

Entschließungsantrag

der Abgeordneten Dr. Thea Dückert, Kerstin Andreae, Birgitt Bender, Alexander Bonde, Kai Gehring, Brigitte Pothmer, Irmingard Schewe-Gerigk, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

**zu der dritten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung
– Drucksachen 16/10531, 16/11679 –**

Entwurf eines Gesetzes zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz)

Der Bundestag wolle beschließen:

Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. die geplanten Mitarbeiterbeteiligungssondervermögen (Mitarbeiterfonds) nicht als neue Fondskategorie in das Investmentgesetz einzuführen,
2. ebenso auf die Ausweitungen der steuerlichen Förderung im Einkommensteuergesetz und im Fünften Vermögensbildungsgesetz zu verzichten und stattdessen
3. ein Konzept zur Förderung der Mitarbeiterbeteiligung auf den Weg zu bringen, welches Mitarbeiterbeteiligung als Teil einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur in den Betrieben und nicht als reines Finanzanlageprodukt begreift.

Berlin, den 21. Januar 2009

Renate Künast, Fritz Kuhn und Fraktion

Begründung

Zu Nummer 1

Die geplanten Mitarbeiterfonds sollen für die Arbeitnehmer eine sichere Form der Mitarbeiterkapitalbeteiligung durch eine gewisse Risikostreuung eröffnen und gleichzeitig mittelständischen Unternehmen, die nicht als Aktiengesellschaft organisiert sind, als attraktive Option der Mitarbeiterbindung zur Verfügung stehen. Beide Ziele werden nicht erreicht.

Auch bei den Fonds kommt es zu einer Risikoakkumulation. Die 75-prozentige Begrenzung der Anlagemöglichkeiten auf (wenige) teilnehmende Unternehmen derselben Branche führt eben nicht zu einer adäquaten Risikostreuung. Und selbst innerhalb dieser Gruppe von Unternehmen darf bis zu 75 Prozent des Fondsvermögens in ein einzelnes Unternehmen investiert werden. Das Kapitalmarktrisiko dieser neuen Fondskategorie dürfte demnach weitaus höher sein, als dies bei herkömmlichen Aktienfonds der Fall ist. Die Bundesregierung führt die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Irre, wenn sie einerseits in § 90p Absatz 2 Nummer 3 des Gesetzentwurfs vorschreibt, es müsse einen „ausdrücklichen, drucktechnisch hervorgehobenen Hinweis“ auf die mögliche Risikokonzentration und das deshalb erhöhte Verlustrisiko geben, andererseits in der öffentlichen Debatte die Mitarbeiterfonds als vermeintlich sichere Form der Mitarbeiterbeteiligung anpreist.

Für den Arbeitnehmer ist der Fonds nicht nur eine riskante, sondern auch eine renditearme Anlage. Der Grund hierfür liegt darin, dass der Fonds nicht nach Renditegesichtspunkten investieren darf, sondern 75 Prozent in den beteiligten Unternehmen anlegen muss. Durch diese Einschränkung in der Anlagepolitik ist es dem Fondsmanager nicht möglich, flexibel auf Markttrends zu reagieren, um so eine für den Anleger optimale Rendite zu erzielen.

Die Mitarbeiterfonds sind auch deshalb für die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer uninteressant, weil die Anleger aufgrund der geringen Liquidität des Fonds nicht frei über ihr Kapital verfügen können. Es gilt eine Rücknahmefrist, die bis zu 24 Monaten betragen kann (§ 90o Absatz 2 Satz 2). Die Anteile werden nur 1- bis 2-mal jährlich zurückgenommen (§ 90o Absatz 2 Satz 1 des Gesetzentwurfs). Kann der Fonds seine Investments nicht unter Wahrung der Interessen der beteiligten Anleger veräußern, kann er sich mit der Rücknahme der Anteile sogar bis zu vier Jahre Zeit lassen (§ 90o Absatz 3 des Gesetzentwurfs). Im Ergebnis bedeutet das: Wenn der Mitarbeiter sein Geld zurück will, kann es sein, dass er bis zu sieben Jahre darauf warten muss (zwei Jahre maximale Rückgabefrist + maximal ein Jahr bis zum nächsten Rücknahmetermin + vier Jahre maximale Überschreitung des Rücknahmetermins = maximal sieben Jahre Wartezeit).

Die Mitarbeiterfonds sind jedoch nicht nur für die Anleger, sondern auch für die teilnehmenden Firmen uninteressant. Es ist durchaus im Bereich des Wahrscheinlichen, dass der Fonds nicht in jedem einzelnen teilnehmenden Unternehmen investiert. Dadurch sind die Mitarbeiter noch nicht einmal indirekt an „ihrem“ Unternehmen beteiligt. Zu den erhofften betrieblichen Effekten hinsichtlich der Identifikation mit dem eigenen Unternehmen, einer möglicherweise höheren Produktivität, niedrigerem Krankenstand, geringerer Fluktuation etc. wird es somit nicht kommen. Es ist sogar umgekehrt möglich, dass die Mitarbeiter finanziell gerade dann profitieren, wenn ein Konkurrenzunternehmen aus derselben Branche gute Geschäfte macht, wenn nämlich der Fonds in jenes Unternehmen und nicht in das eigene investiert hat.

