

**26.11.03**

Fz - AS - Wi

**Antrag**  
des Saarlandes

---

**Entschließung des Bundesrates für mehr Mitarbeiterbeteiligung**

Der Ministerpräsident  
des Saarlandes

Saarbrücken, den 21. November 2003

An den  
Präsidenten des Bundesrates  
Herrn Ministerpräsidenten  
Dieter Althaus

Sehr geehrter Herr Bundesratspräsident,

die Regierung des Saarlandes hat beschlossen, dem Bundesrat die als Anlage beigefügte

**Entschließung des Bundesrates  
für mehr Mitarbeiterbeteiligung**

zuzuleiten. Ich bitte, die Beratung der Entschließung gemäß § 36 Absatz 1 der Geschäftsordnung des Bundesrates in den Ausschüssen zu veranlassen.

Mit freundlichen Grüßen

Peter Müller



## **Entschließung des Bundesrates für mehr Mitarbeiterbeteiligung**

Der Bundesrat möge beschließen:

Der Bundesrat bittet die Bundesregierung, einen Gesetzentwurf zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der Mitarbeiterbeteiligung mit folgendem Inhalt vorzulegen:

1. Der maximal förderfähige Sparbetrag und die Einkommensgrenzen des Fünften Vermögensbildungsgesetzes sind deutlich anzuheben, wobei das Kapital des Arbeitnehmers vor dem Insolvenzrisiko verbindlich abzusichern ist. Bezüglich der bestehenden Sperrfrist von 7 Jahren sollte geprüft werden, ob diese unter Gewährung eines höheren Fördersatzes ausgedehnt werden soll, um die Mitarbeiterbeteiligung insgesamt attraktiver zu machen. Tariffonds können in den Katalog der geförderten Anlageformen aufgenommen werden, sofern die freie Wahl der Anlage seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehen bleibt. Individuelle Lösungen müssen auch dann möglich sein, wenn tarifvertragliche Regelungen andere Alternativen vorsehen.
2. Die steuer- und sozialabgabenfreien Zuwendungen des Unternehmens nach §19a EStG sind deutlich zu erhöhen, wobei das Kapital des Arbeitnehmers vor dem Insolvenzrisiko verbindlich abzusichern ist. Bezüglich einer möglichen Verlängerung der Sperrfrist gilt das oben Gesagte. Anteilsscheine aus Tariffonds können in den Anlagekatalog des §19a EStG aufgenommen werden, sofern die unter Ziffer 1 genannten Bedingungen erfüllt sind.
3. Der gewerbesteuerrechtliche Nachteil der Hinzurechnung von Gewinnanteilen und gezahlten Zinsen für Mitarbeiterdarlehen und ähnlicher Beteiligungsformen bei der Ermittlung des Gewerbeertrags ist aufzuheben.
4. Die Betriebsübernahme durch die Mitarbeiter im Zuge der Nachfolgeregelung ist steuerlich zu erleichtern.

Darüber hinaus und ergänzend zu den vorhandenen Aktivitäten der Länder bittet der Bundesrat die Bundesregierung um

5. die verstärkte Bereitstellung von Bürgschaften der Kreditanstalt für Wiederaufbau zur Absicherung des Insolvenzrisikos

6. die Berücksichtigung von Mitarbeiterbeteiligung beim qualitativen Rating nach Basel II
7. die vermehrte Förderung von Beratungsangeboten und Forschungsprojekten und die Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit in Sachen Mitarbeiterbeteiligung.

## **Begründung**

### **A. Allgemeiner Teil**

Mitarbeiterbeteiligung ist für die struktur-, sozial- und beschäftigungspolitische Entwicklung von großer Bedeutung. Sie bietet Vorteile für Beschäftigte, Unternehmen und die Gesellschaft.

Die Gewinn- und Kapitalbeteiligung erhöht Arbeitszufriedenheit, Motivation und Identifikation der Arbeitnehmer. Durch variable Entgeltbestandteile wird das Entlohnungssystem flexibler, wodurch gerade in Krisenzeiten Arbeitsplätze gesichert werden. Die Beschäftigten erhalten durch eine Kapitalbeteiligung eine zusätzliche Einkommensquelle und eine ergänzende Altersvorsorge sowie betriebliche Mitentscheidungsmöglichkeiten.

Für Unternehmen verspricht Mitarbeiterbeteiligung erweiterte Finanzierungsmöglichkeiten, eine Erleichterung der Nachfolgeregelung und Vorteile bei der Akquise und Bindung von Arbeitskräften. Sie steigert zudem nachweislich Produktivität, Rentabilität und Innovationsfähigkeit.

Die Gesellschaft profitiert von einer breiteren Streuung von Produktivvermögen und Kapitalerträgen. Mitarbeiterbeteiligung fördert darüber hinaus die Entwicklung einer Unternehmenskultur, die von Partnerschaft und Mitverantwortung geprägt ist. Die Beteiligung am Unternehmen entschärft Interessenkonflikte und weckt Verständnis für betriebswirtschaftliche Zusammenhänge.

Ungeachtet dieser Vorteile spielt Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland eine vergleichsweise untergeordnete Rolle. Im internationalen Vergleich liegt Deutschland hinter Ländern wie Frankreich, Großbritannien oder den USA weit zurück. Sowohl in Bezug auf die Zahl der Unternehmen, die Kapitalbeteiligungsmodelle praktizieren, als auch die Anzahl der einbezogenen Mitarbeiter und das Volumen des beteiligten Kapitals besteht Nachholbedarf.

