



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

Dr. Hans-Dieter Holtzmann

Deutsche Bank AG  
Global Banking – Country Coverage  
Unter den Linden 13-15  
10117 Berlin

Tel. +49 30 3407-2407  
Fax +49 30 3407-2830  
hans-dieter.holtzmann@db.com

31. Oktober 2008

**Öffentliche Anhörung zu dem 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 -**

Sehr geehrter Herr Oswald,

vielen Dank für Ihr Schreiben vom 20. Oktober 2008 und die Einladung zur Teilnahme an der o.g. öffentlichen Anhörung, die wir gerne wahrnehmen werden.

Anbei erhalten Sie, wie erbeten, vorab die schriftliche Stellungnahme unseres Hauses.

Mit freundlichen Grüßen

Nikolaus Schmidt-Narischkin  
Managing Director / Geschäftsführer  
DB Advisors

Dr. Hans-Dieter Holtzmann  
Director  
Global Banking – Country Coverage

**Schriftliche Stellungnahme der Deutsche Bank AG**

**Öffentliche Anhörung am 5. November 2008  
zu dem 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 -**

Nach Auffassung der Deutsche Bank AG ist der von der Bundesregierung vorgelegte Gesetzentwurf in wichtigen Punkten geeignet, der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland zu einer stärkeren Verbreitung zu verhelfen. Die Verbesserung der steuerlichen Förderung dürfte einen wichtigen Anreiz für viele Unternehmen und deren Mitarbeiter darstellen, Mitarbeiterkapitalbeteiligungsformen anzubieten bzw. sich an diesen zu beteiligen. Mit der geplanten Neueinführung von Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen wird zudem gerade kleinen und mittleren Unternehmen und Betrieben die Möglichkeit gegeben, ihre Mitarbeiter durch überbetriebliche, z.B. branchenorientierte Lösungen zu beteiligen.

**1. Gesetzentwurf weist gegenüber Eckpunktebeschluss der Regierungskoalition vom April bereits einige wichtige Verbesserungen auf**

Gegenüber dem Eckpunktebeschluss „Mehr Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland“ der Regierungskoalition vom 28. April 2008 sind aus Sicht der Deutsche Bank AG insbesondere die folgenden Weiterentwicklungen und Präzisierungen zu begrüßen:

**a. Zulassung der Anlage in verbriefte Beteiligungen und Kreditforderungen**

Der Gesetzentwurf erlaubt den Kapitalanlagegesellschaften ausdrücklich den Erwerb von Wertpapieren, die Beteiligungen oder Kredite verbriefen, die den beteiligten Unternehmen z.B. von ihrer Hausbank gewährt wurden (§ 90m, Abs. 2). Im Eckpunktebeschluss war noch vorgesehen, dass die Kapitalanlagegesellschaften nur unverbriefte Darlehensforderungen und nicht börsennotierte Unternehmensbeteiligungen sowie Wertpapiere der beteiligten

Unternehmen erwerben dürfen. Dies hätte – worauf die Begründung zu § 90m, Abs. 2, zu Recht hinweist – eine erhebliche Einschränkung der Praktikabilität und Effizienz und damit letztlich der Attraktivität der Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen bedeutet.

#### b. Gewisse Flexibilisierung der Anlagegrenzen für einzelne Anlageformen

Der Eckpunktebeschluss sah noch vor, dass Fonds exakt 50% in unverbriefte Darlehensforderungen und 25% in nicht börsennotierte Unternehmensbeteiligungen sowie Wertpapiere der beteiligten Unternehmen investieren müssen. Dies hätte eine erhebliche Einschränkung der Flexibilität der Fonds bedeutet und damit u.U. negative Auswirkungen auf deren Performance nach sich gezogen. Der Gesetzentwurf sieht demgegenüber vor, dass der Anteil nicht börsennotierter Unternehmensbeteiligungen und Wertpapiere der beteiligten Unternehmen 25% nicht übersteigen darf (§ 90m, Abs. 3). Diese Begrenzung ist aus Sicht eines Asset Managers akzeptabel.

