

Antrag

der Abgeordneten Frank Schäffler, Dr. Hermann Otto Solms, Carl-Ludwig Thiele, Dr. Volker Wissing, Jens Ackermann, Dr. Karl Addicks, Uwe Barth, Rainer Brüderle, Ernst Burgbacher, Patrick Döring, Jörg van Essen, Ulrike Flach, Otto Fricke, Paul K. Friedhoff, Horst Friedrich (Bayreuth), Dr. Edmund Peter Geisen, Hans-Michael Goldmann, Miriam Gruß, Joachim Günther (Plauen), Dr. Christel Happach-Kasan, Heinz-Peter Haustein, Elke Hoff, Birgit Homburger, Hellmut Königshaus, Dr. Heinrich L. Kolb, Gudrun Kopp, Jürgen Koppelin, Heinz Lanfermann, Sibylle Laurischk, Harald Leibrecht, Ina Lenke, Michael Link (Heilbronn), Markus Löning, Patrick Meinhardt, Jan Mücke, Burkhardt Müller-Sönksen, Dirk Niebel, Hans-Joachim Otto (Frankfurt), Cornelia Pieper, Gisela Piltz, Jörg Rohde, Marina Schuster, Dr. Max Stadler, Florian Toncar, Dr. Claudia Winterstein, Hartfrid Wolff (Rems-Murr), Dr. Guido Westerwelle und der Fraktion der FDP

Mitarbeiterbeteiligung – Eigenverantwortliche Vorsorge stärken

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Seit sich Bundespräsident Horst Köhler Ende 2005 für eine verstärkte Beteiligung der Beschäftigten an der wirtschaftlichen Entwicklung ihrer Unternehmen ausgesprochen hat, wird über dieses Thema breit diskutiert. Nach langem hin und her hat sich die Koalition auf einen „Vorschlag für mehr Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland“ verständigt. Während die Entwicklung in Deutschland bei den Alterseinkünften hin zu einer nachgelagerten Besteuerung geht, will die Koalition die Steuer- und Sozialversicherungsbeitragsfreiheit für die Kapitalbeteiligung gemäß § 19a des Einkommensteuergesetzes (EStG) von derzeit 135 Euro auf 360 Euro im Jahr erhöhen. Gleichzeitig will sie das Hälftigkeitsprinzip des § 19a EStG abschaffen. Zudem soll der Arbeitgeber das Kapital nicht nur im eigenen Unternehmen, sondern auch in Branchenfonds investieren können. Diese würden gesetzlich verpflichtet, nach einer Anlaufphase von zwei Jahren 75 Prozent des Fondsvermögens in die beteiligten Unternehmen zu investieren. Darüber hinaus soll die Arbeitnehmersparzulage für vermögenswirksame Leistungen von 18 auf 20 Prozent des Sparbetrages erhöht werden. Die dabei geltenden Einkommensgrenzen für die Gewährung der Sparzulage sollen auf 20 000 Euro für Ledige und 40 000 Euro für Verheiratete steigen.

Bislang beteiligen hierzulande nur 2 Prozent aller Betriebe ihre Mitarbeiter am Unternehmen, bei den größeren Firmen sind es 7 Prozent. Vor allem Kapitalgesellschaften gehen diesen Weg, indem sie Belegschaftsaktien ausgeben. Mittelständler fungieren meist als Personenunternehmen, die keine zu verteilenden

Wertpapiere besitzen. Daher gehen die Regierungspläne an dieser Zielgruppe vorbei und begünstigen in erster Linie Großunternehmen. Zudem gelten die neuen Fördermöglichkeiten nur, wenn der Arbeitgeber Betriebsanteile an die Belegschaft verteilt. Insbesondere Mittelständler werden von dem Konzept deshalb kaum überzeugt werden können, wenn sie zusätzliche Mittel für die Mitarbeiterbeteiligung aufwenden müssen.

