

**Deutscher  
Gewerkschaftsbund**

**Bundesvorstand**

# **Stellungnahme des DGB zum Regierungsentwurf**

## **eines Gesetzes zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapital- beteiligung**

Verantwortlich:  
Dietmar Hexel  
DGB Bundesvorstand

Nachfragen an:  
Marie Seyboth  
Bereich Mitbestimmung  
und Unternehmenspolitik  
030 240 60 769

Stand: 03.11.08

## **1. Grundsätzliche Anmerkungen**

Der vorliegende Regierungsentwurf verfolgt das Ziel, durch einen Ausbau der Mitarbeiterkapitalbeteiligung dazu beizutragen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein fairer Anteil am Erfolg der Unternehmen, für die sie ihre Arbeitskraft einsetzen, zusteht. In der Begründung des Regierungsentwurfs wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es ein Gebot wirtschaftlicher Vernunft und sozialer Gerechtigkeit sei, dass die Beschäftigten am Ertrag der Volkswirtschaft gerecht und ausgewogen teilhaben.

Diesem Ziel der Bundesregierung kann aus gewerkschaftlicher Sicht grundsätzlich zugestimmt werden. Es zeigt sich, dass die Schere zwischen Arm und Reich in den vergangenen Jahren immer weiter auseinander gegangen ist. Die Kluft zwischen Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen einerseits und dem Einkommen aus Arbeitnehmertätigkeit andererseits ist größer geworden.

Daher begrüßt der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) den vorliegenden Regierungsentwurf als einen Schritt in die richtige Richtung.

Wir weisen jedoch darauf hin, dass das selbsterklärte Ziel der Bundesregierung angesichts der geringen Reichweite des Regierungsentwurfes nicht erfüllt wird. Weiterhin besteht die Notwendigkeit, den vorliegenden Regierungsentwurf um präzisere Maßnahmen zum Anlegerschutz sowie zur Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ergänzen und in den Gesamtzusammenhang einer verteilungspolitischen Neuausrichtung der Regierungspolitik zu stellen.

## **2. Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist keine Alternative zur Tarifpolitik**

Der sinkende Anteil der Arbeitnehmerentgelte am Volkseinkommen erfordert gerade jetzt eine aktive Tarifpolitik. Nur eine Kombination aus aktiver Tarifpolitik, sozialer Steuerpolitik sowie zusätzlicher Gewinn- und Kapitalbeteiligung kann zu einer nachhaltigen Verbesserung der Verteilungssituation in Deutschland führen. Daher fordern wir die Bundesregierung auf, die angestrebte Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in den Gesamtzusammenhang einer verteilungspolitischen Neuausrichtung der Regierungspolitik zu stellen.

Ausdrücklich begrüßt wird der Grundsatz, dass die geförderte Vermögensbeteiligung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn aus freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers gewährt werden muss. Insofern wird den im politischen Raum erhobenen Forderungen, Mitarbeiterkapitalbeteiligung und zusätzliche Altersversorgung zu vermischen, eine klare Absage erteilt. Auch dürfen die Bestrebungen, Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu fördern nicht dazu führen, dass die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung aufgegeben wird.

### **3. Reichweite des Regierungsentwurfes**

Die im Regierungsentwurf angestrebte mittelfristige Erhöhung der Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit direkten oder indirekten Beteiligungen an ihren Unternehmen von zwei auf drei Millionen ist angesichts der knapp 40 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland zu gering, um dem selbstgestellten Anspruch eines fairen Anteils am Erfolg der Unternehmen gerecht zu werden.

Zudem ist zu berücksichtigen, dass bestimmte Berufsgruppen, z. B. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst oder in Non-Profit-Organisationen weiterhin systematisch von der Förderung ausgeschlossen bleiben.

Auch die geplanten Verbesserungen der Förderung nach dem fünften Vermögensbildungsgesetz (VermBG) bleiben hinter dem Anspruch zurück. Die Erhöhung der Einkommensgrenze für die Arbeitnehmersparzulage für vermögenswirksame Leistungen auf 20.000 € bzw. 40.000 € (zusammen veranlagte Ehegatten) wird ausdrücklich begrüßt. Trotzdem zeigt sich, dass angesichts eines Durchschnittslohns eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers / einer Arbeitnehmerin von 3.098 € monatlich (Statistisches Bundesamt) nur ein Teil der ohnehin begrenzten Anzahl der für die Förderung in Frage kommenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Genuss dieser Unterstützung gelangen kann.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob es nicht sinnvoller gewesen wäre, die eingeplanten finanziellen Mittel für eine Förderung der Betriebsrenten zu verwenden.

#### **4. Einbeziehung aller Arbeitnehmer/innen in die Förderung**

Ausdrücklich begrüßen wir, dass für die neuen Modelle der Mitarbeiterkapitalbeteiligung der Grundsatz der Gleichbehandlung gilt. Es ist von großer Bedeutung, alle Beschäftigten eines Unternehmens in die staatliche Förderung einzubeziehen und damit Anreize gegen eine diskriminierende Zuteilung von Kapitalbeteiligungen und einer möglicherweise daraus folgenden Spaltung der Belegschaft zu setzen.