## **2. Dennoch bleiben auch im Gesetzentwurf noch erhebliche Schwachstellen zu korrigieren**

Trotz einiger wichtiger Verbesserungen gegenüber dem Eckpunktebeschluss der Regierungskoalition vom April enthält aus Sicht der Deutsche Bank AG auch der Gesetzentwurf noch einige erhebliche Schwachstellen. Diese gefährden das politische Ziel einer möglichst flächendeckenden Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung und sollten daher im weiteren Gesetzgebungsverfahren noch korrigiert werden.

#### a. Geforderte Mindestrückflussquote von 75% in beteiligte Unternehmen schädlich

Die im Gesetzentwurf enthaltene Verpflichtung der Kapitalanlagegesellschaften, mindestens 75% in Anlageformen der beteiligten Unternehmen zu investieren (§ 90m, Abs. 2), ist sachfremd und gefährdet den Erfolg des Gesamtprojekts. Es handelt sich bei den Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen um ein neues Instrument, mit dem noch Erfahrung gesammelt werden muss. Während die Vorgabe einer möglichst hohen Rückflussquote unter Identifikations- und Motivationsgesichtspunkten nachvollziehbar ist, schränkt sie die Fondsmanager in ihrem Bemühen um ein ausgewogenes Chancen-/Risikoprofil des Fonds zu Gunsten der investierenden Mitarbeiter erheblich ein. Die Erfahrungen mit der Riester-Rente zeigen, dass

neue Instrumente eine mehrjährige Anlaufphase benötigen. Dies gilt umso mehr bei überbetrieblichen Fondsmodellen, an denen zahlreiche Beteiligte erfolgreich zusammenwirken müssen (Politik, Finanzwirtschaft, Verbände, Unternehmen, Arbeitnehmervertretungen, usw.). Eine Verpflichtung des Fondsmanagers, mindestens 75% in beteiligte Unternehmen zu investieren, kann u.U. bereits am Fehlen einer entsprechenden Nachfrage der Unternehmen nach Bereitstellung von Investitionsmitteln durch den Fonds scheitern. Sie kann zudem zu Lasten der Rendite der Anleger gehen. Statt einer Vorgabe von Anlagegrenzen sollte daher das Gesetz

- zunächst möglichst ohne Anlagevorschriften ausgestaltet werden,
- in der Gesetzesbegründung die Wiederanlage von Mitteln in an Investivlohn-Plänen beteiligten Unternehmen als Zielvorstellung nennen und
- Sollvorstellungen für die Mittelanlage erst nach einer Aufbauphase von mindestens drei, eher jedoch vier bis fünf, Jahren aufnehmen, sofern diese politisch erwünscht sind.

Alternativ könnte der Gesetzgeber – ähnlich wie bei der Riester-Rente – auch eine Überprüfung des Gesetzes und eine Evaluierung der praktischen Erfahrungen durch die Bundesregierung und externe Sachverständige im vierten oder fünften Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes bereits gesetzlich festlegen und erst dann über etwaige Anlagevorschriften entscheiden. Die im Gesetzentwurf für die Erreichung der Anlagegrenze von mindestens 75% vorgesehene zweijährige Anlaufphase ist hierfür kein sachgerechter Ersatz. Sollte der Gesetzgeber jedoch – entgegen unserer Empfehlung – bereits zum jetzigen Zeitpunkt eine politische Vorgabe von Anlagegrenzen vorsehen, sollte die Rückflussquote zumindest in einer vier- bis fünfjährigen Anlaufphase, besser jedoch dauerhaft, 50% nicht übersteigen, um den Aufbau eines ausreichenden Anlagevolumens für ein Marktangebot der Fonds zu erleichtern.