Auch die Förderung der Vermögenswirksamen Leistungen (VL) geht an der Realität vorbei. In der Praxis verliert sie seit Jahren zunehmend an Bedeutung, da die Leistungen voll versteuert und verbeitragt werden müssen. Immerhin 23 Millionen Arbeitnehmer haben Anspruch auf VL. Dennoch nutzt sie bis heute nur rund jeder zweite Anspruchsberechtigte – Tendenz fallend. Die Zahl der VL-Fondsverträge ist in den vergangenen Jahren nach Angaben des Bundesverbands Investment und Asset Management (BVI) sogar um fast ein Viertel auf 4,5 Millionen zurückgegangen. Dabei sind solche, auf Aktien basierende Sparpläne am ehesten mit der Investition in Unternehmensaktien zu vergleichen, die nun vom Staat zusätzlich gefördert werden soll. Tatsächlich geht die tarifpolitische Entwicklung von einer Förderung der Vermögenswirksamen Leistungen hin zu einer Förderung der betrieblichen Altersvorsorge.

Die Vorschläge der CDU/CSU und SPD tragen daher nicht dazu bei, die Vermögensbildung zu fördern. Sie machen das deutsche Steuerrecht noch komplizierter und sind teuer. Die Vorschläge gehen zu Lasten insbesondere der betrieblichen Altersvorsorge und schaden damit der Vermögensbildung.

Es ist grundsätzlich sinnvoll, Arbeitnehmer am Erfolg ihres Unternehmens oder am Unternehmenskapital zu beteiligen. Sowohl die Erfolgsbeteiligung als auch die Kapitalbeteiligung stimmen in ihrer Zielrichtung – der stärkeren Teilhabe der Arbeitnehmer an der Unternehmensentwicklung – überein. Die Erfolgsbeteiligung ist sowohl in der betrieblichen Entgeltgestaltung als auch in der Tarifpolitik vergleichsweise einfach umzusetzen und auch unter Risikoabsicherungsaspekten gegenüber der von der Koalition verfolgten Kapitalbeteiligung im Vorteil. Auf der einen Seite wird die Teilhabe der Beschäftigten an einer positiven Unternehmensentwicklung ermöglicht. Auf der anderen Seite können die Unternehmen bei einer schlechten Ertragsentwicklung flexibel reagieren.

Erfolgs- und Kapitalbeteiligung können alternativ, aber auch in Kombination angewendet werden. Gerade der deutsche Mittelstand ist auf Beteiligungskapital angewiesen, das durch eine intelligente Mitarbeiterbeteiligung zur Verfügung gestellt werden kann. Investmentfonds, die in die jeweilige Branche durch Aktien oder sonstige Instrumente mit Eigenkapitalcharakter investieren, könnten über diesen Weg Kapital auch für das eigene Unternehmen zur Verfügung stellen. Die Eigenkapitalschwäche des deutschen Mittelstandes erfordert es aber, die Anlagemöglichkeiten im Investmentgesetz um die Beteiligung an nicht börsennotierten Unternehmen zu erweitern.

Die konkrete Umsetzung muss auf der betrieblichen Ebene erfolgen, da nur dort darüber befunden werden kann, wie hoch der Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung sein kann, an welchen Kennziffern der Unternehmenserfolg gemessen werden soll und ob eine Beteiligung am Unternehmenskapital möglich ist. Der Staat darf sich nicht einmischen.

Deutschland braucht keine neuen staatlich gesteuerten Förderwege. Vor dem Hintergrund des sinkenden Rentenniveaus und dem Wunsch vieler Menschen, einen flexiblen Übergang von der Erwerbsphase in die Rentenphase zu erreichen, sollte die Mitarbeiterbeteiligung nicht isoliert betrachtet, sondern mit den Zielen der Altersvorsorge abgestimmt werden. Soll die betriebliche Altersvorsorge jedoch breitere Akzeptanz als bisher finden, muss das System einfacher und verständlicher werden. Anstatt das Rad neu zu erfinden, müssen die bestehenden Konzepte verbessert werden.

Grundsätzlich gilt es Modelle zu fördern und zu stärken,

- die aus Sicht der Bürger attraktiver als bisher sind, um sie zu eigenverantwortlicher Vorsorge zu animieren,
- die aus Sicht der Arbeitgeber attraktiv sind, indem sie von Haftungsrisiken und Bürokratie befreit werden,
- die aus Sicht der Arbeitnehmer individuelle Wahlfreiheit zwischen den Produkten des Kapitalmarkts zulassen,
- die aus Sicht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Kapitalbeteiligung am eigenen Unternehmen zulassen und damit die Identifikation des Arbeitnehmers mit dem Unternehmen erhöhen.

