

ZENTRALER KREDITAUSSCHUSS

MITGLIEDER: BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN VOLKSBANKEN UND RAIFFEISENBANKEN E.V. BERLIN · BUNDESVERBAND DEUTSCHER BANKEN E.V. BERLIN
BUNDESVERBAND ÖFFENTLICHER BANKEN DEUTSCHLANDS E.V. BERLIN · DEUTSCHER SPARKASSEN- UND GIROVERBAND E.V. BERLIN-BONN
VERBAND DEUTSCHER PFANDBRIEFBANKEN E.V. BERLIN

Herrn Bundesminister a. D.
Eduard Oswald, MdB
Vorsitzender des Finanzausschusses
Deutscher Bundestag
Platz der Republik 1
11011 Berlin

10178 Berlin, den 30. Oktober 2008
Burgstraße 28
AZ ZKA: MitarbKap
AZ BdB: L 29.2 - U/Sto

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein „Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung“ (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz) sowie zum Antrag der Fraktion der FDP „Mitarbeiterbeteiligung – Eigenverantwortliche Vorsorge stärken“

Sehr geehrter Herr Oswald,

vielen Dank für die Einladung zur öffentlichen Anhörung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein „Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung“ (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz) am 5. November 2008. Dieser Einladung werden wir gern nachkommen.

Die Beteiligung der Mitarbeiter am Produktivvermögen der deutschen Wirtschaft halten die Verbände der Kreditwirtschaft grundsätzlich für unterstützenswert. Der vorgelegte Gesetzentwurf der Bundesregierung könnte ein Beitrag zur größeren Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland sein. Aus Sicht des ZKA ist der Gesetzentwurf allerdings nicht widerspruchsfrei. Da wir dies jedoch als eine wichtige Voraussetzung für

den Erfolg des Gesetzes halten, haben wir in der beigefügten Stellungnahme Korrektur-
empfehlungen formuliert.

Mit freundlichen Grüßen
Für den Zentralen Kreditausschuss
Bundesverband deutscher Banken



Bernd Brabänder



Dr. Siegfried Utzig

Anlage

ZENTRALER KREDITAUSSCHUSS

MITGLIEDER: BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN VOLKSBANKEN UND RAIFFEISENBANKEN E.V. BERLIN · BUNDESVERBAND DEUTSCHER BANKEN E. V. BERLIN
BUNDESVERBAND ÖFFENTLICHER BANKEN DEUTSCHLANDS E. V. BERLIN · DEUTSCHER SPARKASSEN- UND GIROVERBAND E. V. BERLIN-BONN ·
VERBAND DEUTSCHER PFANDBRIEFBANKEN E.V. BERLIN

**Stellungnahme des
Zentralen Kreditausschusses
zu Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines
Gesetzes zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung
(Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz)“ – Drucksache 16/10531 – sowie dem
Antrag der Fraktion der FDP „Mitarbeiterbeteiligung – Eigenverantwortliche
Vorsorge stärken“ – Drucksache 16/9337**

30. Oktober 2008

I. Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz

Durch den vorliegenden Gesetzentwurf soll die steuerliche Förderung der Mitarbeiterbeteiligung im Rahmen des Einkommensteuergesetzes und des Fünften Vermögensbildungsgesetzes erweitert werden. Außerdem soll das Investmentgesetz (InvG) geändert werden, um insbesondere für Mitarbeiter kleiner und mittlerer Unternehmen die Möglichkeit der Anlage von Kapital in einem Mitarbeiterfonds zu schaffen. Im Investmentgesetz soll hierzu eine neue Fondskategorie „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen“ (§ 90l InvG – E) geschaffen werden.

Ziel der Bundesregierung ist es, mit diesem Gesetz zum einen eine höhere Mitarbeiterbindung und -motivation zu erzielen und zum anderen die Mitarbeiter stärker an der Einkommensdynamik des Produktionsfaktors Kapital zu beteiligen. Die ZKA-Verbände möchten dazu wie folgt Stellung nehmen.

