass wesentlich mehr Altersvorsorgevermögen gebildet wird. Von daher wäre es ausgesprochen sachgerecht, wenn für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung und die Vermögensbildung die gleichen steuerlichen Bedingungen gelten würden wie bei der Förderung der betrieblichen Altersversorgung.

- Ein eigener Freibetrag für die nachgelagerte Besteuerung für Einlagen im Rahmen eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms oder des Vermögensbildungsgesetzes in Höhe von zum Beispiel 1.200 Euro p.a. wäre zu diskutieren.

- Alternativ könnte der Freibetrag für die bAV (3.048 Euro plus 1.800 Euro in 2017) auch für die Vermögensbildung und die Mitarbeiterkapitalbeteiligung geöffnet werden.
- Darüber hinaus sollte die steuerunschädliche Übertragung von Mitarbeiterbeteiligungskapital und von Leistungen aus der Vermögensbildung in die betriebliche Altersversorgung vorgesehen werden.

#### **4. Rechtliche Unsicherheiten und bürokratische Hemmnisse beseitigen**

Die Einführung von Mitarbeiteraktienprogrammen ist in vielen Fällen mit einem hohen bürokratischen Aufwand verbunden, der auf die Unternehmen abschreckend wirkt. Die Entbürokratisierung der Belegschaftsaktie sowie die Erhöhung der Rechtssicherheit für mezzanine Beteiligungen und marktgerechte Maßgaben für die Bewertung von Unternehmen sind Beispiele für abzubauen Hemmnisse.

#### **5. Informationskampagne und Öffentlichkeitsarbeit**

Politik und Wirtschaft können sehr erfolgreich sein, wenn es darum geht, wirtschaftliche und gesellschaftliche Probleme oder Entwicklungstendenzen aufzugreifen und neue Ideen, Argumente, Konzepte und Lösungen massiv ins öffentliche Bewusstsein zu rücken.

Was heute fehlt, ist eine „Initiative Mitarbeiterbeteiligung“ – ein Vorstoß von Politik, Verbänden und Gewerkschaften für mehr Teilhabe und Vermögensbildung in Deutschland.

## **Kontakt**

Dr. Heinrich Beyer  
 Geschäftsführer  
 Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung  
 Wilhelmshöher Allee 283a  
 34131 Kassel  
 Tel.: 0561-932425-0  
 Fax 0561-932425-2  
 E-Mail: [info@agpev.de](mailto:info@agpev.de)  
 Internet: [www.agpev.de](http://www.agpev.de)