Gründe für den geringen Verbreitungsgrad liegen im hohen Verlustrisiko für den Arbeitnehmer, in hohen Einführungskosten für den Arbeitgeber und den auf beiden

Seiten vorhandenen Vorbehalten. Mangels Sanktionsmöglichkeit wird die gesetzliche Vorgabe einer Insolvenzabsicherung, sei es durch eine Versicherungslösung, Bankbürgschaft, öffentliche Bürgschaft oder eine andere Form, bisher kaum eingehalten. In diesem Zusammenhang sei auf den Bericht des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung über den Insolvenzschutz vermögenswirksamer Leistungen beim Erwerb von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen verwiesen.

Um die Attraktivität und Akzeptanz der Mitarbeiterbeteiligung zu steigern, ist daher eine Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen erforderlich.

## **B. Zu den einzelnen Vorschlägen**

### **Zu Nummer 1**

Das Fünfte Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer sieht vor, dass ein Arbeitnehmer, der pro Jahr 408 € an vermögenswirksamen Leistungen im eigenen Unternehmen anlegt, eine 20%ige Arbeitnehmer-Sparzulage als Förderung erhält. In Ostdeutschland beträgt die Förderung bis 2004 25%. Die Einkommensgrenzen betragen 17.900 € für Ledige und 35.800 € für Verheiratete. Diese Beträge sind unzureichend, um bei den Arbeitnehmern substantielle Identifikations- und Motivationswirkungen zu erzielen.

Durch die Erweiterung des Anlagekatalogs um Tariffonds werden die Wahlmöglichkeiten der Beschäftigten erweitert. Neben individuellen und betriebsbezogenen Vereinbarungen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung werden auch tarifvertraglich abgesicherte Anlageformen wählbar. Die Vorteile der Anlageform „Tariffonds“ liegen u.a. darin, dass das Einlage- und Vermögensrisiko für die Beschäftigten im Falle betrieblicher Insolvenzen reduziert und die Zugangsbedingungen von kleinen und mittleren Unternehmen verbessert werden. Tariffonds können die Übertragbarkeit des angesparten Vermögens beim Firmenwechsel von Beschäftigten erleichtern und ermöglichen eine Beteiligung der Tarifparteien an der Ausgestaltung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung und der Vermögensbildung. Tariffonds leisten damit einen wichtigen Beitrag, um bestehende Hindernisse für mehr Mitarbeiterbeteiligung abzubauen.

### **Zu Nummer 2**

Wenn derzeit ein Arbeitnehmer pro Jahr 154 € in eine Beteiligung an seinem Unternehmen investiert, kann das Unternehmen einen steuer- und sozialabgabenfreien

Zuschuss in gleicher Höhe dazugeben. Dies ist im internationalen Vergleich unzureichend und bedarf einer erheblichen Aufstockung. Zu den Gründen für die Aufnahme von Tariffonds in den Anlagekatalog des §19a EStG gilt das unter Nummer 1 Gesagte.

### **Zu Nummer 3**

Ziel der Gewerbesteuer ist es, den objektiven Ertrag eines Gewerbebetriebs zu besteuern. Da aber beim Einsatz von fremdem Kapital Teile des erwirtschafteten Ertrags an Fremde fließen, müssen diese dem Gewinn aus Gewerbebetrieb wieder hinzugerechnet werden (§ 8 GewStG). Hinzugerechnet werden bestimmte Beträge, die bei der Ermittlung des Gewinns nach den Vorschriften des Einkommensteuergesetzes bzw. Körperschaftsteuergesetzes abgesetzt worden sind. Betriebe mit Fremdkapital sollen dadurch den mit Eigenkapital finanzierten Betrieben gleichgestellt werden. Zu den Hinzurechnungen gehören Entgelte für Dauerschulden und Gewinnanteile von stillen Gesellschaftern. Dies trifft folglich auch auf Mitarbeiterdarlehen und ähnliche Beteiligungsformen zu. Hierdurch leidet nicht nur die Attraktivität der Mitarbeiterbeteiligung aus Sicht der Unternehmen, sondern es kommt auch zu einer wirtschaftspolitisch kontraproduktiven Substanzbesteuerung.

### **Zu Nummer 4**

Bei vielen Unternehmen steht in den nächsten Jahren ein Generationswechsel an. Die Übernahme des Unternehmens durch die Mitarbeiter ist eine wirtschaftspolitisch förderungswürdige Möglichkeit, die qualifizierte Fortführung des Betriebes sicherzustellen.

### **Zu Nummer 5**

Bürgschaften sind eine Möglichkeit, das Verlustrisiko der Arbeitnehmer im Falle einer Insolvenz abzudecken. Die Kreditanstalt für Wiederaufbau ist in der Lage, solche Bürgschaften zu besonders günstigen Konditionen bereitzustellen.

### **Zu Nummer 6**

Ein Unternehmen, welches Mitarbeiterbeteiligung praktiziert, verfügt über motivierte und informierte Beschäftigte. Dies sollte sich positiv auf das Rating auswirken.

### **Zu Nummer 7**

Über das Thema Mitarbeiterbeteiligung sind Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer oftmals nicht ausreichend informiert.