Allgemeine Bewertung

Wir halten die übergeordneten Ziele der Mitarbeiterbeteiligung grundsätzlich für unterstützenswert, haben aber Bedenken, ob mit einer Kapitalbeteiligung nach dem vorliegenden Gesetzentwurf die vorgegebenen Ziele erreicht werden können und ob diese mit bereits gesetzten Prioritäten vereinbar sind.

So hat sich die Bundesregierung grundsätzlich für den Vorrang der Bildung von Altersvorsorgevermögen entschieden. Dieser Weg sollte weiter beschritten werden, anstatt zusätzliche, öffentlich geförderte Formen der Vermögensbildung zu schaffen. In einer großen Zahl von Tarifverträgen haben die Tarifparteien diesen Paradigmenwechsel der Politik aufgegriffen und Möglichkeiten geschaffen, damit Beiträge nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz in die kapitalgedeckte Altersvorsorge fließen können. Als Quelle für eine stärkere Rolle der Mitarbeiterkapitalbeteiligung dürften deshalb – trotz einer Anhebung der Fördergrenze – Beiträge aus der allgemeinen Vermögensbildung weitgehend ausfallen.

Zwar entsteht durch den Gesetzesentwurf kein direkter Wettbewerb zwischen Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Altersvorsorge, die finanziellen Mittel stehen prinzipiell jedoch nur einmal zur Verfügung. Es ist deshalb zu befürchten, dass ein Arbeitgeber, der seinen Mitarbeitern einen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge gewährt, nicht auch gleichzeitig noch im Rahmen des neuen Gesetzes eine Kapitalbeteiligung leisten wird. Dies dürfte insbesondere für die durch dieses Gesetz angesprochenen mittelständischen Unternehmen gelten. Gemessen

an der gesamtwirtschaftlichen Bedeutung wäre aus Sicht der ZKA-Verbände einer Stärkung der kapitalgedeckten Altersvorsorge eindeutig der Vorzug vor einer Ausweitung der steuerlichen Förderung der Mitarbeiterbeteiligung zu geben.

Außerdem konzentriert sich der Referentenentwurf auf die Mitarbeiter**kapital**beteiligung. Eine weitaus größere Anzahl von Unternehmen gewährt heute aber bereits Gewinn- oder Erfolgsbeteiligungen. Diese Form der Mitarbeiterbeteiligung ist wesentlich einfacher über Betriebsvereinbarungen zu organisieren und lässt die Mitarbeiter direkter am Unternehmenserfolg teilhaben.

Über diese grundsätzlichen Anmerkungen hinaus, gehen wir im Folgenden auf einzelne wichtige Passagen des Referentenentwurfs ein, die nach unserer Auffassung mitunter einer erfolgreichen Umsetzung des Gesetzes entgegenstehen.

Artikel 1: Änderung des Einkommensteuergesetzes

Im Gegensatz zum bisherigen § 19a Abs. 1 EStG beschränkt § 3 Nr. 39 a) EStG-E die Förderung auf Beteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers. Während die bisherigen gesetzlichen Regelungen die Anlage von Mitteln aus Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in markt-gängigen Aktienfonds erlaubten, wird dies somit durch das neue Gesetz ausgeschlossen. Damit werden indes durch den Gesetzentwurf die Möglichkeiten zur Beteiligung am Produktivkapital faktisch verschlechtert. Eine Beteiligung am Produktivkapital der deutschen Volkswirtschaft ist grundsätzlich durch jeden marktgängigen in Aktien deutscher Unternehmen investierenden Aktienfonds möglich. Diese werden je nach Investitionsschwerpunkt in unterschiedliche Risikoklassen eingeteilt. Die vorgegebenen Rahmenbedingungen für die neue Fondskategorie (siehe dazu im Folgenden unter Artikel 3) lassen jedoch erwarten, dass deren Kapitalmarkt-risiko weitaus höher sein wird, als dies für herkömmliche Aktienfonds der Fall ist. Der als besonders risikoavers bekannte deutsche Anleger, würde daher vermutlich das „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen“ meiden. Gleichzeitig wird ihm jedoch mit dem neuen Gesetzentwurf die Möglichkeit zur Investition in Aktienfonds verwehrt.

