



Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Aktienkultur verbessern – Teilhabe am Wohlstand sichern

(Beschluss vom 8. Oktober 2020)

Wie keine andere Partei steht die CDU Deutschlands für „Wohlstand für alle“. Wie keine andere Partei haben wir dieses Leitmotiv von Ludwig Erhard und die Soziale Marktwirtschaft gegen starke politische Widerstände durchgefochten und damit das sogenannte Wirtschaftswunder überhaupt erst ermöglicht. Die Soziale Marktwirtschaft war es, die unser Land zu einer der führenden Industrienationen werden ließ – mit wohlstandsmehrenden Arbeitsplätzen und einem starken Sozialsystem. Dabei ging und geht es immer wieder darum, dass möglichst viele Menschen in Deutschland vom Wohlstand profitieren.

Unser Leitmotiv „Wohlstand für alle“ und unsere Soziale Marktwirtschaft müssen an die neuen Herausforderungen angepasst werden. In Zeiten von Negativzinsen und einem voranschreitenden demografischen und technologischen Wandel muss der Zugang zu Sachkapital verbessert werden. Es geht darum, die Kapitalbeteiligung für breite Bevölkerungskreise auszubauen. Wir sind davon überzeugt, dass Digitalisierung und Robotisierung einen Produktivitäts- und Wachstumsschub auslösen werden, von dem die Menschen in Deutschland profitieren werden. Dies wird aber nur gelingen, wenn der technologische Wandel als Chance begriffen wird. Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass die Bürger von den Erfolgen des Wandels profitieren. Wie es einst Ludwig Erhard formulierte, müssen wir auch heute „mit jedem weiteren wirtschaftlichen Fortschritt zu einer immer breiteren Streuung des Eigentums an den Produktionsmitteln kommen“.

Für uns als Christdemokraten gilt dabei: Teilhabe geht vor Umverteilung. Wer die Eigenverantwortung der Bürger stärken will, muss wo immer möglich ihre Unabhängigkeit vor staatlicher Umverteilung fördern. Das geht nur, wenn der Vermögensaufbau und das Kapitaleinkommen gefördert werden. Unser Ziel ist es, dass immer mehr Menschen Unabhängigkeit erreichen, indem sie Vermögen aufbauen. Die Beteiligung am Kapital der Unternehmen muss für alle Kreise der Bevölkerung attraktiv gestaltet werden, unabhängig von Beschäftigungsverhältnis und Einkommen.

Gerade in einer Zeit starker technologischer Veränderungen muss die Brücke zwischen Kapital und Arbeit ausgebaut werden. Damit möglichst viele Menschen in Deutschland am wachsenden Wohlstand teilhaben, müssen die Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung verbessert werden. Die Beteiligung des Arbeitnehmers am Produktivkapital des eigenen Unternehmens, u. a. über Aktien, stille Beteiligungen oder Genussrechte, ist ein originär christlich-soziales Anliegen. Sie entspricht der Idee der Subsidiarität und der eigenverantwortlichen Lebensgestaltung. Sie stärkt die Bindung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und damit die Sozialpartnerschaft. Wir knüpfen dabei an unseren Parteitagbeschluss vom Dezember 2019 „Nachhaltigkeit, Wirtschaft, Wohlstand – die Soziale Marktwirtschaft von Morgen“ an und präzisieren das dort genannte Ziel, die Voraussetzungen für Gewinn- und Kapitalbeteiligungen der Arbeitnehmer zu verbessern und die Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung attraktiver zu gestalten.

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist nicht nur für Arbeitnehmer, sondern auch für die Unternehmen vorteilhaft. Sie versetzt die Unternehmen in die Lage

- Mitarbeiter besser zu motivieren, langfristig zu binden und damit die Produktivität zu steigern,
- die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und damit Fachkräfte nachhaltig anzuwerben,
- ihre Unternehmensführung (Corporate Governance) zu optimieren, da die Mitarbeiter ein ureigenes Interesse an einem langfristigen, nachhaltigen Erfolg ihres Unternehmens haben. Eine Kultur des Miteinanders leistet auch einen wesentlichen Beitrag zur Nachhaltigkeit, da die Ressourcen im Unternehmen effizienter eingesetzt werden,
- das Eigenkapital zu stärken und damit den Puffer für unerwartete Verluste in Krisensituationen zu erhöhen – bessere Finanzierungsmöglichkeiten und eine höhere Widerstandsfähigkeit der deutschen Unternehmen sind die Folge,
- das Problem der Unternehmensnachfolge zu lösen, indem die Mitarbeiter schrittweise über die Bildung eines Kapitalstocks Eigentümer des Unternehmens werden.