Auch eine Stärkung der Eigenkapitalbasis ist nicht zu erwarten, da von den teilnehmenden Unternehmen zunächst 100 Prozent Eigenmittel aufgebracht werden müssen, aber nur 75 Prozent in sie zurückfließen. Wobei aus Sicht des einzelnen Unternehmens offen bleibt, ob und in welcher Höhe überhaupt Mittel zurückfließen. Die Wirtschaftsverbände erwarten deshalb zu Recht, dass sich die Eigenkapitalbasis der Unternehmen durch die Fonds nicht nur nicht verbessern, sondern sogar verschlechtern wird.

Den Mitarbeiterfonds gelingt es nicht den Widerspruch zwischen Risikostreuung einerseits und Mitarbeiterbindung andererseits aufzulösen. Verschiebt man die Stellschrauben hin zu einer höheren Bindung durch eine direktere Beteiligung am eigenen Unternehmen steigt das Risiko unweigerlich an, so dass die Vorteile des Fonds gegenüber einer betrieblichen Lösung verschwinden. Er-

hört man dagegen die Risikostreuung der Fonds, etwa durch flexiblere Anlagevorschriften, entfernt man sich immer weiter vom eigentlichen Konzept der Mitarbeiterbeteiligung. Dann entsteht ein Legitimationsproblem, weil nicht begründet werden kann, warum ein Großteil der Bevölkerung – etwa Beschäftigte bei Kirchen, Wohlfahrtsverbänden oder Beschäftigte im öffentlichen Dienst – von dieser steuerlich subventionierten Vermögensbildung ausgeschlossen werden.

Zu Nummer 2

Der Staat hat nicht die Aufgabe, durch Steueranreize die Bürger in riskante Anlagen zu lenken. Genau dies geschieht jedoch durch die verstärkte Förderung der betrieblichen Mitarbeiterbeteiligung. Eine sichere Kapitalanlage verlangt nach Risikostreuung, Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist genau das Gegenteil. Geht das Unternehmen Pleite, ist nicht nur der Arbeitsplatz, sondern auch die Kapitalanlage verloren. Dies ist das vielzitierte „doppelte Risiko“ bei der betrieblichen Kapitalbeteiligung. Die Bundesregierung trägt diesem Risiko nicht Rechnung. Ein verbindlicher Insolvenzschutz, zumindest für die Dauer der Sperrzeit, ist nicht vorgesehen.

Ein zweites zentrales Problem bei der Ausweitung der steuerlichen Förderung besteht darin, dass die Mitarbeiterbeteiligung hierdurch verstärkt in ein Konkurrenzverhältnis zur Altersversorgung gerät. Trotz des Verbotes die Entgeltumwandlung für die Mitarbeiterbeteiligung einzusetzen, besteht dieses Konkurrenzverhältnis in der Praxis. Unternehmer und Mitarbeiter werden sich gleichermaßen Gedanken machen, für welches der beiden Ziele sie vorhandene Mittel einsetzen. Es ist ein schwerer Fehler, die Priorität für den Aufbau betrieblicher und privater Altersvorsorge faktisch in Frage zu stellen.

Die verstärkte steuerliche Förderung ist darüber hinaus wenig zielgenau. Gerade mittelständische Unternehmen und Menschen mit einem prekären Beschäftigungsverhältnis oder mit einer unsteten Erwerbsbiographie werden von der Förderung nicht oder nur weit unterdurchschnittlich profitieren. Stattdessen profitieren von der steuerlichen Förderung vor allem Großunternehmen mit über 500 Beschäftigten. Diese sind in der Regel als Aktiengesellschaft organisiert, können vergleichsweise einfach Belegschaftsaktien ausgeben und tun dies heute auch schon weit überdurchschnittlich. Hier wird eine verstärkte steuerliche Förderung zu Mitnahmeeffekten führen.

Ein Blick in die Statistiken, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer heute schon von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen profitieren zeigt, dass vor allem Menschen im mittleren bis höheren Einkommensbereich mit einem unbefristeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz, statistisch gesehen am häufigsten in einer großen internationalen Aktiengesellschaft (AG) in dem Kredit- und Versicherungsgewerbe, am Kapital ihres Unternehmens beteiligt werden. Eine Ausweitung der steuerlichen Förderung würde nur dazu führen, dass noch mehr Steuergelder in diese sozialpolitisch kaum bedürftige Zielgruppe fließt. Aus dieser Sicht scheint es sinnvoller knappe Steuergelder eher auf die Gruppen zu konzentrieren, die derzeit weit größere Probleme haben, Vermögensbildung zu betreiben beziehungsweise eine private Altersvorsorge aufzubauen, also etwa Geringverdiener, Menschen mit unsteten Erwerbsbiographien oder Soloselbständige.