Das Altersvorsorgekonto bietet dafür das geeignete und zeitgemäße Konzept. Die Bündelung von betrieblicher Altersvorsorge und Mitarbeiterbeteiligung unter einem Dach wird die Transparenz und die Flexibilität des Vorsorgesparens deutlich erhöhen und neue Anreize schaffen. Gerade kleinere und mittelständische Unternehmen, die sich angesichts der Haftungsrisiken und des administrativen Aufwandes bislang nicht zu entsprechenden Altersvorsorgeangeboten und zur Mitarbeiterbeteiligung haben entschließen können, werden von den Möglichkeiten des Altersvorsorgekontos angesprochen. Das Konzept der Mitarbeiterbeteiligung im Rahmen des Altersvorsorgekontos verursacht keine zusätzlichen Mindereinnahmen für den Staat oder die Sozialversicherungssysteme, da es sich in das bestehende System der betrieblichen Altersvorsorge integriert.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

- die inzwischen weitgehend künstliche Trennung zwischen betrieblicher Altersvorsorge und Mitarbeiterbeteiligung aufzuheben und für beide Formen gleiche Förderregeln festzulegen,
- eine gesetzliche Regelung zur Einführung eines steuerlich geförderten Altersvorsorgekontos vorzulegen. Im Einzelnen soll das Altersvorsorgekonto folgende Kriterien erfüllen:
 1. Das Altersvorsorgekonto ist ein zertifizierter Sparvertrag (vergleichbar der Riester-Zertifizierung) zwischen Altersvorsorgesparer und Produktanbieter.
 2. Das Altersvorsorgekonto ist ein neuer Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge. Es wird als Sondervermögen geführt und ist daher vor Insolvenz geschützt. Eine Insolvenzversicherung über den Pensionsversicherungsverein ist daher nicht notwendig.
 3. Eine Beleihung des Vorsorgevermögens durch den Arbeitgeber ist nicht möglich.
 4. Bei der betrieblichen Altersversorgung über das Altersvorsorgekonto handelt es sich aus Sicht des Arbeitgebers um eine reine Beitragszusage. Die einzige Verpflichtung des Arbeitgebers ist die Einzahlung des Beitrags auf das Altersvorsorgekonto des Arbeitnehmers.
 5. Eine Rückgriffshaftung des Arbeitgebers oder eine anders geartete mittelbare Verpflichtung, wie sie bei allen klassischen Instrumenten der betrieblichen Altersversorgung besteht, kann dem Arbeitgeber aus einem Altersvorsorgekonto zu Gunsten des Arbeitnehmers nicht entstehen.
 6. Der Arbeitnehmer hat Wahlfreiheit hinsichtlich Anbieter und Produkt. Der Vorsorgesparer hat die Möglichkeit, zwischen unterschiedlichen Produkttypen zu wechseln. Ein Zwang zur Verrentung oder eine Nichtvererbbarkeit bestehen nicht. In der Bezugsphase ist das Kapital frei verfügbar und kann so beispielsweise für die Altersvorsorge, die Immobilienanlage oder die Kinderausbildung genutzt werden.

7. Arbeitnehmern sichert es uneingeschränkte Portabilität, da es bei Wechsel des Arbeitgebers oder Eintritt in die Selbständigkeit fortgeführt werden bzw. bei Arbeitslosigkeit ruhen oder ausschließlich im Bereich der privaten Altersvorsorge weitergeführt werden kann.
 8. Der Ansparvorgang erfolgt aus unbesteuerter und unverbeitragtem Einkommen; die nachgelagerte Besteuerung und Verbeitragung erfolgt in der Bezugsphase.
 9. Die Förderung ist gemeinsam mit der betrieblichen Altersvorsorge auf 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in die allgemeine Rentenversicherung (§ 3 Nr. 63 EStG, 2008: 2 544 Euro p. a.) beschränkt.
 10. Auszahlungen sind frühestens zulässig, wenn der Anleger das 60. Lebensjahr erreicht hat.
 11. Die traditionellen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung werden durch das Gesetz nicht in Frage gestellt,
- das Investmentgesetz um Anlagemöglichkeiten zu erweitern, damit Arbeitnehmern auch über Investmentfonds Beteiligungen an nicht börsennotierten Unternehmen angeboten werden können.

Berlin, den 28. Mai 2008

Dr. Guido Westerwelle und Fraktion