Unsere Vorschläge zur Stärkung der Teilhabe sind daher im Einzelnen:

1. Einkommensteuerrechtlichen Freibetrag auf mind. 3.500 Euro pro Jahr erhöhen

Wenn Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber Anteile am eigenen Unternehmen erhalten, müssen diese grundsätzlich versteuert werden. Bis zu einem Wert von 360 Euro/Jahr sind sie allerdings steuer- und sozialabgabenfrei. Im Rahmen des „Grundrenten-Kompromisses“ wurde eine Verdopplung des Freibetrags auf 720 Euro/Jahr vereinbart. Doch auch damit würde der Freibetrag in Deutschland deutlich niedriger ausfallen als in anderen europäischen Staaten. Um die Attraktivität der Mitarbeiterkapitalbeteiligung spürbar zu verbessern, sollte der Freibetrag schrittweise auf 3.500 Euro/Jahr erhöht werden. Damit würden wir an andere europäische Länder anschließen und gleichzeitig auch eine Grundlage zur Förderung der Start-ups ermöglichen.

2. Familienfreibetrag einführen

Im Rahmen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung wollen wir auch gezielt Familien stärken. Wir treten deshalb dafür ein, dass „Mitarbeiter“ im weiteren Sinne verstanden werden: Auch Familienmitglieder sollen in den Genuss von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen kommen. Deshalb sprechen wir uns für einen zusätzlichen Freibetrag von 500 Euro/Jahr für jedes Familienmitglied, das nicht direkt von einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung profitieren kann, aus. Für ein Ehepaar mit zwei Kindern bedeutet das: Wenn ein Ehepartner in seinem Unternehmen am Mitarbeiterbeteiligungsprogramm teilnimmt, beträgt der gesamte Freibetrag 5.000 Euro/Jahr. Nehmen beide Ehepartner an solchen Programmen teil, beträgt der gesamte Freibetrag 8.000 Euro/Jahr.

3. Innovationsstandort sichern – Start-ups fördern

Als eine der wichtigsten Industrienationen sind wir in besonderem Maße auf Innovationen angewiesen. Deshalb gilt es, besonders Gründer bzw. Start-ups zu fördern – auch um die klugen Köpfe im Land zu halten, die Gründerkultur zu fördern und die Start-up-Szene in Deutschland mit ihrer Innovationskraft zu wahren. Wenn Start-ups ihren Mitarbeitern Unternehmensanteile übertragen, sind darauf sofort Einkommensteuer und ggf. Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Da die Mitarbeiter oft über ein geringes Einkommen bzw. geringe Liquidität verfügen, bedeutet das eine übermäßige Steuerbelastung. Dies macht die Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in diesen jungen Unternehmen unattraktiv.

Wir sprechen uns deshalb dafür aus, dass Beteiligungen an Start-ups nicht zum Zeitpunkt der Überlassung, sondern erst dann besteuert werden, wenn aus den Beteiligungen Gewinne erzielt oder die Anteile veräußert werden. Nicht in Anspruch genommene Freibeträge sollen über einen Zeitraum von bis zu zehn Jahren kumuliert werden können. Das heißt: Erfolgt ein Mittelzufluss z. B. drei Jahre nach Firmeneintritt, können 10.500 Euro als Freibetrag sowie den Familienfreibeträgen angesetzt werden. Diese Freibetragsregelung soll generell für die Mitarbeiterbeteiligung gelten, unabhängig davon, ob es sich um Start-ups handelt oder nicht. Der steuerliche Freibetrag soll auch dann greifen, wenn sich das Beteiligungsangebot nicht an alle Arbeitnehmer richtet.

Zudem wollen wir prüfen, inwieweit Reinvestitionen von Beteiligungen an Start-ups steuerbegünstigt und ob Einkünfte aus den Beteiligungen an Start-ups wie Kapitaleinkünfte behandelt und versteuert oder ob hybride Besteuerungsmodelle entwickelt werden könnten.

Darüber hinaus wollen wir prüfen, wie die sogenannten virtuellen Anteilsoptionen (Virtual Stock Option Plans – VSOP), die von Startups häufig genutzt werden, attraktiver gestaltet bzw. weiterentwickelt werden können.

