

Stellungnahme der Allianz SE zum Gesetzentwurf zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz)

- Drucksache 16/1531 -

Es wird ausdrücklich begrüßt, die Arbeitnehmer in Zeiten forciert Globalisierung stärker am Wachstum und Unternehmenserfolg zu beteiligen, insoweit auch die Unternehmensbindung zu unterstützen und die Eigenkapitalbasis besonders der mittelständischen Unternehmen zu verbessern.

Zugleich ist der vorliegende Gesetzentwurf (GE) ein weiterer Baustein auf dem Weg zu einer Verbesserung der individuellen Vermögensbildung und Altersvorsorge.

Um aber das Potenzial der Geförderten möglichst rasch wie breit auszuschöpfen, müssen Attraktivität wie Praktikabilität erheblich stärker berücksichtigt werden:

1. Mitarbeiterbeteiligungsfonds

Für die neuen Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen ist im Ergebnis zu befürchten, dass die politischen **Ziele des GE durch die wenig sachgerechten Vorgaben nicht erreicht** werden; es mangelt sowohl an Attraktivität für die Beteiligten wie auch an Praktikabilität für eine erfolgreiche Umsetzung:

- Nach dem Gesetzentwurf sollen Mitarbeiterbeteiligungsfonds 75 % in den Unternehmen investieren, deren Mitarbeiter am Fonds beteiligt sind (Rückflussquote).
- 50 % des Fondsvermögens sollen in unverbriefte Darlehensforderungen, wie beispielsweise Schuldscheine, weitere 25 % in nicht börsennotierte Unternehmensbeteiligungen und Wertpapiere investiert werden.
- Lediglich **25 %** des gesamten Fondsvermögens dürfen in Aktien, Anleihen und Geldmarkttitel investiert, also entsprechend klassischem Geschäftsmodell einer nach KAG treuhänderisch für den Anleger tätigen Kapitalanlage-/Fondsgesellschaft angelegt werden (Anlagegrenzen)

Ein solcher „**KAG-Treuhandfonds**“ zeichnet sich aber gerade dadurch aus, dass er eine **Risikoabsicherung durch Risikostreuung** bietet.

Eine wie im GE verpflichtende 75%-Investitions-/Rückfluss-Quote würde die Diversifikationsmöglichkeiten derart einschränken, dass eine sinnvolle Risikobegrenzung kaum mehr erfolgen kann. Dieses **Risiko hätte der Anleger/ Mitarbeiter** zusätzlich zu seinem Arbeitsplatzrisiko **zu tragen**.

Problematisch ist zudem: 75% des Fondsportfolios würde aus Titeln bestehen, für die es ggf. **keine Marktpreise** gibt. Dies widerspräche den hohen Anlegerschutzstandards. Auch ein Mitarbeiterbeteiligungsfonds muss bei seiner Anlagepolitik Rendite- und Risikogesichtspunkte ausreichend berücksichtigen. Den Mitarbeitern, die sich an diesem Fonds freiwillig beteiligen können, würde damit ein wesentlicher Anreiz fehlen. Die Mitarbeiter werden kaum bereit sein, ein undiversifiziertes, kumuliertes Anlagerisiko zu tragen.

- Mitarbeiterbeteiligungsfonds sollen zugleich ein **Instrument der Mittelstandsfinanzierung** sein. Doch diese Rolle kann und sollte der Fonds nicht primär erfüllen. Eine Unternehmensfinanzierung über (nur!) unverbriefte Darlehensforderungen samt Investitionen in nicht börsennotierte Unternehmensbeteiligungen und Wertpapiere bedeutet für den Mitarbeiterbeteiligungsfonds in der vorgesehenen Ausgestaltung ein nicht diversifizierbares Risiko. Das dürfte kaum der jeweiligen Risikoaversion des Arbeitnehmers entsprechen. Insoweit kann der KAG-Mitarbeiterbeteiligungsfonds auch seiner **Treuhänderfunktion** gegenüber den Anlegern **nicht gerecht** werden.
- Beteiligte Unternehmen (**Reziprozität**): Um ein praktisch nutzbares **Anlageinstrument für Arbeitnehmer** zu schaffen, sollte die Quote für Anlagen in Teilnehmerfirmen (Reziprozität) erheblich flexibler ausgestaltet sein. Sonst fehlt Kapitalanlagegesellschaften und anderen Initiatoren die Möglichkeit, passgenaue Lösungen für Mitarbeiterbeteiligungsfonds zu entwickeln; denn die Investitionsmöglichkeiten in Teilnehmerfirmen dürften je nach Branche und Region stark schwanken.

Um den Erfolg des Mitarbeiterbeteiligungsfonds nicht völlig in Frage zu stellen, sollte zumindest die Rückflussquote in Teilnehmerfirmen allenfalls als mögliche Obergrenze fixiert und die Vorgabe von Anlagequoten sowohl arbeitnehmer- wie praxisgerechter angepasst werden (im GE vorgesehene Übergangsfristen würden das zentrale Problem nicht lösen).

2. Lebensversicherer als Anbieter zulassen

Bisher sind als **Anbieter von Mitarbeiterbeteiligungssondervermögen** nur **Kapitalanlagegesellschaften** zugelassen.

Aber auch **Lebensversicherungsunternehmen** können die an das Mitarbeiterbeteiligungssondervermögen gestellten Anforderungen erfüllen. So hat die Ausweitung des Anbieterkreises bei der „Riesterrente“ gezeigt, dass dies zu einer größeren Akzeptanz und Verbreitung in der Bevölkerung führt. Darüber hinaus können Versicherer direkt Darlehen an die beteiligten Unternehmen vergeben und damit insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen Kapital zur Verfügung stellen.

Deshalb sollten, auch Lebensversicherungen mit in dieses Konzept einbezogen werden, wobei diese die gleichen Kapitalanlagevorschriften wie Kapitalanlagegesellschaften zu erfüllen hätten.

Da der verdiente/erwirtschaftete Euro letztlich nur einmal verteilt und angelegt werden kann, gibt es ein **Konkurrenzverhältnis** zwischen den Mitarbeiterbeteiligungsformen und denen der (betrieblichen) Altersvorsorge.

Ob und inwieweit es dabei zu marktmäßigen „Verdrängungs-/Kannibalisierungseffekten“ kommen darf, bleibt letztlich eine politische Entscheidung.