Für eine Beibehaltung der bisherigen Regelung spricht außerdem, dass dadurch eine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern vermieden wird, denen aufgrund der Struktur ihres Arbeitgebers ansonsten ein steuerlich geförderter Zugang verschlossen bliebe. Dies gilt gerade vor dem Hintergrund, dass für kleine Unternehmen weder die unmittelbare Beteiligung noch die „Mitarbeiterkapitalbeteiligungs-Sondervermögen“ in Betracht kommen dürften.

Artikel 2: Änderung des Fünften Vermögensbildungsgesetzes

Die deutsche Kreditwirtschaft begrüßt die Vorgehensweise, vorhandene Fördermechanismen, die aus dem Bereich der Anlage vermögenswirksamer Leistungen bekannt sind, maßvoll auszudehnen, indem der Prozentsatz der Arbeitnehmer-Sparzulage für vermögenswirksame Leistungen in Beteiligungen von 18 % auf 20 % erhöht wird. Auch die aufrundende Erhöhung der Einkommensgrenzen auf 20.000 Euro (Ledige) bzw. 40.000 Euro (Verheiratete), bis zu welchen Arbeitnehmer die Förderung in Anspruch nehmen können, wird vom ZKA begrüßt.

Das mit der Änderung von § 13 Abs. 1 VermBG-E vorgesehene Auseinanderlaufen dieser Einkommensgrenzen in Abhängigkeit der gewählten Anlageform aufgrund der beabsichtigten Beibehaltung der bisherigen Einkommensgrenzen in Höhe von 17.900 Euro (Ledige) bzw. 35.800 Euro (Verheiratete) im Falle von Anlagen nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 und 5 VermBG würde jedoch nicht nur den Beratungsaufwand unnötig erhöhen und der Transparenz entgegenwirken. Darüber hinaus hält der ZKA diese Ungleichbehandlung von Anlageformen nicht für sachgerecht und plädiert deshalb für eine allgemeine Anhebung der Einkommensgrenze für alle förderfähigen Anlageformen.

Artikel 3: Änderung des Investmentgesetzes

Im Investmentgesetz soll als eine neue Fondskategorie das „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen“ in den §§ 90l bis 90r InvG-E eingeführt werden. Damit soll auch kleinen und mittleren Unternehmen die Möglichkeit eröffnet werden, ihre Mitarbeiter am Produktivkapital zu beteiligen. Die in diesem Sondervermögen angesammelten Mittel sollen gleichzeitig auch der Mittelstandsfinanzierung dienen und diese Unternehmen stärken.

Gegenüber dem Referentenentwurf sind aus Sicht der ZKA-Verbände die folgenden Weiterentwicklungen und Präzisierungen zu begrüßen:

1. Bezugsberechtigte

Der § 90l Abs. 1 InvG-E legt fest, dass „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen“ für Mitarbeiter von solchen Unternehmen aufgelegt werden, die ihnen freiwillige Leistungen zum Erwerb von Anteilen an dem Sondervermögen gewähren. Der ZKA begrüßt hier ausdrücklich die im Gesetzentwurf erfolgte Klarstellung, dass Arbeitnehmer, die aus dem Unternehmen ausscheiden, nicht gezwungen sind, ihre Anteile an dem Fonds zurückzugeben, sondern diese weiter halten können. Dies ist im Sinne einer Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen.

2. Angaben im Verkaufsprospekt

Des Weiteren begrüßen die im ZKA vertretenen Verbände den Verzicht des Gesetzgebers auf den Ausweis einer Liste der beteiligten Unternehmen in § 90p InvG-E. Bei jedem neu hinzutretenden Unternehmen wäre ansonsten eine Neuauflage des Verkaufsprospekts erforderlich geworden. Die Neuregelung im Gesetzentwurf führt daher zu einer deutlichen Verfahrensvereinfachung.

Diese Korrekturen reichen aus Sicht der ZKA-Verbände jedoch nicht aus, damit die „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen“ die in sie gesetzten Erwartungen auch tatsächlich erfüllen können. Weitere Verbesserungen des Gesetzentwurfs erscheinen daher zwingend erforderlich.