Daher appelliert der DGB an alle am weiteren Gesetzgebungsverfahren Beteiligten, am Grundsatz der Gleichbehandlung festzuhalten.

#### **5. Verbessertes Anlegerschutz**

Der DGB begrüßt, dass zusätzlich zur Förderung der direkten Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Beteiligung über einen speziellen Mitarbeiterbeteiligungsfonds gefördert werden soll und dass Mitarbeiterbeteiligungsfonds als eigene identifizierbare Fondskategorie neu in das Investmentgesetz eingeführt werden. Die Grundproblematik jeglicher materieller Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besteht darin, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neben dem Risiko des Arbeitsplatzverlustes zusätzlich das Risiko eines Vermögensverlustes tragen (doppeltes Risiko). Die Einbeziehung von Fonds-Gesellschaften in die Förderung stellt einen wichtigen Schritt zur Begrenzung des doppelten Risikos dar.

Die aktuelle Finanzkrise zeigt jedoch überdeutlich, dass auch die grundsätzlich vor einer Insolvenz geschützten Investmentfonds einem nicht unerheblichen Risiko des Wertverlustes ausgesetzt sind. Daher fordert der DGB eine garantierte Mindestverzinsung der Einlage der Arbeitnehmer/innen in einen Mitarbeiterkapitalbeteiligungsfonds. Für eine solche Einlagensicherung spricht auch die Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung aus Steuermitteln.

Ein weiteres Problem sehen wir in der Vorgabe, nach einer Übergangszeit mindestens 75% des Fondsvermögens in diejenigen Unternehmen zu investieren, deren Arbeitnehmer/innen sich an dem Mitarbeiterbeteiligungsfonds beteiligen. Diese könnte sich als „Hürde“ für die Neugründung von Mitarbeiterbeteiligungsfonds und als Bremse für ihre Profitabilität und Attraktivität erweisen. Außerdem bestehen dadurch Anreize dahingehend, lediglich diejenigen wenigen Unternehmen als Anlage auszuwählen, bei denen es sich um große bekannte Unternehmen oder um wenige hidden Champions handelt.

Eine solche Anlagepolitik würde bedeuten, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus möglicherweise weniger profitablen Unternehmen nicht in die Möglichkeit der (vergleichsweise sicheren) Anlage ihrer Vermögensanteile in Fonds geraten.

Daher schlägt der DGB grundsätzlich vor, zur Begrenzung des Anlagerisikos und zur Verbesserung der Attraktivität der Mitarbeiterbeteiligungsfonds die folgenden Maßnahmen zu prüfen:

- Eine garantierte jährliche Mindestverzinsung des von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingebrachten Kapitals.
- Eine Veränderung des vorgegebenen minimalen Anteils der Investitionen in Unternehmen, deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anteile am Fond erworben haben, von bislang 75 % hin zu einer Regelung, nach der lediglich mindestens 50 % des Fondsvermögens in diejenigen Unternehmen investiert werden müssen, deren Arbeitnehmer/innen sich am Fonds beteiligen. Anzustreben sind 75 %, von dieser Vorgabe soll jedoch abgewichen werden dürfen, wenn eine Erläuterung der Gründe im jährlichen Rechenschaftsbericht der Kapitalanlagegesellschaft erfolgt.
- Es sollte maximal möglich sein, bis zu 25 % des Fondsvermögens in lediglich ein Unternehmen zu investieren. Die bislang mögliche Größenordnung von 75 % konterkariert das Ziel der Risikomischung.

## **6. Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Für den DGB ist eine Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Anlagestrategie der Mitarbeiterbeteiligungsfonds zwingend geboten, um die Attraktivität, die Bekanntheit und die Legitimation der Fonds innerhalb der Belegschaften zu erhöhen und die Interessen der Arbeitnehmer/innen gegenüber dem Fondsmanagement artikulieren zu können. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen ist weiterhin ein Garant für eine langfristige und nachhaltige Anlagepolitik.

Daher fordert der DGB, wirksame Instrumente einer Kontrolle und Überwachung des Fondmanagement insbesondere durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der beteiligten Unternehmen sowie ihrer Gewerkschaften zu gewährleisten. Dies könnte im Rahmen eines für die Mitarbeiterbeteiligungs-

## Mitarbeiterkapitalbeteiligung (MKB)

fonds neu einzurichtenden Kontrollgremiums (beispielsweise eines Beirates) erfolgen.

Die personelle Zusammensetzung eines solchen Gremiums, ihre Rechte und Pflichten sowie die Fragen der Haftung sollten vom Gesetzgeber festgelegt werden. Das Kontrollgremium sollte insbesondere die Entscheidung über die Investmentstrategie des Fonds treffen. Dabei sollte die Ausrichtung eines Teils der Investitionen an Kriterien der sozialen, gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung möglich sein.