Zu Nummer 3

Die Mitarbeiterbeteiligung ist Teil und Ergebnis einer partizipativen Unternehmenskultur. Der Ansatz der Bundesregierung, die Mitarbeiterbeteiligung als Finanzanlageprodukt zu begreifen und entsprechend rein steuerlich zu fördern, verkennt den Charakter des Konzeptes. Es steht zu befürchten, dass Unternehmen allein deshalb Beteiligungsprogramme auflegen, damit ihre Mitarbeiter in den Genuss der Steuervergünstigungen gelangen, ohne dass die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Beteiligung vorliegen. Im schlimmsten Fall wird das Kon-

zept der Mitarbeiterbeteiligung durch die Pläne der Bundesregierung somit sogar diskreditiert.

Die Mitarbeiterbeteiligung funktioniert nur, wenn materielle und immaterielle Beteiligung zusammenkommen. Damit ist dem Konzept der Mitarbeiterbeteiligung eine partizipative, emanzipatorische Komponente inhärent. Die Mitarbeiterbeteiligung verlangt nach Teilhabechancen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die formalen Mitbestimmungsregeln hinaus. Darin besteht auch der gesellschaftspolitische Mehrwert des Konzeptes. Die Mitarbeiterbeteiligung ist ein Baustein einer modernen Teilhabegesellschaft, nicht einmal zuerst wegen der Mitentscheidungsrechte, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund ihrer Unternehmensanteile erhalten, sondern zuerst aufgrund der partizipativen Unternehmenskultur, die eine Voraussetzung für das Gelingen des Konzeptes ist.

Erst wenn eine tatsächliche Einbringung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv gestaltet wird, entfaltet eine finanzielle Beteiligung die erhofften positiven Effekte hinsichtlich Krankenstand, Produktivität und Motivation. Ohne solche Partizipationsmöglichkeiten ist eine finanzielle Mitarbeiterbeteiligung aus Sicht des Arbeitnehmers lediglich ein Bonus, auf dessen Zustandekommen oder Nichtzustandekommen er keinen Einfluss hat.

Trotz verharrender Kräfte, insbesondere in mittelständischen Familienunternehmen, erleben wir einen Wandel in der Unternehmenskultur. Die Zeiten patriarchisch geführter Unternehmen, mit strenger Hierarchie, in denen die Leitung denkt und die Mitarbeiterschaft nur ausführt, nähern sich ihrem Ende. An ihre Stellen treten zunehmend Unternehmen mit flachen Hierarchien, in denen die Geschäftsführung eine Politik der offenen Türen betreibt und in denen das Feedback und die Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiterschaft systematisch erhoben und in die Unternehmensstrategie integriert werden. Zu dieser Unternehmenskultur gehören dann auch Gewinn- und Kapitalbeteiligungen.

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat schon vor zwei Jahren in ihrem Antrag „Partnerschaftliche Unternehmenskultur stärken – Mitarbeiterbeteiligung fördern“ (Bundestagsdrucksache 16/2653) Vorschläge gemacht, wie die Bundesregierung die Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungsmodelle verbessern kann, ohne neue, teure Steuersubventionen einzuführen. Hierzu zählt eine Überprüfung bürokratischer Hemmnisse, etwa im Wertpapierprospektgesetz, ebenso wie verbindliche Regelungen zum Insolvenzschutz. Diesbezüglich gibt es bereits mittelstandsfreundliche Garantieprogramme bei den Bürgschaftsbanken Berlin und Thüringen, deren Konzept bundesweit zur Anwendung kommen sollte. Die Regelungen zu Aktienoptionen sollten dahingehend neu gefasst werden, dass diese sich deutlich stärker am längerfristigen Unternehmensinteresse orientieren, für die Anleger transparent sind und nicht nur auf Führungskräfte begrenzt werden. Dass eine Beteiligung aller Mitarbeiter an Optionsprogrammen möglich und für die Belegschaft auch finanziell attraktiv sein kann, zeigt das Programm der Volkswagen AG.

Neben diesen direkten Verbesserungen der Rahmenbedingungen für Beteiligungsprogramme ist es ebenso wichtig, allgemein den Wandel in den Betrieben hin zu einer partizipativen Unternehmenskultur zu fördern. Eine transparente Corporate Governance, familienfreundliche Unternehmen, die Einbindung von Frauen in Führungspositionen, modernes Diversity Management, Teamarbeit und Teamverantwortung, Job Enrichment, flexible Arbeitszeitkonten etc. – das ist entsprechend der erweiterte Sinnzusammenhang in dem die Mitarbeiterbeteiligung steht. Hier gäbe es genügend sinnvolle Betätigungsmöglichkeiten auch für die Bundesregierung, um die Voraussetzung für erfolgreiche Mitarbeiterbeteiligung zu verbessern.