4. Besteuerung erleichtern – Unternehmensnachfolge sichern

In den mittelständischen, familiär geführten Unternehmen fehlt es häufig an Nachfolgern, die in den Betrieb einsteigen und diesen fortführen wollen. Die Folge sind Unternehmensstillegungen, Übernahmen – auch durch ausländische Investoren – und somit Konzentrationen oder der Übergang in einen managergeführten Betrieb, der zu einem größeren Konzern gehört. Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann hier ein wichtiger Baustein sein, um das Unternehmen in den Händen der Eigentümer zu belassen und so die enorm wichtige Familienunternehmensstruktur in Deutschland aufrechtzuerhalten.

Fehlt es an Nachfolgern aus der Eigentümerfamilie, ist die Übergabe des Unternehmens an Führungskräfte und Mitarbeiter eine Option zur Regelung der Unternehmensnachfolge. Die Aufbringung des Kapitals für den Erwerb maßgeblicher Unternehmensanteile ist für potenzielle Nachfolger jedoch eine große finanzielle Herausforderung, die in der Praxis in vielen Fällen nur durch ein Entgegenkommen des Verkäufers beim Kaufpreis zu bewältigen ist. Beim Verkauf der Anteile an Mitarbeiter ist ein solcher Nachlass auf den Unternehmenswert aber – im Gegensatz zum Verkauf an einen „unbeteiligten Dritten“ – als geldwerter Vorteil zu versteuern. Die damit verbundene zusätzliche Steuerbelastung beim erwerbenden

Mitarbeiter kann zum Scheitern der Übergabe, zum Verkauf an „Dritte“ oder gar zur Schließung des Unternehmens führen.

Um den Erwerb der Unternehmensanteile durch Mitarbeiter und so Unternehmensnachfolgen zu erleichtern, sollten die Finanzbehörden die in diesen Fällen üblichen Bewertungsverfahren anwenden. Dabei ist sicherzustellen, dass bei den Bewertungsverfahren realistische Marktpreise ermittelt werden. Zudem sollten Steuerentlastungen bei Unternehmensübergaben geprüft und dabei auch hier nicht genutzte Freibeträge für Unternehmensbeteiligungen über zehn Jahre kumuliert werden können, wie dies bereits oben vorgeschlagen wurde.

Zur Förderung der Unternehmensnachfolge per Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist auch die Einführung sogenannter ESOP-Fonds (Employee Stock Ownership Plans) nach dem Vorbild der USA bzw. ESOTs (Employee Share Ownership Trusts) nach dem Vorbild von Irland und Großbritannien zu prüfen. ESOP-Fonds erwerben die Unternehmensanteile oder Anleihen treuhänderisch für die Mitarbeiter und schaffen dadurch Liquidität. Da ESOP-Fonds auch Kredite zum Erwerb von Aktien oder Anleihen des Unternehmens aufnehmen können, vergrößert sich deren Investitionsspielraum, was z. B. für größere Transaktionen an Anteilen und substantielle Kapitalbeteiligungen wichtig ist. Treuhänder-Fonds bieten damit auch eine Lösung für die Unternehmensnachfolge durch die Mitarbeiter.

5. Mitarbeiteraktie entbürokratisieren

Die Mitarbeiteraktie ist ein Beteiligungsinstrument, das von vielen Beschäftigten genutzt wird. Allerdings ist die Einführung von Mitarbeiteraktienprogrammen mit einem hohen bürokratischen Aufwand verbunden und wirkt auf die Unternehmen abschreckend. Dies betrifft u. a. die Regelungen zur Beschaffung der an die Mitarbeiter auszugebenden Aktien. Beispielsweise ist unklar, in welchem Umfang Aktien beschafft werden können und wie hoch der Rabatt sein darf, der den Mitarbeitern als Abschlag vom Marktpreis gewährt werden kann. Der Aufwand zur Klärung dieser Unsicherheiten ist erheblich. Klarstellungen im Aktiengesetz wären daher sehr hilfreich. Gleiches gilt für die Depotverwahrung der Mitarbeiteraktien. Die Regelungen zur Eröffnung von Depots, die ausschließlich der Verwahrung von Mitarbeiteraktien dienen, müssen entschlackt werden, indem vor allem die Identitätsprüfung europarechtlich harmonisiert und vereinfacht wird.

6. Klare Regeln für Arbeitgeber und Mitarbeiter vereinbaren

Für Mitarbeiter und Arbeitgeber ist es wichtig zu wissen, in welchem rechtlichen Rahmen die Mitarbeiterkapitalbeteiligung erfolgen soll. Diese Klarheit soll in den Unternehmen mittels Betriebsvereinbarungen geschaffen werden. Die örtlichen Sozialpartner können dies am besten für sich regeln und schaffen damit Transparenz. Hierbei ist stets auf einen Tarifvorbehalt zu achten. So kann es in schlechten Zeiten sinnvoll sein, anstatt Entgelt, Mitarbeiteraktien auszugeben. Allerdings darf es zu keiner verdeckten Tarifabsenkung ohne Zustimmung der Tarifvertragsparteien kommen.