#### b. Verpflichtung zur Zusatzbelastung der Arbeitgeber

Der Gesetzentwurf sieht unverändert als Voraussetzung für die Steuerfreiheit vor, dass – direkte und indirekte – Mitarbeiterkapitalbeteiligungen nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden und nicht auf bestehende oder künftige Ansprüche angerechnet werden, also „on top“ zu zahlen sind (Art. 1, Abs. 1). Der strikte Ausschluss der Entgeltumwandlung ist im Hinblick auf einen nachhaltigen Erfolg des Konzeptes in mehreren Punkten kritisch:

1. In einer wirtschaftlich schwierigen Situation der Volkswirtschaft insgesamt, einiger Wirtschaftsbereiche oder einzelner Unternehmen (wie aktuell) ist der Spielraum für on top-Zahlungen gering.
2. Wichtige Gestaltungsmöglichkeiten für die Tarifparteien, insbesondere in schwierigen Tarifrunden, würden verhindert.
3. Insbesondere für jüngere Arbeitnehmer spielt die kurzfristige Kapitalakkumulation eine ebenso wichtige Rolle (Phase der Haushalts- und Familiengründung) wie die langfristige Anlage in Altersvorsorgeprodukte.
4. Die Relation der jeweils investierten Volumina in Mitarbeiterkapitalbeteiligung bzw. betrieblicher Altersvorsorge lässt keine gravierende Beeinträchtigung der Altersvorsorge bei Zulassung einer Entgeltumwandlung auch für Zwecke der Mitarbeiterkapitalbeteiligung befürchten. Allerdings sollte es dem Arbeitnehmer möglich sein, Guthaben aus der Mitarbeiterkapitalbeteiligung steuerneutral in Formen der Altersvorsorge zu überführen.

Aufgrund der unterschiedlichen Zielsetzung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Altersvorsorge sollten beide Instrumente getrennt bleiben. Die im FDP-Antrag vorgeschlagene Bündelung unter dem Dach eines Altersvorsorgekontos mit weitreichenden Beschränkungen, z.B. hinsichtlich der Entnahmemöglichkeiten (erst ab dem 60. Lebensjahr), ist unter diesem Gesichtspunkt nicht zielführend.

Der Ausschluss der Entgeltumwandlung verschließt dem einzelnen Arbeitnehmer interessante Wege, z.B. die Umwandlung von Ansprüchen auf Vermögenswirksame Leistungen. Zudem schränkt die Forderung nach „on top“-Zahlungen – unter Einhaltung des auch im Gesetzentwurf festgeschriebenen Grundsatzes der doppelten Freiwilligkeit – die Attraktivität zur Beteiligung für Arbeitgeber (bzw. Verbände) ein – vor allem bei geringen Verteilungsspielräumen.

Schließlich ist die in der Begründung zum Gesetzentwurf erwähnte Notwendigkeit einer Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Umsetzung kritisch. Offen ist, ob eine erzwingbare oder eine freiwillige Betriebsvereinbarung gemeint ist. Die Notwendigkeit einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung widerspricht dem Grundsatz der doppelten Freiwilligkeit. Zudem ist unklar, was mit betriebsratslosen Betrieben passiert. Zu empfehlen ist, neben der Betriebsvereinbarung als Umsetzungsweg auch eine einseitige Allgemeinzusage des Arbeitgebers zuzulassen.

#### c. Kreis potenzieller Anleger sollte erweitert werden

§ 90I, Abs. 1, des Gesetzentwurfs sieht vor, dass Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen für Mitarbeiter aufgelegt werden, deren Unternehmen ihnen freiwillige Leistungen zum Erwerb von

Anteilen an dem Sondervermögen gewähren. Wünschenswert wäre, den Investorenkreis so breit wie möglich zu gestalten und nicht auf die berechtigten Mitarbeiter zu begrenzen, um ein möglichst großes Anlagevolumen zu bilden. Sollten die Fonds erfolgreich abschneiden und in entsprechenden Ranglisten erscheinen, könnte auch Interesse von sonstigen privaten Anlegern (ohne steuerliche Förderung) entstehen. Diese möglichen Zuflüsse sollten nicht ausgeschlossen werden. Denkbar ist ebenfalls ein Interesse der beteiligten Unternehmen (bzw. Verbände) an einer evtl. befristeten Anschubfinanzierung der Fonds, insbesondere da das Gesetz ja auch ausdrücklich die Investition in nur ein einzelnes Unternehmen gestattet und somit sogar die Auflegung von konzernspezifischen Fonds für einzelne Unternehmen ermöglicht.

Frankfurt am Main / Berlin, 31. Oktober 2008