Generelle Würdigung

Der Entwurf des „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögens“ wirft die Frage auf, welches Ziel der Gesetzgeber damit eigentlich verfolgt. Für die Mitarbeiter mittelständischer Unternehmen eine breite Basis für die Beteiligung an ihren Unternehmen zu schaffen und damit ein Gegengewicht zur Belegschaftsaktie der börsennotierten Unternehmen, legt eine Fondslösung nahe. Ein Gegengewicht zur Belegschaftsaktie wird ein solcher Fonds aber nur bilden können, wenn er einerseits über die Identifikation mit dem eigenen Unternehmen die Motivation stärken kann und andererseits eine vergleichbare Fungibilität wie die Belegschaftsaktie erreicht. Diese Grundvoraussetzung wird mit dem Gesetzentwurf nur bedingt erreicht.

Die Anreize sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber, sich in dieser Form der Mitarbeiterbeteiligung zu engagieren, sind unzureichend. Damit ein „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen“ beim gegebenen Umfang der steuerlichen Förderung eine operationale Größe erreicht, ist die Teilnahme von hunderten mittelständischer Unternehmen notwendig. Ein einzelnes Unternehmen kann unter diesen Umständen nur noch in sehr begrenztem Umfang eine Bindungswirkung erzielen. Dies ist jedoch eines der wichtigsten Motive für direkte Unternehmensbeteiligungen.

Die Schaffung eines Branchenfonds reicht hier zur Identifikationsstiftung keinesfalls aus. Branchenfonds existieren bereits in ausreichender Zahl am Markt und erfüllen nicht die mit dem Gesetzentwurf angestrebte Zielsetzung. Gerade für die Motivationsfunktion der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist der direkte Bezug auf das „eigene Unternehmen“ entscheidend.

Es bleiben für die Unternehmen als potenzieller Anreiz also Vorteile in der Unternehmensfinanzierung. Aber auch hierfür ist das „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen“ nicht wirklich attraktiv. Ein Unternehmen, das sich am „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen“ beteiligt, kann zunächst nicht sicher sein, dass es daraus auch Investitionsmittel erhalten wird. Zusätzlich wird der vorgeschriebene hohe Fremdkapitalanteil nicht zu einer Stärkung der Eigenkapitalbasis des Unternehmens beitragen.

Für die Arbeitnehmer bestehen aus den zu Artikel 1 genannten Gründen nur geringe Anreize zur Beteiligung. Es ist daher zweifelhaft, ob „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen“ in der geplanten Form von mittelständischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern akzeptiert würden und damit ihre Zwecke erfüllen könnten. Aber selbst wenn dies der Fall sein sollte, werden es die vorgegebenen Rahmenbedingungen den Kapitalanlagegesellschaften schwierig machen, überhaupt solche Produkte anzubieten.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen

1. Anlagemöglichkeiten

Die Anlagegegenstände und -grenzen sind in § 90m InvG-E geregelt. Im Hinblick auf die geplante Einführung von „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen“ erscheinen uns die starren und restriktiven Anlagevorschriften überzogen. Sie gefährden den Erfolg des Gesetzes. Insbesondere die Verpflichtung der Kapitalanlagegesellschaften, mindestens 75 % in Anlageformen der beteiligten Unternehmen zu investieren (§ 90m Abs. 2 InvG-E), ist sachfremd. Damit wären drei Viertel der Fondszusammensetzung fremdbestimmt: Der Fondsmanager hat auf den Teilnehmerkreis keinen Einfluss. Diese Regelung schränkt die Fondsmanager in ihrem Bemühen erheblich ein, ein aktives Asset Management zu betreiben und damit ein ausgewogenes Chancen-/Risikoprofil des Fonds zugunsten der investierenden Mitarbeiter zu erreichen.