Wir wollen Mitarbeiterkapitalbeteiligungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer attraktiver machen, aber es soll weiterhin ein freiwilliges Angebot bleiben. Wir wollen nicht Unternehmen benachteiligen, die sich anders entscheiden.

7. Regeln für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in der EU harmonisieren

Viele unserer Unternehmen sind international tätig. Ihre Mitarbeiter arbeiten an unterschiedlichen ausländischen Standorten, an denen unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung gelten. Dies erschwert die Teilnahme an grenzüberschreitenden Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen. Daher setzen wir uns dafür ein, EU-weit regulatorische und steuerrechtliche Hindernisse für die grenzüberschreitende Mitarbeiterkapitalbeteiligung abzubauen und entsprechende Regeln zu harmonisieren.

8. Informationskampagne initiieren

Die Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann nicht allein über eine stärkere finanzielle Förderung oder eine Entbürokratisierung erreicht werden. Zusätzlich ist eine politische Initiative und ein Bekenntnis „Pro Mitarbeiterkapitalbeteiligung“ der Parteien, Sozialpartner und aller gesellschaftlich wichtigen Gruppen erforderlich. Darüber hinaus ist die Präsentation positiver Unternehmensbeispiele (best practice) und eine „Informationskampagne“ für den Mittelstand wichtig. Zu dieser Informationskampagne gehört auch, dass der Zusammenhang von Ertrag/Rendite und unternehmerischem Risiko aufgezeigt wird. Ohne ein Mehr an Risiko kann es kein Mehr an Ertrag geben.

Zusätzlich sollte das Bundeswirtschaftsministerium einen Leitfaden erstellen, der Betrieben einen verlässlichen Rechtsrahmen aufzeigt, auf dessen Grundlage sie Mitarbeiterbeteiligungsprogramme durchführen können.

9. Aktienkultur in Deutschland generell verbessern

Die Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist für uns ein integraler Bestandteil, Unternehmens- wie Aktienkultur zu fördern. Im internationalen Vergleich ist die Anzahl der Aktionäre in Deutschland relativ gering. Doch gerade in Zeiten niedriger Zinsen können Aktien und Aktienfonds eine gute Anlagealternative sein, um angemessene Renditen zu erzielen und ein hinreichendes Vermögen fürs Alter aufzubauen. Wir wollen daher über die Mitarbeiterkapitalbeteiligung hinaus weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Aktienkultur in Deutschland umsetzen.

Um bessere Möglichkeiten für den Vermögensaufbau und insbesondere die private Altersvorsorge zu schaffen, kann die bisher gering ausgeprägte Geldanlage in Aktien und Aktienfonds durch steuerrechtliche Änderungen gefördert werden. Wir sprechen uns dafür aus, dass Veräußerungsgewinne aus Aktien und Aktienfonds im Rahmen des bewährten Abgeltungssteuersystems erfasst und nach einer längeren Haltedauer nicht besteuert werden.

Ein Ansatzpunkt zur Förderung der Aktienkultur sind die vermögenswirksamen Leistungen. Derzeit können Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber bis zu 40 Euro/Monat erhalten und diese u. a. in einen Fondssparplan investieren. Wir sprechen uns dafür aus, den Höchstbetrag schrittweise auf 80 Euro/Monat zu verdoppeln. Zudem sollte die Arbeitnehmersparzulage erhöht werden. Schließlich sollten Gewinne aus vermögenswirksamen Leistungen nach der Mindesthaltefrist steuerfrei sein.

Aktienkultur zu fördern, heißt auch, Kapitalmärkte und Anlageformen sowie ihre Chancen und Risiken zu verstehen. Dafür muss der Beratungsprozess entschlackt werden, damit Anleger wegen zu großer Bürokratie nicht von der Aktienanlage abgehalten werden. Die gewachsene Komplexität muss überprüft und reduziert werden.

Neue steuerliche Regelungen, die die Anlage in Aktien weiter belasten, lehnen wir ab. So sprechen wir uns gegen eine Reaktivierung der Vermögensteuer sowie die Einführung einer Finanztransaktionssteuer, die auf Aktien erhoben wird, aus. Denn sie würde vor allem Kleinanleger und die private Altersvorsorge in Deutschland belasten. Daher wäre es falsch, eine solche Strafsteuer für Sparrer in Deutschland einzuführen.