

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachdem gestern in der Aktuellen Stunde schon vieles zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung gesagt worden ist, halte ich es für gut, auch heute nochmals über dieses wichtige Thema zu reden.

Die Diskussion über Kapitalbeteiligungen existiert seit gut 30 Jahren in der bundesdeutschen Wirtschaftsgeschichte. Schon Ludwig Erhard propagierte „Eigentum für jeden“ und „eine Gesellschaft von Teilhabern“.

Gleichwohl fristet das Thema immer noch ein Exotendasein: Nur bei 2% der Unternehmen, so ergab eine Untersuchung des IAB, sind die Mitarbeiter am Kapital beteiligt.

Populärer ist hingegen die Beteiligung am Gewinn: Hier sind es immerhin 9% der Unternehmen, die ihren Mitarbeitern zusätzlich zu Lohn und Gehalt eine erfolgsabhängige Zuwendung gewähren, wie z.B. Bertelsmann, Lufthansa, RWE oder Siemens. Leider hat dies noch nicht Einzug in den etwas größeren Mittelstand gehalten.

Im internationalen Vergleich liegen die Deutschen bei der Kapitalbeteiligung im Mittelfeld, weit hinter Großbritannien und Frankreich sowie den skandinavischen Ländern, die erfolgreich Mitarbeiterkapitalbeteiligung steuerlich fördern.

Woher also die Scheu, wenn schon so lange hierüber in Deutschland debattiert wird?

Es fehlt bei uns vor allem an einer Kultur des unternehmerischen Miteinanders. Viel zu oft werden im Gegeneinander die Auseinandersetzungen gesucht. So wundert es nicht, wenn die Gewerkschaften anlässlich der aktuellen Debatte schon wieder vom „Trojanischen Pferd“ reden oder mit Parolen wie „Sparlohn statt Barlohn“ durchs Land ziehen.

Doch statt aufeinander einzudreschen, sollten hier alle Fraktionen und alle auf Wirtschafts- und Arbeitnehmerseite Beteiligten zusammenarbeiten. Die Große Koalition ist mit Optimismus und Gestaltungswillen bereits auf einem guten Weg.

Ich selbst halte die Idee der Mitarbeiterkapitalbeteiligung für einen sehr guten Ansatz. Was sind die Chancen und was sind die Ziele dabei? Ich will als Unternehmer, der sich selbst mit diesem Thema befasst hat, nur einige der Vorteile nennen:

Arbeitnehmer am Kapital zu beteiligen führt zu mehr Identifikation mit dem Unternehmen, zu produktiveren Mitarbeitern, zu einem besseren Betriebsklima, mehr Wettbewerbsfähigkeit, zu einer verbesserten Eigenkapitalbasis für die Unternehmen und zu Aufbesserungsmöglichkeiten für die Rente der Arbeitnehmer.

Wegen der gemeinsamen Interessenlage wirken Kapitalbeteiligungen stärker auf eine partnerschaftliche Unternehmensführung hin. Eine solche „Kultur der Beteiligung“ bietet die Chance zu einem Mentalitätswandel. Was gibt es Besseres in Zeiten, in denen die Welt sich global verändert und nicht auf Deutschland wartet?

Bei dem jetzt anstehenden Prozess müssen wir aber auf einige grundlegende Parameter achten, damit die Idee der Kapitalbeteiligung wirtschaftlich vernünftig und sozial gerecht umgesetzt wird:

- Für mich ist es wichtig, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer Kapitalbeteiligungen nur auf freiwilliger Grundlage vereinbaren. Jeder gesetzliche oder tariflicher Zwang ist abzulehnen. Das Modell muss einfach und unbürokratisch anwendbar sein.
- Jedes Unternehmen soll frei das Angebot bereitstellen können, welches zur Unternehmensstruktur am besten passt.
Für die bei Kapitalgesellschaften Beschäftigten werden es Regelungen mit Aktienanteilen oder Options-scheinen sein. Schwieriger ist es im Mittelstand. Denkbar wäre hier eine Fremdkapitalbeteiligung in Form von Mitarbeiterdarlehen. Aber ich rede hier nicht vom kleinen Mittelstand, denn ein Handwerksmeister wird nicht bereit sein, seine fünf Gesellen an seinem Betrieb zu beteiligen. Wir werden hier genau darauf achten müssen, wie wir auch den etwas größeren Mittelstand in dieses Konzept mit einbeziehen.
- Eine gesetzliche Pflicht zur Insolvenzabsicherung ist abzulehnen. Denn gesellschaftsrechtliche Beteiligungen, wie etwa Aktien, sind voll haftendes Eigenkapital. Es widerspricht ihrem Charakter, dies abzusichern. Und die Ertragswirkung der Beteiligung würde damit neutralisiert.
Entscheidet sich ein Arbeitnehmer freiwillig für eine Absicherung, so muss er die Kosten dafür tragen. Schließlich geht er ja auch freiwillig die Kapitalbeteiligung ein – Freiheit bedeutet immer Verantwortung.
- Wir wollen die steuerliche Behandlung von Kapitalbeteiligungen zielgerichteter ausgestalten: Dazu werden wir den Höchstbetrag der Förderung von 135 € verdoppeln und auf die Begrenzung „bis zum halben Wert der Vermögensbeteiligung“ verzichten.
- Wir werden eine nachgelagerte Besteuerung ermöglichen. Es sollen erst dann Steuern und Sozialbeiträge fällig werden, wenn die Beteiligung ausgezahlt wird.
- Wir wollen die Umwandlung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung in eine betriebliche Altersvorsorge ermöglichen, und natürlich ist auch dann die nachgelagerte Besteuerung das Ziel.
- Dies ist eine sinnvoll Verknüpfung mit dem gegenwärtigen System der betrieblichen Altersvorsorge.

Meine Damen und Herren, zum Schluss möchte ich unsere Bundeskanzlerin zitieren, die in Dresden sagte: „Wenn immer nur gesagt wird, was nicht geht, wird Deutschland niemals weiterkommen. Auch wenn man noch nicht weiß, wie es geht, sollte man dennoch darüber nachdenken, wie es zu machen sei.“

Das ist unsere Aufgabe. Ich bin zuversichtlich, wir werden gemeinsam zu einem guten Ergebnis kommen.