Kritisch wird auch die Aufteilung dieser Fondszusammensetzung bewertet. Dies gilt vor allem für die Vorgabe, dass unter bestimmten Umständen 50 % der Mittel des Mitarbeiterbeteiligungsfonds in Form von Fremdkapital in die beteiligten Unternehmen investiert werden sollen. Eine im Übrigen zulässige Beteiligung über Wertpapiere dürfte aufgrund der vorwiegenden Rechtsform bei kleinen und mittelständischen Unternehmen wohl ohnehin weitgehend ausscheiden. Es besteht die Gefahr, dass die Voraussetzung für den Erwerb von Darlehensforderungen gegen Teilnehmerfirmen, nämlich dass diese überhaupt in ausreichender

Zahl und Bonität auf dem Markt angeboten werden, nicht zu erfüllen sein wird. Dieses Problem hat wohl auch der Gesetzgeber erkannt. Allerdings gefährdet die vorgeschlagene Lösung, dass die Zahl der Unternehmen, in die der Fonds investiert, im Extremfall bis auf Eins reduziert werden kann, den Erfolg des „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögens“. Die getroffenen Regelungen zur Risikostreuung sind ungeeignet, das Problem der weitgehend fremdbestimmten Anlagemöglichkeiten zu lösen. Dem Fondsmanagement wird im ungünstigsten Fall die Wahl eröffnet, ob es risikogestreu in viele Teilnehmerfirmen mit überwiegend niedrigem Rating und damit hohem Verlustrisiko investieren soll, oder ob es ein Klumpenrisiko schafft, indem es das Fondsvermögen in einer einzigen, Erfolg versprechenden Teilnehmerfirma anlegt. Darüber hinaus wird die Steuerung des Fonds durch direkte Beteiligungen – speziell im Bereich Mittelstand – erschwert, wenn solche Beteiligungen möglicherweise nicht liquide oder schwer veräußerbar sind.

Für die Anlage in Vermögensgegenstände ohne Bezug zu Teilnehmerfirmen gelten dagegen strenge Risikostreuungsvorschriften. Hier dürfen nicht mehr als 5 % des Sondervermögens in Papiere eines Emittenten beziehungsweise Anteile eines Zielfonds angelegt werden. Diese Regelung kontrastiert auffällig mit den geringen Anforderungen an die Risikostreuung bei der Investition in Teilnehmerunternehmen des Sondervermögens.

2. Anteilrücknahme

Gemäß § 90o Abs. 2 InvG-E darf die Rücknahme von Anteilen an „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen“ nur einmal halbjährlich bis einmal jährlich zu festen Terminen und mit einer Kündigungsfrist von einem bis zu 24 Monaten erfolgen. Die Kapitalanlagegesellschaft kann die Rücknahme dann nochmals um bis zu vier Jahre aufschieben, falls sie sich nicht in der Lage sieht, unter Wahrung der Anlegerinteressen für ausreichend Liquidität zu sorgen. Mit dieser sehr langen Frist zwischen Kündigung des Anlegers und Auszahlung der Anteile – insgesamt bis zu 7 Jahren – erkennt der Gesetzgeber die Problematik der Anlagevorschriften implizit an. Denn diese langen Fristen sind nur gerechtfertigt, insoweit ein relativ großes Risiko besteht, dass die Vermögensgegenstände des Fonds nicht liquide sind und überhaupt nicht oder nur zu unangemessen niedrigen Preisen veräußert werden können. Die Regelungen zur Anteilrücknahme können jedoch das Grundproblem der weitgehend fremdbestimmten Anlagemöglichkeiten nur mildern, aber nicht beseitigen. Wird an den restriktiven Anlagebeschränkungen der „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen“ festgehalten, ist zu erwarten, dass die als außergewöhnlich erachtete Aussetzung der Anteilsrücknahme eher die Regel als die Ausnahme sein wird. Dies wird der Akzeptanz der neuen Sondervermögen eindeutig entgegenwirken.

3. Mitarbeiterbeteiligung und Altersvorsorge

In der betrieblichen Praxis werden die für die Mitarbeiterbeteiligung und die für die Altersvorsorge zur Verfügung stehenden Mittel häufig in Konkurrenz zueinander stehen. Dies darf jedoch nicht zu einer Beschädigung der betrieblichen Altersvorsorge führen.

4. Änderungsvorschläge

Es handelt sich bei den „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen“ um ein neues Instrument, mit dem zunächst ausreichend Erfahrung gesammelt werden muss. Während die Vorgabe einer möglichst hohen Rückflussquote in die teilnehmenden Unternehmen unter Identifikations- und Motivationsgesichtspunkten nachvollziehbar ist, schränkt sie die Fondsmanager in ihrem Bemühen um ein ausgewogenes Chance-/Risikoprofil des Fonds zugunsten der investierenden Mitarbeiter erheblich ein.

Der Gesetzgeber sollte deshalb die Möglichkeit schaffen, die neuen „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen“ ausreichend zu erproben und eine mehrjährige Anlaufphase vorsehen. Innerhalb dieser Zeit könnten dann verschiedene Optionen zur Anwendung kommen.

Statt einer Vorgabe von Anlagegrenzen könnte das Gesetz entweder

- zunächst gänzlich ohne Anlagevorschriften ausgestaltet werden,
- in der Gesetzesbegründung die Investition von Mitteln in beteiligten Unternehmen als Zielvorstellung nennen.

Ergänzt werden sollte der Aufbau der „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen“ durch eine Überprüfung des Gesetzes und einer Evaluierung der praktischen Erfahrungen durch die Bundesregierung und externer Sachverständiger im vierten oder fünften Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes. Die im Referentenentwurf für die Erreichung der Anlagegrenze von mindestens 75 % vorgesehene zweijährige Anlaufphase ist hierfür kein sachgerechter Ersatz.

Sollte der Gesetzgeber trotz allem bereits zum jetzigen Zeitpunkt eine politische Vorgabe von Anlagegrenzen vorsehen, so sollten für diese Rückflüsse die gleichen Vorgaben zur Risikostreuung gelten wie für die Anlage in Vermögensgegenstände ohne Bezug zu Teilnehmerfirmen. Die Anlagegrenzen müssten demzufolge als Höchst- und nicht wie im jetzigen Referentenentwurf als Mindestgrenze definiert werden. Den Kapitalanlagegesellschaften würde damit die Möglichkeit gegeben, stärker auch außerhalb der an den „Mitarbeiter-

beteiligungs-Sondervermögen“ beteiligten Unternehmen zu investieren. Auf diese Weise würde nicht nur der Aufbau eines ausreichenden Vermögensvolumens erleichtert, erst durch die freiere Anlagepolitik ließe sich eine zu anderen Marktprodukten vergleichbare Rendite erzielen, die eine elementare Voraussetzung der Akzeptanz der neuen Sondervermögen bei den Anlegern darstellt.

Es liegt im Interesse der Kreditwirtschaft, dass die „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen“ ein erfolgreicher Bestandteil der steuerlich geförderten Mitarbeiterkapitalbeteiligung werden. Dies setzt jedoch voraus, dass eine liquide, jederzeit fungible und nicht mit Klumpenrisiken behaftete Fondskategorie entsteht. Die Vorschläge des ZKA weisen in diese Richtung.

II. Antrag der Fraktion der FDP „Mitarbeiterbeteiligung - Eigenverantwortliche Vorsorge stärken“

1. Fondskategorie des „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen“ nicht zwangsläufig als Branchenfonds ausgestalten

Im Antrag der Fraktion der FDP erfolgt auf der Seite 1 eine Gleichsetzung der Fondskategorie des „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen“ mit einem Branchenfonds. Der ZKA möchte hier nochmals daraufhin weisen, dass die Ausgestaltung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung über Branchenfonds nicht der Zielsetzung der Bindung des Arbeitnehmers an das „eigene Unternehmen“ entspricht. Siehe hierzu auch die obigen Ausführungen.

2. Mitarbeiterbeteiligung und Altersvorsorge nicht vermischen

Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist kein Bestandteil der Altersvorsorge, sondern eine Form der Vermögensbildung. Deshalb lehnt der ZKA die im Antrag der Fraktion der FDP vorgesehene Vermischung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung mit der Altersvorsorge durch eine schlichte Bündelung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Produkten der Altersvorsorge auf einem Altersvorsorgekonto ab. Er ist der Ansicht, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung die an eine Altersvorsorge gesetzten Anforderung in Bezug auf Anlagedauer, Anlagerisiko beziehungsweise Anlagesicherheit nicht erfüllt.